



II Pla d'Igualtat de Gènere

Diputació de Lleida



Índex

1. PRESENTACIÓ	3
2. PARTS QUE CONCERTEN EL II PLA	5
3. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	6
4. PROCÉS D'ELABORACIÓ I APROVACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT	6
5. ESTRUCTURA DEL II PLA.....	7
LÍNIES ESTRATÈGIQUES, OBJECTIUS I MESURES	7
LÍNIA D'INTERVENCIÓ A: TRANSVERSALITAT.....	9
LÍNIA D'INTERVENCIÓ B: IGUALTAT A LA FEINA	19
LÍNIA D'INTERVENCIÓ C: SEGURETAT I SALUT	25
LÍNIA D'INTERVENCIÓ D: PROJECCIÓ EXTERIOR	27
MITJANS I RECURSOS NECESSARIS	31
6. RESPONSABILITAT I VIGÈNCIA DEL II PLA.....	31
7. SEGUIMENT, PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I AVALUACIÓ DEL II PLA	33
ANNEX 1. CALENDARI GENERAL D'EXECUCIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE LA DIPUTACIÓ DE LLEIDA.....	37
ANNEX 2. MODEL DE FITXA D'AVAUACIÓ DE LES MESURES PREVISTES	40
ANNEX 3. INFORME RESUM DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT	41

Índex de figures

Figura 1. Resum del procés d'elaboració del II Pla d'Igualtat de Gènere de la Diputació de Lleida.	7
Figura 2. Estructura general del II Pla d'Igualtat de Gènere.	8
Figura 3. Línies d'intervenció del II Pla d'Igualtat i els seus objectius estratègics.	8
Figura 4. Criteris per a l'avaluació del II Pla.....	34



1. Presentació

Una eina col·laborativa en favor de la igualtat

La Diputació de Lleida compta per primer cop, des del 2019, amb una Àrea d'Igualtat i Cooperació Internacional per tal de donar resposta a les necessitats del món local de la demarcació i acompanyar ajuntaments i consells comarcals en la transformació feminista de la societat. Treballem per tal que en els pobles i ciutats del nostre territori s'hi visquin vides dignes, on es garanteixin la igualtat, la llibertat i la justícia de totes les persones.

La Diputació de Lleida té la voluntat i l'obligació de ser un agent més de la transformació democràtica, social, verda i feminista del nostre país. Malauradament, i tot i els avenços que s'han assolit, encara resta molta feina per revertir el greuge que pateixen les dones pel simple fet de ser-ho. Per tal que aquesta transformació sigui possible, cal aplicar mesures correctores que guiïn la manera de relacionar-nos a tots els nivells i ens permetin erradicar les discriminacions.

Aquesta institució ha de ser un revulsiu per a tots els ens locals que sumen en la transformació feminista del territori i ha de ser, per si mateixa, una administració exemplar en la lluita per la erradicació de les violències masclistes i per la igualtat real i efectiva entre homes i dones. És per això que necessita d'aquest segon Pla d'Igualtat com a eina que ha de guiar les polítiques de la institució en matèria d'igualtat per als propers tres anys.

Aquest segon pla dona continuïtat a la feina feta fins al moment, redoblant el compromís per la igualtat real i efectiva entre homes i dones així com el respecte als drets de les persones LGTBI+, com a principi que ha de guiar les polítiques de tota la institució. També és un exercici de detecció de tot allò que cal millorar per tal de revertir els greuges existents i que s'han pogut plasmar en la diagnosi feta el darrer any.

El segon Pla d'Igualtat s'estructura en quatre grans línies d'intervenció que són la transversalitat, la igualtat a la feina, la seguretat i la salut, i la projecció exterior, així com onze objectius operatius i trenta-sis accions concretes. Aquestes mesures han estat negociades i consensuades entre els departaments implicats i la representació sindical del personal de la Diputació de Lleida, als quals hem d'agrair profundament la seva complicitat i dedicació en tot moment. Sobretot, fem un esment especial a totes les persones que conformen la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat i al personal de l'Àrea d'Igualtat i Cooperació.

Aquest document és fruit d'un treball col·lectiu i ha de ser una eina que interpel·li totes les persones que formen part d'aquesta institució: el personal treballador, directiu i polític. Ho hem treballat des del convenciment que tot allò que puguem fer a escala individual tindrà implicacions en l'àmbit col·lectiu i ens permetrà avançar cap a una administració més feminista, que respongui a la voluntat d'una societat que vol ser radicalment tolerant, justa i equitativa.

Joan Talarn i Gilabert, president de la Diputació de Lleida

Helena Martínez i Siurana, diputada d'Igualtat i Cooperació Internacional



Diputació de Lleida

Les administracions públiques, en aplicació del principi de igualtat entre homes i dones, estan obligades per llei a remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions de igualtat entre dones i homes. Com a representants dels treballadors, també tenim la obligació i assumim el compromís d'integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la nostra organització.

Els plans de igualtat han de ser una eina efectiva per avançar en la igualtat d'oportunitats entre els treballadors i treballadores, així com la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna. Quan es va fer la diagnosi inicial per elaborar el segon pla de igualtat vam descobrir amb sorpresa que, per exemple, només un 16% de la plantilla sabia que existia un document guia per l'ús de llenguatge no sexista, o que un 26,4% no coneix els seus drets relacionats amb la conciliació.

El segon Pla de igualtat de la Diputació de Lleida és fruit dels consens entre l'organització i la representació sindical (CGT, CCOO i UGT) i vol constituir un mecanisme adreçat a garantir un funcionament intern basat en la igualtat d'oportunitats. El document final es concreta en 36 mesures avaluable i calendaritzades que pretenen donar resposta a 4 grans objectius estratègics: Integrar transversalment la igualtat de gènere; promoure uns entorns laborals que respectin els drets en matèria de igualtat; facilitar les condicions necessàries per assegurar uns entorns laborals sans, segurs i respectuosos; i, finalment, estendre els efectes de les polítiques de igualtat al territori i als ens locals.

S'hauria volgut incloure al Pla una auditoria retributiva com part del mateix que incorporés el contingut del registres retributius amb el propi pla i, per tant, els vinculés amb el segon pla de igualtat i els seus objectius. Malgrat la no incorporació inicial d'aquesta auditoria hi ha altres instruments que han permès analitzar els factors que incideixen en les possibles diferències.

Els sindicats hem treballat aquest pla amb l'empresa amb la voluntat que esdevingui una eina real i ens comprometem a vetllar pel seu compliment, la qual cosa ens permetrà valorar i readaptar l'efectivitat de les mesures per continuar treballant en la lluita per la desaparició dels desequilibris i les desigualtats. "El món que volem és un món on càpiguen molts mons, on càpiguen tots els mons"

CGT-CCOO-UGT

Sindicats a la Comissió d'Igualtat



2. Parts que concerten el II Pla

El II Pla d'Igualtat de Gènere de la Diputació de Lleida (en endavant, II Pla d'Igualtat o II Pla) s'ha elaborat i negociat amb la Comissió del Pla d'Igualtat de la mateixa Diputació. En definitiva, aquest II Pla d'Igualtat, aprovat per la Comissió del Pla d'Igualtat el dia 22 d'abril de 2022 i aprovat pel Ple de la Diputació el 19 de maig de 2022, és una eina estratègica pròpia que integra un conjunt de mesures a adoptar com a Administració i també com a institució per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, i eliminar possibles discriminacions per raó de sexe al si de la corporació.

La Diputació de Lleida.

Raó Social	DIPUTACIÓ DE LLEIDA
NIF	P2500000A
Sector d'activitat	Administració Pública
CNAE	8411-Activitats generals de l'Administració Pública
Domicili fiscal	Carrer del Carme, 26 25007 Lleida (Lleida)
Responsable de l'organització i càrrec	Il·lm. Sr. Joan Talarn i Gilabert, President
Responsable d'igualtat	Il·ltre. Sra. Helena Martínez i Siurana, Diputada de l'àrea d'Igualtat i Cooperació Internacional
Telèfon	973 24 92 00
e-mail	hmartinez@diputaciolleida.cat
Nº de persones en plantilla actual	489 (a data 1 de gener de 2022): 265 dones i 224 homes
Sindicats amb presència	CGT, CCOO i UGT

La Comissió del Pla d'Igualtat.

La Comissió del Pla d'Igualtat es regeix pel seu propi *Reglament d'organització i funcionament*. La Comissió es va constituir inicialment per tal de "vetllar pel seguiment i compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació entre homes i dones a la Diputació de Lleida, i



especialment, per la implementació del Pla d'Igualtat, així com pel compliment dels drets de les persones del col·lectiu LGTBI".

Segons l'art.4 del seu Reglament, són funcions de la Comissió del Pla d'Igualtat:

- Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.
- Aprovar els estudis, informes i propostes que s'elaborin per fer efectiu el principi d'igualtat.
- Elaborar propostes de millora del Pla d'Igualtat.
- Proposar la modificació del Pla d'Igualtat, si s'escau, per adaptar-lo a noves circumstàncies de la institució.
- Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposades per les persones treballadores en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Vetllar pel compliment dels drets de les persones del col·lectiu LGTBI.

3. Àmbit personal, territorial i temporal

Àmbit personal. L'àmbit d'actuació del II Pla d'Igualtat entén a la totalitat del personal que tingui una relació contractual i/o estatutària amb la Diputació de Lleida i els seus organismes autònoms.

Àmbit territorial. El seu àmbit territorial compren tots els centres de treball de la Diputació de Lleida i els seus organismes autònoms.

Àmbit temporal. El període de vigència del Pla finalitza el 31 de desembre de 2025.

4. Procés d'elaboració i aprovació del II Pla d'Igualtat

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, base del marc normatiu, entre altres, orienten i obliguen les administracions públiques a contribuir a fer efectiu el compliment del principi d'igualtat de dones i homes en l'accés a l'ocupació i desenvolupament professional. També el RD 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, en la seva Disposició Addicional 7ª estableix que les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral com l'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable.

En aquest sentit, la Diputació de Lleida comptava amb el I Pla d'Igualtat (2016-2020), aprovat per unanimitat pel Ple de la Corporació número 5/2016, amb data 20 de maig de 2016. Una vegada finalitzada la seva vigència, es va realitzar la seva avaluació paral·lelament a l'inici del procés de diagnosi de la situació actual a la Corporació en matèria d'igualtat i no discriminació.



L'informe final de la diagnosi prèvia al II Pla d'Igualtat va ser aprovada per la Comissió del Pla d'Igualtat el dia 19 de gener de 2022. A partir dels seus resultats, que identificava punts forts i àrees de millora en matèria d'igualtat de gènere¹ en el si de la Diputació de Lleida, es van poder marcar uns objectius i mesures a desenvolupar en els propers quatre anys.

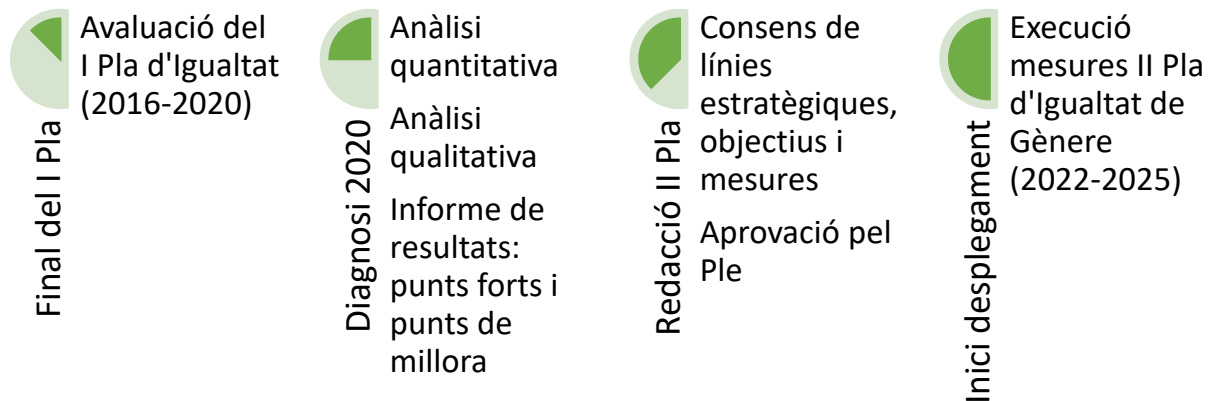


Figura 1. Resum del procés d'elaboració del II Pla d'Igualtat de Gènere de la Diputació de Lleida.

5. Estructura del II Pla

Línies estratègiques, objectius i mesures

El II Pla d'Igualtat de Gènere de la Diputació de Lleida s'estructura a partir de 4 grans línies d'intervenció, que es descriuen amb el seu objectiu estratègic. Cada objectiu estratègic es concreta en diferents objectius operatius, més concrets, que s'executaran a través del desplegament de diverses mesures. A continuació es presenta l'estructura general del II Pla de forma gràfica.

¹ A l'Annex 3 es pot consultar un informe resum de la diagnosi d'igualtat, prèvia al II Pla. Al final de l'informe és on s'ubica la taula amb els punts forts i de millora detectats.

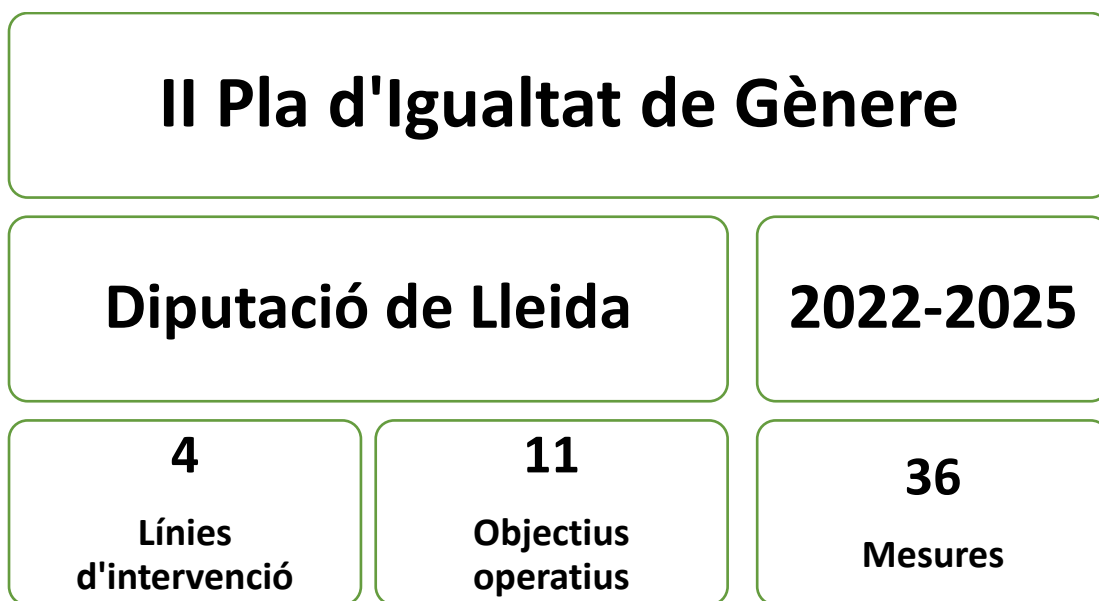


Figura 2. Estructura general del II Pla d'Igualtat de Gènere.

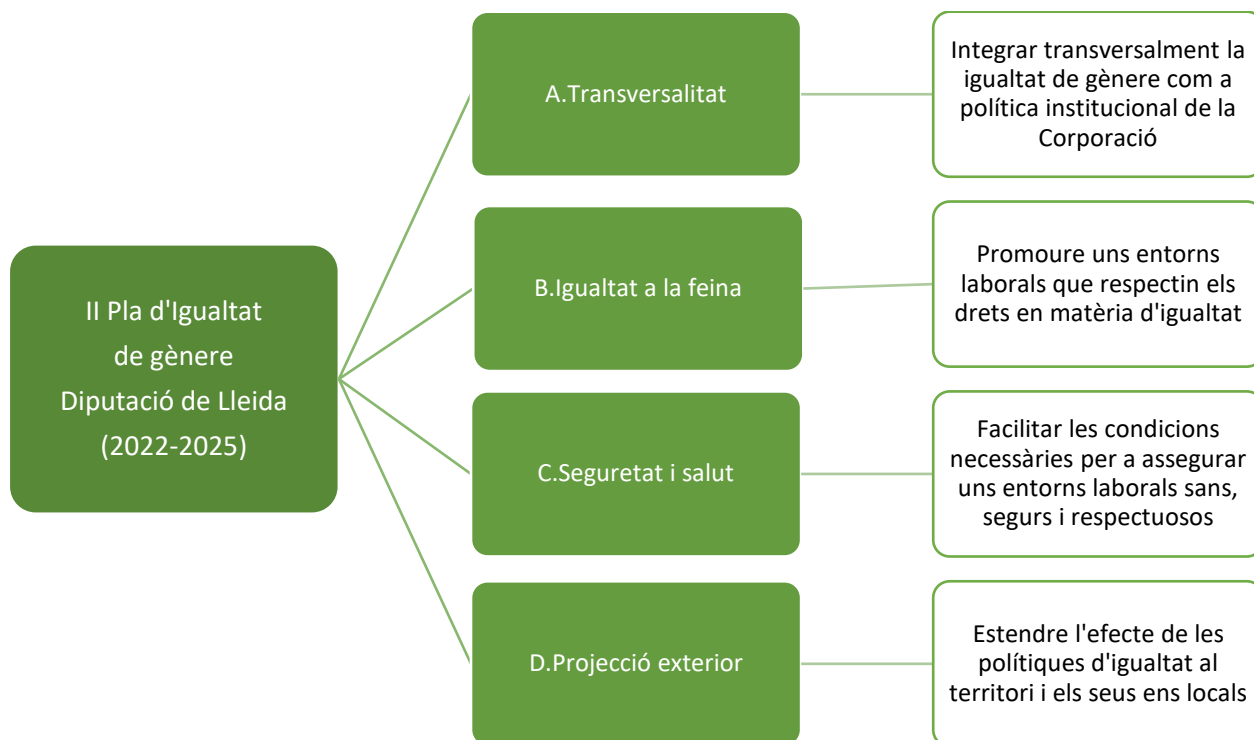


Figura 3. Línies d'intervenció del II Pla d'Igualtat i els seus objectius estratègics.



En el següent subapartat es detallen els objectius operatius corresponents a cada objectiu estratègic plantejat, així com les mesures concretes que s'hauran de posar en marxa. Aquestes es presenten tot seguint el següent codi d'identificació: en primer lloc, s'identificarà amb la lletra de la línia d'intervenció on s'ubica, seguit pel número d'objectiu operatiu que pretén desenvolupar i acaba pel número adjudicat en funció de l'ordre que ocupa en el llistat de mesures del mateix objectiu. (A mode d'exemple, la tercera mesura de la línia A i de l'objectiu operatiu 1 és la mesura amb codi A.1.3.)

Finalment, es presenta per a cada mesura acordada una **fitxa d'implementació** amb:

- les àrees responsables de la seva implementació,
- el calendari d'execució previst,
- el públic destinatari,
- si està vinculada amb la implementació d'una altra mesura
- i els indicadors d'avaluació (que permetran fer-ne seguiment i comprovar l'impacte generat).

Línia d'intervenció A: Transversalitat

Línia A. TRANSVERSALITAT	Objectiu estratègic:
	Integrar transversalment la igualtat de gènere com a política institucional de la Diputació de forma progressiva.
	Objectius operatius:
	<ol style="list-style-type: none">1. Dotar la Diputació d'estructures eficaces per a la consolidació i la transversalització de les polítiques d'igualtat.2. Adoptar estratègies comunicatives que permetin el coneixement dels principals documents aprovats i afavoreixin la implicació general en les diferents polítiques d'igualtat.3. Alinear el perfil competencial del personal amb l'aplicació pràctica dels principis d'igualtat.
	16 Mesures



Àmbit: Cultura i gestió organitzativa.

OBJECTIU 1. Dotar la Diputació d'estructures eficaces per a la consolidació i la transversalització de les polítiques d'igualtat.

Mesura A.1.1. Modificació del Reglament de funcionament de la Comissió del Pla d'Igualtat.	
Breu descripció	Valorar incorporar altres figures que puguin ser útils en la implementació i seguiment del Pla (persones especialistes en gènere, direccions, etc.), així com les condicions de la seva participació (en quins moments, si amb veu i vot, etc). Valorar altres modificacions que resultin de novetats normatives.
Responsables	Departament d'Igualtat
Temporalitat	Acció permanent: S <input type="checkbox"/> N <input checked="" type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució: 2022
Públic destinatari	Comissió del Pla d'Igualtat de la Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	A.1.2.
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Modificacions realitzades del Reglament (nombre i descripció).
	Efectes de les modificacions (descripció).
	Modificacions realitzades (nombre i descripció).

Mesura A.1.2. Revisió amb perspectiva de gènere de les principals disposicions (Estatuts dels diferents organismes autònoms, Reglaments de funcionament, bases, etc).	
Breu descripció	Revisar els documents tot analitzant-te el llenguatge i introduint la perspectiva de gènere en els mateixos.
Responsables	Departament d'Igualtat
Temporalitat	Acció permanent: S <input type="checkbox"/> N <input checked="" type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució: 2022
Públic destinatari	Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	A.1.1. A.1.5. D.1.3.
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Documents revisats (nombre i descripció).



Diputació de Lleida

Mesura A.1.3. Aprovació de la convocatòria pública de la plaça de tècnic/a d'igualtat.	
Breu descripció	Estabilitzar la figura referent i especialista en matèria d'igualtat de gènere.
Responsables	Departament de RRHH.
Temporalitat	Acció permanent: S <input type="checkbox"/> N <input checked="" type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució: 2023
Públic destinatari	Personal de l'àrea d'igualtat de la Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Publicada la convocatòria pública (tipus de convocatòria i perfil de plaça).

Mesura A.1.4. Incorporació de personal de suport a l'àrea d'igualtat.	
Breu descripció	Per tal de dotar a l'àrea d'igualtat de recursos humans suficients, es valora incorporar altres figures de suport a la referent i tècnica d'igualtat.
Responsables	Departament de RRHH.
Temporalitat	Acció permanent: S <input type="checkbox"/> N <input checked="" type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució: 2023
Públic destinatari	Personal de l'àrea d'igualtat de la Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Perfils incorporats a l'àrea d'igualtat (nombre i descripció).



Diputació de Lleida

Mesura A.1.5. Realització d'informes d'impacte de gènere en les principals polítiques de la Corporació, així com en els pressupostos anuals.	
Breu descripció	Un informe d'impacte de gènere serà necessari prèviament a l'aprovació de les principals polítiques de la Diputació i en els pressupostos anuals. L'informe es coordinarà des de l'àrea d'igualtat i haurà de concloure si la proposta afecta de forma negativa a la igualtat entre dones i homes o no, i requerir els canvis necessaris per revertir-ho.
Responsables	Departament d'Igualtat.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	A.1.2.
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Informes d'impacte de gènere realitzats anualment (nombre i descripció).

Mesura A.1.6. Incorporació de la variable sexe en totes les bases de dades i estadístiques, tot seguint les instruccions de la Generalitat pel que fa a la diversitat de gènere.	
Breu descripció	Per tal de poder extreure informació desagregada susceptible de ser analitzada, cal que en totes les bases de dades i estadístiques es contempli el sexe de la persona. Es recomana incorporar "no binari" i un espai per al "nom sentit". Aquells documents i formularis vinculats a famílies es revisaran per tal que integrin la diversitat familiar existent (famílies homoparentals, monoparentals, situacions de tutela, etc).
Responsables	Tots els departaments.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Bases de dades, estadístiques, memòries... on s'ha incorporat la variable sexe (nombre i descripció).
	Bases de dades, estadístiques, memòries... on encara no estigui sistematitzada la recollida de dades desagregades per sexe (nombre i descripció).



Àmbit: Comunicació.

OBJECTIU 2. Adoptar estratègies comunicatives que permetin el coneixement dels principals documents aprovats i afavoreixin la implicació general en les diferents polítiques d'igualtat.

Mesura A.2.1. Difusió del II Pla d'Igualtat entre tot el personal, especialment també quan s'incorporin a la Diputació.	
Breu descripció	<p>Per facilitar l'accés al Pla i el seu coneixement, es farà un avís general a la plantilla tot informant que aquest es penjarà a la intranet i a la web de la Diputació, entre altres espais que es considerin.</p> <p>Moments clau per informar-ne seran, per exemple, quan s'incorpori personal nou a la plantilla o es reincorpori d'una absència llarga. També en efemèrides, quan es desenvolupi una mesura i quan es facin els informes de seguiment anuals del Pla.</p> <p>Caldrà mantenir actualitzades les persones referents del Pla, per tal de facilitar-ne l'accés en casos de consultes.</p>
Responsables	<p>Departament de RRHH.</p> <p>Departament d'Igualtat.</p> <p>Departament de Comunicació.</p>
Temporalitat	<p>Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:</p>
Públic destinatari	Personal de la Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	A.2.2.
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Publicació del II Pla a la web de la Diputació i de llurs organismes autònoms (descripció ubicació).
	II Pla accessible mitjançant la intranet (descripció ubicació).
	Estadístiques d'accés al document (nombre de descàrregues o visites a la pàgina).
	Informació explícita sobre el II Pla al personal que s'incorpora a la Diputació (% d'ocasions on s'ha complert, respecte el total).
	Accions informatives realitzades (nombre i descripció).
	Informes de seguiment informats.
	Dades de contacte de referents del Pla actualitzades.



Diputació de Lleida

Mesura A.2.2. Socialització del II Pla d'Igualtat entre els càrrecs polítics i els càrrecs directius de la Diputació i de llurs organismes autònoms.	
Breu descripció	Es faran reunions post-aprovació del Pla amb cada cap de departament i amb la resta d'òrgans de govern. Així com reunions periòdiques anuals per fer-ne el seguiment. En les reunions s'abordaran aquelles mesures que els siguin d'aplicació i es facilitarà acompanyament especialitzat en cas necessari.
Responsables	Departament d'Igualtat.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Càrrecs polítics de la Diputació de Lleida. Càrrecs directius de la Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	A.2.1.
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Reunions realitzades amb òrgans de govern per a desenvolupar i/o revisar el II Pla (nombre, assistència per sexe i periodicitat, si escau).
	Reunions realitzades amb departaments per a desenvolupar i/o revisar el II Pla (nombre, assistència per sexe i periodicitat, si escau).
	Editada una Guia o fulletó divulgatiu del II Pla, en format reduït (reduït).
Mesura A.2.3. Difusió del Protocol d'Assetjament entre tot el personal i els càrrecs, especialment també quan s'incorporin a la Diputació.	
Breu descripció	Per facilitar l'accés al Protocol i el seu coneixement, es farà un avís general a la plantilla tot informant que aquest es penjarà a la intranet i a la web de la Diputació, entre altres espais que es considerin. Moments clau per informar-ne seran, per exemple, quan s'incorpori personal nou a la plantilla o es reincorpori d'una absència llarga, en la commemoració d'efemèrides o la realització de campanyes específiques. Caldrà mantenir actualitzades les persones referents del Pla, per tal de facilitar-ne l'accés en casos de consultes.
Responsables	Departament de RRHH. Departament d'Igualtat.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input checked="" type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	C.2.1.
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Protocol accessible mitjançant la intranet (descripció ubicació).
	Estadístiques d'accés al document (nombre de descàrregues o visites a la pàgina).
	Accions de difusió interna realitzades (nombre i descripció).
	Informació explícita del Protocol al personal que s'incorpora a la Diputació (% d'ocasions on s'ha complert, respecte del total).
	Dades de contacte de referents del Protocol actualitzades.



Diputació de Lleida

Mesura A.2.4. Difusió i socialització de la Guia de llenguatge entre tot el personal.	
Breu descripció	Per facilitar l'accés a la Guia i el seu coneixement, es farà un avís general a tota la plantilla, tot informant que aquesta es penjarà a la intranet i a la web de la Diputació, entre altres espais que es considerin. Moments clau per informar-ne seran, per exemple, quan s'incorpori personal nou a la plantilla o es reincorpori d'una absència llarga, o en la realització de campanyes específiques.
Responsables	Departament d'Igualtat. Departament de Comunicació.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Personal de la Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	A.2.5.
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Guia accessible mitjançant la intranet (descripció ubicació).
	Accions de difusió interna realitzades, de caire informatiu (nombre i descripció).
	Informació explícita de la Guia al personal que s'incorpora a la Diputació (% d'ocasions on s'ha complert, respecte del total).

Mesura A.2.5. Creació d'elements de difusió interna de les polítiques d'igualtat.	
Breu descripció	Per facilitar la comprensió del Protocol i del Pla d'Igualtat, s'editaran publicacions de suport i es faran arribar a tot el personal, càrrecs directius i polítics (per exemple, tríptics, guia d'aplicació, cartells, etc.) Per ampliar la Guia de llenguatge i que abordi també el llenguatge iconogràfic, s'editarà un decàleg amb pautes orientatives per evitar estereotips de gènere en la comunicació visual.
Responsables	Departament d'Igualtat.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	A.2.1. A.2.2. A.2.3. A.2.4.
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Almenys 1 element dissenyat i publicat pel Protocol, 1 pel Pla i 1 per la Guia (nombre i format).



Àmbit: Formació.

OBJECTIU 3. Alinear el perfil competencial del personal amb l'aplicació pràctica dels principis d'igualtat.

Mesura A.3.1. Creació i execució d'un itinerari formatiu obligatori sobre qüestions bàsiques d'igualtat i violències masclistes.	
Breu descripció	<p>Les formacions, que podran ser dividides per mòduls, abordaran continguts com, per exemple, llenguatge inclusiu, diversitat sexual, assetjament, etc. Estaran incloses dins el catàleg propi de formació contínua. Com a mínim se'n programaran dues a l'any i s'aniran repetint bianualment.</p> <p>Es prestarà especial atenció a difondre-les entre el personal en excedència de cura de fills/es i altres motius de conciliació.</p>
Responsables	<p>Departament d'Igualtat.</p> <p>Departament de RRHH.</p>
Temporalitat	<p>Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/></p> <p>En cas que no, any/s d'execució:</p>
Públic destinatari	Personal de la Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Itinerari formatiu creat i continguts (descripció).
	Obligatorietat de l'itinerari (descripció).
	Nombre de formacions ubicades dins i fora de l'horari laboral (%).
	Assistència, desagregada per sexe (%).
	Durada de les formacions (nombre).
	Difusió realitzada a tota la plantilla (descripció).
Valoració de les formacions (descripció).	



Diputació de Lleida

Mesura A.3.2. Programació de formacions especialitzades en perspectiva de gènere, per àrees.	
Breu descripció	<p>Estaran incloses dins el catàleg de formació continuada del Pla Agrupat. Els continguts estaran vinculats a les àrees de treball i aniran encaminades a fomentar la introducció de la perspectiva de gènere en les mateixes àrees (àmbit local, cultura, salut, serveis socials, etc).</p> <p>Es prestarà especial atenció a difondre-les entre el personal en excedència de cura de fills/es i altres motius de conciliació.</p> <p>La durada mínima serà de 5h i es realitzaran dins l'horari laboral, compatibles amb la jornada reduïda.</p>
Responsables	<p>Departament d'Igualtat.</p> <p>Departament de RRHH.</p>
Temporalitat	<p>Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:</p>
Públic destinatari	Personal de la Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	C.2.2.
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Formacions especialitzades realitzades anualment (nombre i descripció).
	Continguts abordats en les formacions (descripció).
	Assistència (nombre, per sexe i unitat).
	Durada de les formacions (nombre).
	Nombre de formacions ubicades dins i fora de l'horari laboral (%).
	Difusió realitzada a tota la plantilla (descripció).
	Valoració de les formacions (descripció).

Mesura A.3.3. Incorporació de variables amb les què es prioritzi l'accés a la formació en determinades situacions.	
Breu descripció	Per exemple, es prioritzarà l'accés a una formació quan la persona es reincorpori després d'una excedència per motius de cura i altres, o formi part del sexe menys representat de la seva àrea.
Responsables	Departament de RRHH.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Personal de la Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Variables introduïdes (nombre i descripció).
	Resultats de la seva introducció (descripció).



Diputació de Lleida

Mesura A.3.4. Incorporació de continguts relacionats amb la igualtat en els processos de selecció.	
Breu descripció	En els temaris per a la superació de les proves teòriques i pràctiques previstes en els processos de selecció s'inclourà una part relativa a les polítiques d'igualtat.
Responsables	Departament de RRHH.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Continguts incorporats (descripció).

Mesura A.3.5. Detecció de necessitats especials formatives de les treballadores.	
Breu descripció	Detectar aquelles necessitats formatives (especialment en les treballadores) per tal de facilitar la seva promoció a llocs de responsabilitat i a llocs on estiguin infrarrepresentades.
Responsables	Departament de RRHH.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Treballadores de la Diputació.
Mesura vinculada, si escau	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Necessitats detectades (descripció).
	Formacions realitzades (nombre i descripció).



Línia d'intervenció B: Igualtat a la feina

Línia B. IGUALTAT A LA FEINA	Objectiu estratègic:
	Promoure uns entorns laborals que respectin els drets en matèria d'igualtat.
	Objectius operatius:
	<ol style="list-style-type: none"> Evitar la segregació horitzontal i vertical. Millorar l'anàlisi de possibles bretxes de gènere en les retribucions del personal. Afavorir uns usos dels temps més responsables, tant a nivell laboral com personal.
	11 Mesures

Àmbit: Característiques plantilla.

OBJECTIU 1. Evitar la segregació horitzontal i vertical.

Mesura B.1.1. Foment d'ús del criteri de paritat en la composició dels diferents òrgans de govern, en els òrgans de selecció de personal i en la representació legal de treballadors/res.	
Breu descripció	Sempre que sigui possible, es procurarà que en l'òrgan o comissió corresponent dones i homes representin percentatges entre el 40 i el 60%.
Responsables	Departament de RRHH. Òrgans de govern. Sindicats.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Criteris incorporats (descripció).



Diputació de Lleida

Mesura B.1.2. Revisió de les descripcions dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.	
Breu descripció	Per tal d'evitar biaixos de gènere i aplicar un llenguatge inclusiu es revisarà la nomenclatura dels diferents llocs de treball. A més, s'introduiran les modificacions que de l'auditoria retributiva es desprenguin (després d'establir un sistema de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere).
Responsables	Departament de RRHH.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Personal de la Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	B.1.3.
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	RLT revisada amb perspectiva de gènere (descripció).
	Llocs de treball que han vist modificada la seva RLT (nombre i descripció).

Mesura B.1.3. Incorporació d'accions positives en els processos de selecció, promoció i provisió.	
Breu descripció	En cas necessari, s'elaborarà un informe jurídic que justifiqui la mesura d'acció positiva. De la mateixa manera, es fomentarà la promoció de dones en càrrecs intermedis i direccions. (Una acció positiva s'aplica en casos on hi ha un empat tècnic entre dues persones candidates, tot escollint aquella que pertanyi al sexe menys representat.)
Responsables	Departament Igualtat.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Personal de la Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Accions positives incorporades (nombre).
	Canvis en la representativitat de dones i homes (% i descripció).



Diputació de Lleida

Mesura B.1.4. Anàlisi de l'evolució de les promocions internes en els últims 4 anys.	
Breu descripció	Per tal de detectar possibles biaixos de gènere en les promocions, s'analitzaran aquelles realitzades en els últims 4 anys, desagregant la informació per sexe. Es tindran en compte: el grup d'origen, el grup de destinació i la modalitat (per antiguitat, designació, prova objectiva o altres).
Responsables	Departament de RRHH.
Temporalitat	Acció permanent: S <input type="checkbox"/> N <input checked="" type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució: 2022
Públic destinatari	Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Anàlisi realitzada (descripció).
	Resultats informats a l'àrea d'igualtat (descripció).
	Biaixos detectats (descripció).

Mesura B.1.5. Millora de la comunicació de les promocions.	
Breu descripció	S'informarà la plantilla de les característiques detallades del lloc de treball on promocionar per fer-les més transparents.
Responsables	Departament de RRHH.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Personal de la Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Millores introduïdes (descripció).

Àmbit: Retribució.

OBJECTIU 2. Millorar l'anàlisi de possibles bretxes de gènere en les retribucions del personal.

Mesura B.2.1. Manteniment d'un sistema de registre retributiu per any natural.		
Breu descripció	El registre contemplarà la totalitat de la plantilla, tot seguint les disposicions legals establertes en el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i Homes, i les que se'n derivin. El ministeri posa a disposició de les organitzacions un model sobre el qual treballar i que facilita el treball d'anàlisi.	
Responsables	Departament d'Igualtat. Departament de RRHH.	
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>	En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Diputació de Lleida.	
Mesura vinculada, si escau		
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Model de registre retributiu creat (descripció).	
	Registre accessible (nombre de consultes rebudes i satisfetes).	
	Registre retributiu completat anualment (descripció).	

Mesura B.2.2. Incorporació de la perspectiva de gènere en la relació de llocs de treball (RLT).		
Breu descripció	La finalitat és que les característiques del lloc de treball, els complements i altres factors responguin a criteris objectius i neutres, i garanteixin una igualtat retributiva. Per a això, es revisaran els paràmetres en funció dels quals es fa la valoració dels llocs de treball i s'estableixen els complements retributius.	
Responsables	Departament d'Igualtat. Departament de RRHH.	
Temporalitat	Acció permanent: S <input type="checkbox"/> N <input checked="" type="checkbox"/>	En cas que no, any/s d'execució: 2022-2023
Públic destinatari	Diputació de Lleida.	
Mesura vinculada, si escau		
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Realització de la revisió (descripció)	
	Mesures de millora proposades (descripció)	



Àmbit: Corresponsabilitat.

OBJECTIU 3. Afavorir uns usos dels temps més corresponsables, tant a nivell laboral com personal.

Mesura B.3.1. Revisió de continguts en igualtat de gènere i coresponsabilitat en el Pactes-Conveni.	
Breu descripció	Es farà referència explícita a la igualtat de gènere. S'introduiran aspectes relatius a la desconexió digital, treball a distància, a una millor conciliació, etc.
Responsables	Departament de RRHH. Junta de Personal.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Personal de la Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Continguts incorporats (nombre i descripció).
	Tipologia de continguts incorporats (descripció).

Mesura B.3.2. Elaboració i difusió d'una Guia de recull de les mesures de conciliació existents.	
Breu descripció	Per facilitar la informació, comprensió i gestió de les mesures de conciliació disponibles, s'editarà una Guia o tríptic informatiu que es posarà a disposició de tot el personal de la Diputació.
Responsables	Departament d'Igualtat. Departament de RRHH.
Temporalitat	Acció permanent: S <input type="checkbox"/> N <input checked="" type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució: 2024
Públic destinatari	Personal de la Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	B.3.3. B.3.4.
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Guia realitzada (descripció).
	Exemplars editats, repartits o descàrregues (nombre).
	Tipus de difusió realitzada i el seu abast (descripció).



Diputació de Lleida

Mesura B.3.3. Campanya de sensibilització sobre la millora de la gestió dels temps i sobre corresponsabilitat en les tasques de cura.		
Breu descripció	Per fomentar el repartiment equitatiu de les responsabilitats familiars, de cura i domèstiques es realitzarà una campanya dirigida a tot el personal de la Diputació, i especialment als homes. Podrà abordar des d'una reflexió en base a les estadístiques de l'ús diferenciat dels temps, qüestionar l'assumpció tradicional de tasques, orientacions per a delegar-ne, per a assumir-ne de forma responsable i activa per part dels homes, etc.	
Responsables	Departament d'Igualtat. Departament de Comunicació.	
Temporalitat	Acció permanent: S <input type="checkbox"/> N <input checked="" type="checkbox"/>	En cas que no, any/s d'execució: 2023-2024
Públic destinatari	Personal de la Diputació de Lleida.	
Mesura vinculada, si escau	B.3.2.	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Campanya realitzada (descripció i impacte).	

Mesura B.3.4. Millora dels drets legalment establerts per a les treballadores en situació de violència de gènere.		
Breu descripció	Les millores aniran vinculades a la flexibilitat horària i condicions de treball.	
Responsables	Departament de RRHH.	
Temporalitat	Acció permanent: S <input type="checkbox"/> N <input checked="" type="checkbox"/>	En cas que no, any/s d'execució: 2024
Públic destinatari	Treballadores en situació de violència de gènere.	
Mesura vinculada, si escau	B.3.2.	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Millores introduïdes (descripció).	



Línia d'intervenció C: Seguretat i salut

Línia C. SEGURETAT I SALUT	Objectiu estratègic:
	Facilitar les condicions necessàries per a assegurar uns entorns laborals sans, segurs i respectuosos.
	Objectius operatius:
	1. Incorporar la perspectiva de gènere en l'atenció a la salut laboral i la PRL. 2. Afavorir una política de tolerància zero davant qualsevol manifestació de violència o assetjament.
	4 Mesures

Àmbit: Salut laboral.

OBJECTIU 1. Incorporar la perspectiva de gènere en l'atenció a la salut laboral i la PRL.

Mesura C.1.1. Revisió dels manuals de PRL des d'un enfocament de gènere.		
Breu descripció	Es tracta de tenir en compte com dones i homes emmalaltim per causes biològiques i socials, per tal de no subestimar alguns riscos reals.	
Responsables	Departament de RRHH.	
Temporalitat	Acció permanent: S <input type="checkbox"/> N <input checked="" type="checkbox"/>	En cas que no, any/s d'execució: 2024-2025
Públic destinatari	Equip de l'àrea de salut i PRL.	
Mesura vinculada, si escau	A.3.2.	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Manuals o documents revisats (nombre).	
	Persones que hi han intervingut (per sexe i perfil professional).	
	Modificacions o adaptacions realitzades (nombre i descripció).	



Diputació de Lleida

Mesura C.1.2. Sessions informatives pel personal sobre riscos específics per motiu de gènere.	
Breu descripció	Coordinació amb el Servei de prevenció extern, si escau, per organitzar sessions informatives sobre salut i gènere, riscos específics, etc., dins l'estratègia de prevenció de riscos laborals i promoció de la salut del personal. Com a mínim, s'organitzarà una sessió anualment.
Responsables	Departament de RRHH.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Personal de la Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Reunions o coordinacions realitzades (nombre).
	Sessions organitzades (nombre i descripció).
	Assistència a les sessions (per sexe).

Àmbit: Assetjament.

OBJECTIU 2. Afavorir una política de tolerància zero davant qualsevol manifestació de violència o assetjament.

Mesura C.2.1. Accions de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació i expressió.	
Breu descripció	Les accions poden ser des de campanyes preventives, una guia informativa del Protocol, etc. Es posarà especial atenció a la sensibilització en matèria LGBTI. Com a mínim, es realitzaran dues accions de forma anual.
Responsables	Departament d'Igualtat.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Personal de la Diputació de Lleida.
Mesura vinculada, si escau	A.2.3.
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Accions organitzades (nombre i tipus).
	Abast de les accions (assistència o impacte, per sexe).



Mesura C.2.2. Formacions a l'equip implicat en la implantació del Protocol d'Assetjament.	
Breu descripció	L'equip implicat en la implantació del Protocol d'Assetjament rebrà formació específica i periòdica, amb l'objectiu de garantir una intervenció de qualitat i evitar la victimització secundària. Com a mínim, hauran de rebre una formació per any. Els continguts podran ser específics i vinculats a la temàtica del Protocol, però també genèrics (millora de les habilitat socials, protecció de dades personals, etc).
Responsables	Departament d'Igualtat. Departament de RRHH.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Comissió del Protocol (nom?).
Mesura vinculada, si escau	A.3.2.
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Formacions rebudes (nombre i durada).
	Continguts de les formacions (descripció).
	Assistència a les formacions (per sexe).

Línia d'intervenció D: Projecció exterior

Línia D. PROJECCIÓ EXTERIOR	Objectiu estratègic:
	Estendre l'efecte de les polítiques d'igualtat al territori i els seus ens locals.
	Objectius operatius:
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visibilitzar públicament el compromís actiu de la Diputació en la defensa dels valors igualitaris per a la transformació social. 2. Donar suport als ens locals en la seva tasca d'aplicació de polítiques d'igualtat. 3. Promoure i recolzar el teixit social i comunitari del territori que treballa per la igualtat.
	5 Mesures



Diputació de Lleida

OBJECTIU 1: Visibilitzar públicament el compromís actiu de la Diputació en la defensa dels valors igualitaris per a la transformació social.

Mesura D.1.1. Institucionalització de les commemoracions de diades internacionals relacionades amb la igualtat i els drets LGBTI.	
Breu descripció	La Diputació com a institució pública commemorarà (en solitari o en col·laboració amb altres AAPP) almenys el 8 de març, el 25 de Novembre i el 28 de juny.
Responsables	Departament d'Igualtat.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Diputació de Lleida. Ciutadania.
Mesura vinculada, si escau	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Actes realitzats (nombre i descripció).
	Col·laboracions establertes amb altres AAPP i agents externs (nombre i descripció).
	Assistència als actes per part dels òrgans polítics, càrrecs i personal de la Diputació (per sexe).
	Abast de l'impacte a través dels mitjans de comunicació, xarxes socials, publicacions editades, etc (descripció).



Diputació de Lleida

Mesura D.1.2. Disseny de campanyes externes i accions de sensibilització i promoció de la igualtat, l'apoderament feminista i prevenció de les violències masclistes i LGBTIfòbiques.	
Breu descripció	<p>Com a institució tenim la responsabilitat i l'obligació de participar de la transformació cap a una societat més justa i igualitària. Es dissenyaran campanyes externes (dirigides a la ciutadania en general o bé a grups de població concrets) per promoure la igualtat, l'apoderament feminista i la prevenció de les violències masclistes i LGBTIfòbiques. Com a mínim estaran vinculades al 8 de març, el 28 de juny i al 25 de novembre. També podran respondre a una necessitat específica o a una proposta de col·laboració, etc.</p> <p>Es procurarà una imatge corporativa igualitàries i respectuosa, sense estereotips.</p>
Responsables	Departament d'Igualtat. Departament de Comunicació.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Diputació de Lleida. Ens locals. Ciutadania.
Mesura vinculada, si escau	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Campanyes o accions realitzades (nombre i tipologia, segons el seu motiu o objectiu).
	Col·laboracions establertes amb agents externs (nombre i descripció).
	Campanyes o accions realitzades no vinculades ni al 8M, ni al 25N, ni al 28J (nombre i descripció).
	Abast de l'impacte de les campanyes a través dels mitjans de comunicació, xarxes socials, publicacions editades, etc (descripció).



Diputació de Lleida

Mesura D.1.3. Incorporació de clàusules socials amb perspectiva de gènere en els processos de contractació pública, i en bases de subvencions i convenis.	
Breu descripció	Tal com estableix la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aquestes han de constar expressament en el plec de clàusules sempre que el contracte requereixi la utilització de recursos humans. Han d'encaminar-se a eliminar qualsevol tipus de discriminació, desigualtat o invisibilitat de les dones.
Responsables	Departament d'Igualtat. Departament de Contractació.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Empreses i altres organitzacions externes.
Mesura vinculada, si escau	A.1.2.
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Clàusules incorporades (nombre i descripció).

OBJECTIU 2: Donar suport als ens locals en la seva tasca d'aplicació de polítiques d'igualtat.

Mesura D.2.1. Suport als municipis a través d'assessorament tècnic en igualtat.	
Breu descripció	Es mantindrà el suport als ens locals en l'aplicació de polítiques d'igualtat i organització d'accions de sensibilització, mitjançant l'àrea d'igualtat i, en coordinació, si escau, amb l'àrea de formació (en el cas que es detectin necessitats formatives). S'informarà activament d'aquest suport.
Responsables	Departament d'Igualtat.
Temporalitat	Acció permanent: S <input checked="" type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, any/s d'execució:
Públic destinatari	Ens locals.
Mesura vinculada, si escau	D.3.1.
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Assessoraments sol·licitats (nombre i descripció, segons motiu de consulta i via utilitzada).
	Assessoraments satisfets (nombre i descripció).
	Municipis que han formulat alguna consulta (nombre i descripció).
	Increment de sol·licituds d'assessoraments sol·licitats respecte l'any anterior (%).



OBJECTIU 3: Promoure i recolzar el teixit social i comunitari del territori que treballa per la igualtat.

Mesura D.3.1. Elaboració i difusió d'una Guia de recursos, serveis i entitats del territori que treballen en igualtat.		
Breu descripció	Es dissenyarà i publicarà una Guia o tríptic informatiu que reculli tots els recursos, serveis i entitats especialitzades en matèria d'igualtat, que intervenen en el camp de la coeducació, de la prevenció de les violències masclistes i LGBTIfòbiques, en el foment del feminisme, etc.	
Responsables	Departament d'Igualtat. Departament de Comunicació.	
Temporalitat	Acció permanent: S <input type="checkbox"/> N <input checked="" type="checkbox"/>	En cas que no, any/s d'execució: 2023-2024
Públic destinatari	Personal de la Diputació. Ens locals. Entitats. Ciutadania.	
Mesura vinculada, si escau	D.2.1.	
Indicadors de resultat (per a la seva avaluació)	Guia realitzada (format i descripció).	
	Recursos, serveis i entitats que la componen (nombre i tipus).	
	Difusió realitzada i el seu abast (descripció).	
	Exemplars editats i exemplars repartits, o descàrregues (nombre).	

Mitjans i recursos necessaris

Cadascuna de les àrees i equips que es responsabilitzin de l'execució de les mesures que contenen el II Pla hauran de disposar dels mitjans i recursos necessaris per a la seva realització, tant materials, econòmics, com humans.

6. Responsabilitat i vigència del II Pla

A continuació es presenten les principals estructures internes de la Diputació que possibilitaran la gestió del II Pla, tot aclarint les seves funcions.

Comissió permanent de polítiques d'igualtat.

Presidida per la Diputada d'Igualtat, la Il·lm. Sra. Helena Martínez Siurana, integrada per deu vocals que són alhora diputats/des del Ple i per una secretària.

Les comissions informatives permanents són els òrgans permanents d'anàlisi i consulta dels temes que s'han de sotmetre al Ple, així com les responsables de dur a terme el seguiment de la gestió dels òrgans de la corporació provincial.



Diputació de Lleida

Tots els diputats/des tenen dret a participar a les comissions informatives permanents en representació del seu grup polític. Correspon al Ple determinar el nombre de comissions informatives permanents i els components de cadascuna, aplicant un criteri de proporcionalitat. El president de la Diputació de Lleida designa un diputat/da com a responsable de cada àrea. Celebren sessions ordinàries amb una periodicitat, com a mínim, mensual.

Àrea d'Igualtat i Cooperació internacional.

L'àrea d'Igualtat de la Diputació de Lleida va néixer l'any 2019 amb la voluntat d'incorporar la perspectiva de gènere i fer efectiu el dret a la igualtat entre dones i homes així com el dret a no discriminació de les persones LGTBI, dins la Institució i també arreu de la demarcació de Lleida. D'altra banda, també treballa en l'impuls d'accions destinades a l'educació, la formació i la sensibilització de la ciutadania del territori de Lleida, en l'àmbit de la cooperació al desenvolupament i la solidaritat internacional; i la promoció d'una ciutadania global conscient, crítica i compromesa amb els drets humans i el desenvolupament humà sostenible.

La seva principal funció és promoure i consolidar la igualtat en l'àmbit local i en la mateixa entitat, lluitant contra la discriminació per aconseguir una societat justa, inclusiva, digna, diversa i solidària. I està integrada per una tècnica i coordinada per la Diputada d'Igualtat.

Des de l'àrea s'impulsen i coordinen un ventall de recursos relacionats:

- Actuacions en sensibilització mitjançant la realització de campanyes institucionals relacionades amb el Dia Internacional de les Dones (8M), el Dia Internacional de l'Orgull Lesbià, Gai, Trans, Bisexual i Intersexual (28 de juny) i el Dia Internacional per a l'eliminació de les violències envers les dones (25N).
- Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere a la Diputació de Lleida 2021.
- Suport econòmic: subvencions per a ajuntaments i per a entitats, pla econòmic als Consells Comarcals i el Conselh Generau d'Aran.
- Suport tècnic: informació, orientació, assessorament, i acompanyament als municipis en les actuacions que cerquin la incorporació de la perspectiva de gènere i LGTBI en les seves polítiques locals. I oferiment de cursos de formació en matèria d'igualtat als municipis.

Comissió del Pla d'Igualtat.

Ja descrita en l'apartat 2 d'aquest document.

Gestió corresponsable i transversal.

Al marge de la diversitat d'agents sobre qui recau la responsabilitat de les mesures previstes, l'execució d'aquest Pla es concep de forma corresponsable. És a dir, que la seva aplicació efectiva no és responsabilitat exclusiva de l'àrea ni de la comissió d'igualtat, sinó que hi participarà en major o menor grau tot el personal de tots els departaments, així com totes les



direccions de la Diputació de Lleida i llurs organismes autònoms. Per tant, resulta essencial la participació activa de tots ells, que alhora s'entén com un procés d'aprenentatge continuat a mesura que es desenvolupa el Pla.

Vigència

La vigència del Pla d'Igualtat és de quatre anys (2022-2025) i es mantindrà vigent mentre la normativa legal o els vincles de negociació col·lectiva no obliguin a fer-ne la revisió.

Al llarg de la vigència del II Pla es contemplen algunes mesures permanents, és a dir, mesures pensades per a ser integrades a l'activitat habitual de les unitats i equips responsables de la seva execució. En altres mesures es contempla la seva execució tot indicant l'annualitat corresponent. A mode de síntesi, en l'**Annex 1** es pot consultar el **calendari general d'execució de les mesures aprovades**.

Al marge de la temporització de les mesures al llarg dels 4 anys de vigència del II Pla, també es contempla la realització d'un seguiment anual del grau d'implantació del mateix i una avaluació final (aquests processos es detallen en el següent apartat, número 7).

Comunicació

Tal com estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, aquest pla d'igualtat serà objecte de registre públic. A més, s'hi podrà tenir accés mitjançant la seva publicació a la pàgina web de la Diputació de Lleida, al Portal de govern obert i transparència, i al Portal de l'empleat de la Diputació.

7. Seguiment, procediment de modificació i avaluació del II Pla

Metodologia de seguiment i avaluació

Com s'ha pogut veure en l'apartat 5, cada mesura està presentada en una fitxa d'implementació que ha de servir per orientar en la seva execució. A la vegada, aquesta fitxa incorpora uns **indicadors** per a ser tinguts en compte en el procés de seguiment i avaluació del pla. Els indicadors són mesures que ens informen sobre una situació i ens permeten analitzar-la al llarg del temps. Poden ser quantitius (un número, un %, un fet) o qualitius (una opinió, una percepció). I si fan referència a persones, quan es recullin les evidències aquestes hauran de presentar-se de forma desagregada per sexe. I, per tal de facilitar l'avaluació, a l'**Annex 2** es presenta un **model de fitxa d'avaluació on plasmar la valoració de cada mesura**.

En definitiva, la metodologia que se seguirà serà la següent:

- a) per una banda, **anualment es realitzarà un informe de seguiment** per l'Àrea d'Igualtat que es presentarà per ser aprovat en sessió de la Comissió del Pla d'Igualtat i se'n donarà compte a la Comissió de Polítiques d'Igualtat i Cooperació Internacional. El seguiment



Diputació de Lleida

del II Pla no s'ha d'entendre com un mer sistema de control, sinó com una observació que permeti contrastar allò previst amb allò executat, tot identificant les claus d'èxit dels objectius aconseguits així com les dificultats trobades. Els propòsits, doncs, del seguiment són:

- ✓ revisar el grau d'execució anual del II Pla en funció del calendari previst,
- ✓ valorar l'adequació de les mesures iniciades i/o executades,
- ✓ així com proposar les adaptacions necessàries per tal de facilitar l'efectivitat del Pla.

b) per una altra, **en finalitzar el període previst de vigència del II Pla es realitzarà un informe final d'avaluació.**

Seria un error entendre l'avaluació final del II Pla com un final de procés. Més aviat és un punt i seguit en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat institucionals. Per aquest motiu, l'avaluació ha d'adoptar un caràcter pràctic i útil per tal d'orientar l'acció en el futur. Haurà de tenir un format d'informe amb dades quantitatives i qualitatives, per tant, es procurarà incorporar un sistema de recull d'opinió i valoració del Pla per part de les persones implicades (càrrecs directius, Comissió d'igualtat, plantilla). Aquest informe serà la base per iniciar una nova diagnosi de cara a un III Pla d'igualtat.

Els 3 **criteris** que, en general, es recomanen tenir en compte en l'avaluació són:



Figura 4. Criteris per a l'avaluació del II Pla.

- *Aval. de resultat:* és el resultat de valorar allò previst i allò executat, els motius pels quals algunes parts han quedat sense executar i la població i la diversitat d'àrees on s'ha intervingut.
- *Aval. de procés:* haurem de respondre a preguntes com: S'han aconseguit els objectius? Ha estat un Pla integrat en l'organització? Els recursos destinats han estat adequats? S'ha complert el calendari? La metodologia, les estratègies utilitzades han estat adequades?
- *Aval. d'impacte:* s'ha millorat la situació inicial? S'ha avançat en la reducció de desigualtats? S'observen millores? Són canvis sostenibles en el temps? Són canvis transformadors de les relacions de gènere? Es detecten noves necessitats?



Diputació de Lleida

Per tant, l'avaluació final anirà encaminada, almenys, a:

- ✓ valorar el grau de desplegament del Pla, tot distingint entre: % de mesures completes, % de mesures en execució i % de mesures pendents (no iniciades), per cada línia estratègica i en total;
- ✓ valorar el grau de compliment dels objectius plantejats;
- ✓ valorar el grau d'implicació dels agents responsables;
- ✓ analitzar les dificultats afrontades i les adaptacions incorporades, així com efectes no previstos;
- ✓ valorar els mecanismes de seguiment posats en marxa (número d'informes, de reunions, etc);
- ✓ i valorar l'impacte del II Pla en el si de l'organització, de forma general i per àmbits d'actuació. (Es recomana incloure les millores percebudes per part de la plantilla de l'organització i analitzar si s'han produït canvis en el posicionament de la plantilla vers la igualtat de gènere.)

Procediment de modificació del II Pla

La normativa actual contempla els plans d'igualtat com a eines dinàmiques, no pas estàtiques i rígides, que s'han d'anar avaluant de forma periòdica. Les mesures acordades es podran revisar al llarg del període de vigència amb la finalitat d'afegir-ne, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna acció que en funció dels seus efectes que es vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

Davant possibles modificacions substancials en el si de la Diputació, o bé reformes legislatives, o discrepàncies internes en l'aplicació, seguiment o avaluació del II Pla, es convocarà la Comissió del Pla d'Igualtat per tal de valorar la revisió del Pla que comportaria l'actualització de la diagnosi i del II Pla, i ho resoldrà segons indiqui el seu Reglament intern de funcionament. En cas de discrepàncies sobre el compliment o incompliment de les mesures contemplades al Pla, també es podrà recórrer al sistema de solució de conflictes laborals de què disposi la Diputació de Lleida.



Diputació de Lleida

ANNEXOS

ANNEX 1. Calendari general d'execució del II Pla d'Igualtat de Gènere de la Diputació de Lleida

A continuació, es facilita la relació de mesures a desenvolupar per a cada any de vigència del II Pla. Les mesures permanents estaran presents en tots els anys.

Mesura		Responsables	2022	2023	2024	2025
A.1.1.	Modificació del Reglament de funcionament de la Comissió del Pla d'Igualtat.	Igualtat	X			
A.1.2.	Revisió amb perspectiva de gènere de les principals disposicions (Estatuts dels diferents organismes autònoms, Reglaments de funcionament, bases, etc).	Igualtat	X			
A.1.3	Aprovació de la convocatòria pública de la plaça de tècnic/a d'igualtat.	RRHH		X		
A.1.4	Incorporació de personal de suport a l'àrea d'igualtat.	RRHH		X		
A.1.5	Realització d'informes d'impacte de gènere en les principals polítiques de la Corporació, així com en els pressupostos anuals.	Igualtat	X	X	X	X
A.1.6	Incorporació de la variable sexe en totes les bases de dades i estadístiques, tot seguint les instruccions de la Generalitat pel que fa a la diversitat de gènere.	Tots departaments	X	X	X	X
A.2.1	Difusió del II Pla d'Igualtat entre tot el personal, especialment també quan s'incorporin a la Diputació.	Igualtat RRHH Comunicació	X	X	X	X
A.2.2	Socialització del II Pla d'Igualtat entre els càrrecs polítics i els càrrecs directius de la Diputació i de llurs organismes autònoms.	Igualtat	X	X	X	X
A.2.3	Difusió del Protocol d'Assetjament entre tot el personal i els càrrecs, especialment també quan s'incorporin a la Diputació.	Igualtat RRHH	X	X	X	X



Diputació de Lleida

A.2.4	Difusió i socialització de la Guia de llenguatge entre tot el personal.	Igualtat Comunicació	X	X	X	X
A.2.5	Creació d'elements de difusió interna de les polítiques d'igualtat.	Igualtat	X	X	X	X
A.3.1	Creació d'un itinerari formatiu obligatori sobre qüestions bàsiques d'igualtat i violències masclistes.	Igualtat RRHH	X			
A.3.2	Programació de formacions especialitzades en perspectiva de gènere, per àrees.	Igualtat RRHH	X	X	X	X
A.3.3	Incorporació de variables amb les què es prioritzi l'accés a la formació en determinades situacions.	RRHH	X	X	X	X
A.3.4	Incorporació de continguts relacionats amb la igualtat en els processos de selecció.	RRHH	X	X	X	X
A.3.5	Detecció de necessitats especials formatives de les treballadores.	RRHH	X	X	X	X
B.1.1	Foment d'ús del criteri de paritat en la composició dels diferents òrgans de govern, en els òrgans de selecció de personal i en la representació legal de treballadors/res.	RRHH Òrgans de govern Sindicats	X	X	X	X
B.1.2	Revisió de les descripcions dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.	RRHH	X	X	X	X
B.1.3	Incorporació d'accions positives en els processos de selecció, promoció i provisió.	Igualtat	X	X	X	X
B.1.4	Anàlisi de l'evolució de les promocions internes en els últims 4 anys.	RRHH	X			
B.1.5	Millora de la comunicació de les promocions.	RRHH	X	X	X	X
B.2.1	Manteniment d'un sistema de registre retributiu per any natural.	Igualtat RRHH	X	X	X	X
B.2.2	Incorporació de la perspectiva de gènere en la relació de llocs de treball (RLT).	Igualtat RRHH	X	X		
B.3.1	Revisió de continguts en igualtat de gènere i coresponsabilitat en el Pactes-Conveni.	RRHH Junta de personal	X	X	X	X



Diputació de Lleida

B.3.2	Elaboració i difusió d'una Guia de recull de les mesures de conciliació existents.	Igualtat RRHH				X	
B.3.3	Campanya de sensibilització sobre la millora de la gestió dels temps i sobre corresponsabilitat en les tasques de cura.	Igualtat Comunicació			X		X
B.3.4	Millora dels drets legalment establerts per a les treballadores en situació de violència de gènere.	RRHH					X
C.1.1	Revisió dels manuals de PRL des d'un enfocament de gènere.	RRHH				X	X
C.1.2	Sessions informatives pel personal sobre riscos específics per motiu de gènere.	RRHH	X	X		X	X
C.2.1	Accions de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació i expressió.	Igualtat	X	X		X	X
C.2.2	Formacions a l'equip implicat en la implantació del Protocol d'Assetjament.	Igualtat RRHH	X	X		X	X
D.1.1	Institucionalització de les commemoracions de diades internacionals relacionades amb la igualtat i els drets LGBTI.	Igualtat	X	X		X	X
D.1.2	Disseny de campanyes externes i accions de sensibilització i promoció de la igualtat, l'apoderament feminista i prevenció de les violències masclistes i LGBTIfòbiques.	Igualtat Comunicació	X	X		X	X
D.1.3	Incorporació de clàusules socials amb perspectiva de gènere en els processos de contractació pública, i en bases de subvencions i convenis.	Igualtat Contractació	X	X		X	X
D.2.1	Suport als municipis a través d'assessorament tècnic en igualtat.	Igualtat	X	X		X	X
D.3.1	Elaboració i difusió d'una Guia de recursos, serveis i entitats del territori que treballen en igualtat.	Igualtat Comunicació			X		X



Diputació de Lleida

ANNEX 2. Model de fitxa d'avaluació de les mesures previstes

<i>(ID i nom de la MESURA)</i>	
Responsables	
Nivell d'execució	Completada <input type="checkbox"/> En execució <input type="checkbox"/> Pendent <input type="checkbox"/>
Si escau, motiu pel qual la mesura no s'ha iniciat o no s'ha completat totalment	<input type="checkbox"/> Manca de recursos <input type="checkbox"/> Problemes de calendari <input type="checkbox"/> Manca de participació <input type="checkbox"/> Descoordinació <input type="checkbox"/> Desconeixement del seu desenvolupament <input type="checkbox"/> Altres (indicar):
Calendari execució real	Acció permanent: S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> En cas que no, data real d'inici i final:
Recursos associats	Humans:
	Materials:
	Econòmics:
Resultat dels indicadors de seguiment i avaluació previstos	<i>(Indicador previst)</i> <i>(resultat obtingut)</i>
	<i>(Indicador previst)</i> <i>(resultat obtingut)</i>
	<i>(Indicador previst)</i> <i>(resultat obtingut)</i>
Valoració de l'impacte	
Valoració general del procés	
Propostes de millora	
Evidències de l'execució de la mesura	<i>(Esmentar les fonts de verificació o documentació acreditativa. Si es pot, enllaçar a la font.)</i>



Diputació de Lleida

ANNEX 3. Informe resum² de la diagnosi d'igualtat

METODOLOGIA DE LA DIAGNOSI

L'elaboració de la diagnosi i del II Pla d'Igualtat de Gènere de la Diputació de Lleida va ser encarregada al Centre d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones *Dolors Piera* de la Universitat de Lleida.

En el procés d'elaboració de la diagnosi es van utilitzar les següents eines:

- Avaluació del I Pla d'Igualtat de la Diputació de Lleida.
- Recull d'informació quantitativa a través de l'anàlisi de documentació i dades estadístiques.
- Recull d'informació qualitativa a través d'entrevistes a agents clau i una enquesta virtual a la plantilla.

El període de referència de les dades analitzades va ser de l'any 2020, si no s'esmenta altres dates.

La recollida d'informació per a la diagnosi es va iniciar el setembre de 2020 i va finalitzar el juny de 2021. La seva redacció es va fer paral·lelament al recull de dades i es va presentar per primer cop a la Comissió del Pla d'Igualtat el mes de juny de 2021, sent aprovada el 15 de gener de 2022.

Hi van participar l'àrea d'igualtat (que va coordinar les comunicacions i la recollida de dades) i la Comissió del Pla d'Igualtat, formada per:

<p><i>Per part de la Corporació:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Titulars: Diputat/da de l'àrea de Polítiques d'Igualtat Director/a del Dep. de RRHH Tècnic/a de l'àrea de Polítiques d'Igualtat • Suplents: Diputat/da del Dep. de RRHH Tècnic/a del Dep. de RRHH 	<p><i>Per part de la representació laboral:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Per CGT: Titular: Manel Cónsola Palau. Suplent: Dolors Aixalà Morrerres. • Per CCOO: Titular: Maria Antonieta Piqué Llobera. Suplent: Sílvia Jardiel París. • Per UGT: Titular: Isabel Lara Tostado. Suplent: Yolanda Massanés Surroca.
---	---

Es va entrevistar a 13 persones (entre personal directiu i tècnic de diferents àrees i centres de treball) i es va realitzar una enquesta virtual a la plantilla. Aquesta va estar accessible des del 22 de febrer al 16 de març de 2021. Hi van participar 237 persones, sent una mostra representativa, amb un nivell de confiança del 95% i amb un marge d'error del 5%. Concretament, de forma desagregada, hi van participar:

- Per sexes: un 60,3% eren dones i un 39,7% homes.
- Per lloc de treball: un 63,7% eren de la Diputació, 17,7% eren de l'OAGRTL, un 9,3% eren de l'IEI, un 6,8% eren de PROMECO i un 2,5% eren del Patronat de Turisme.

² El document de la Diagnosi està disponible a l'àrea d'Igualtat.



Diputació de Lleida

INFORMACIÓ BÀSICA DE L'ORGANITZACIÓ EN EL MOMENT DE LA DIAGNOSI

Raó Social	DIPUTACIÓ DE LLEIDA
Sector	Administració Pública
Domicili fiscal	Carrer del Carme, 26, 25007 Lleida.
Telèfon	973 24 92 00
Web	https://www.diputaciolleida.cat/
Responsable de l'organització i càrrec	Il·lm. Sr. Joan Talarn i Gilabert (ERC), President
Responsable d'igualtat	Il·ltre. Sra. Helena Martínez i Siurana, Diputada de l'àrea d'Igualtat i Cooperació Internacional
Nº de persones en plantilla	498 (a data 31 d'octubre de 2020): 259 dones i 239 homes.
Sindicats amb presència	CGT, CCOO i UGT

Taula 1. Presentació de l'organització: la Diputació de Lleida.

El màxim representant de la Diputació és el seu president i és escollit entre els diputats i les diputades que formen el Ple. En l'actual mandat, la Presidència la ostenta l'Il·lm. Sr. Joan Talarn i Gilabert (ERC). La institució també té 4 vicepresidències i un/a portaveu per a cada grup polític amb representació. El Ple es distribueix en els següents grups polítics: 11 ERC, 9 JxCAT, 2 PSC, 1 Comú, 1 Ciutadans, 1 Unitat d'Aran.

L'any 2019 es va crear l'àrea d'Igualtat de la Diputació de Lleida amb la voluntat d'incorporar la perspectiva de gènere i fer efectiu el dret a la igualtat entre dones i homes així com el dret a no discriminació de les persones LGTBI, dins la institució i també arreu de la Demarcació de Lleida. D'altra banda, també treballa en l'impuls d'accions destinades a l'educació, la formació i la sensibilització de la ciutadania del territori de Lleida, en l'àmbit de la cooperació al desenvolupament i la solidaritat internacional; i la promoció d'una ciutadania global conscient, crítica i compromesa amb els drets humans i el desenvolupament humà sostenible. Des de l'àrea es dona suport als municipis en les actuacions que busquin incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI; en les actuacions de sensibilització vers el Dia Internacional de les Dones (8 de març), el Dia Internacional de l'Orgull Lesbià, Gai, Trans, Bisexual i Intersexual (28 de juny) i el Dia Internacional per a l'eliminació de les violències envers les dones (25 de novembre); així com els ofereix cursos de formació en matèria d'igualtat.



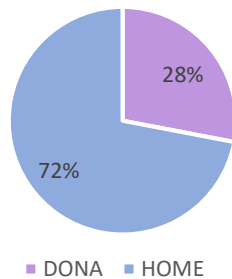
Diputació de Lleida

Pel que fa als organismes autònoms de la Diputació de Lleida, l'Institut d'Estudis Ilerdencs, el Patronat de Turisme, el Patronat de Promoció Econòmica i l'Organisme Autònom de Gestió i Recaptació de Tributs Locals van ser creats per la Diputació per tal de portar a terme bona part de la seva acció. En el primer àmbit d'anàlisi s'informa de la seva missió així com de la seva estructura.

RESUM DE L'ANÀLISI QUANTITATIU DE LA DIAGNOSI

El Ple de la Diputació.-

El Ple de la Diputació de Lleida està integrat pels diputats i diputades elegides d'acord amb el sistema establert a la Llei orgànica 5/85, de règim electoral general, entre les alcaldies i regidories dels ajuntaments de la província, un cop constituïts els ajuntaments a partir de les eleccions municipals. El Ple és l'òrgan col·legiat de govern i exerceix funcions d'aprovació de les actuacions institucionals de la corporació provincial. El Ple està integrat per 25 diputats/des, en representació de tot el territori, i un o una d'elles és qui ocupa la Presidència de la Diputació.

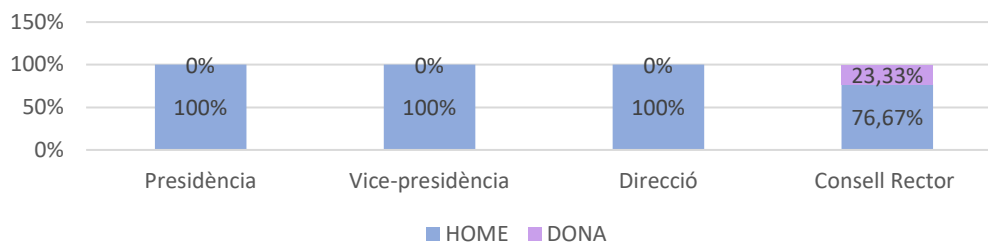


Si analitzem la tendència en els últims anys, en la legislatura 2011-2015 hi havia un 20% de diputades, en la legislatura del 2015-2019 eren el 28% i en l'actual també són el 28% (7 diputades de 25). Així doncs, malgrat ha augmentat lleugerament la presència de diputades, les xifres es mantenen per sota del llindar de la paritat.

Gràfic 11. Composició del Ple de la Diputació de Lleida, per sexe.

El Patronat de Promoció Econòmica.-

La composició del seu òrgan de govern és d'elecció indirecta (depèn dels nomenaments que en facin les entitats i de les diputades i diputats existents). Tan sols el 23,33% del Consell Rector són membres dones.



Gràfic 22. Composició del Patronat de Promoció Econòmica, per sexe.

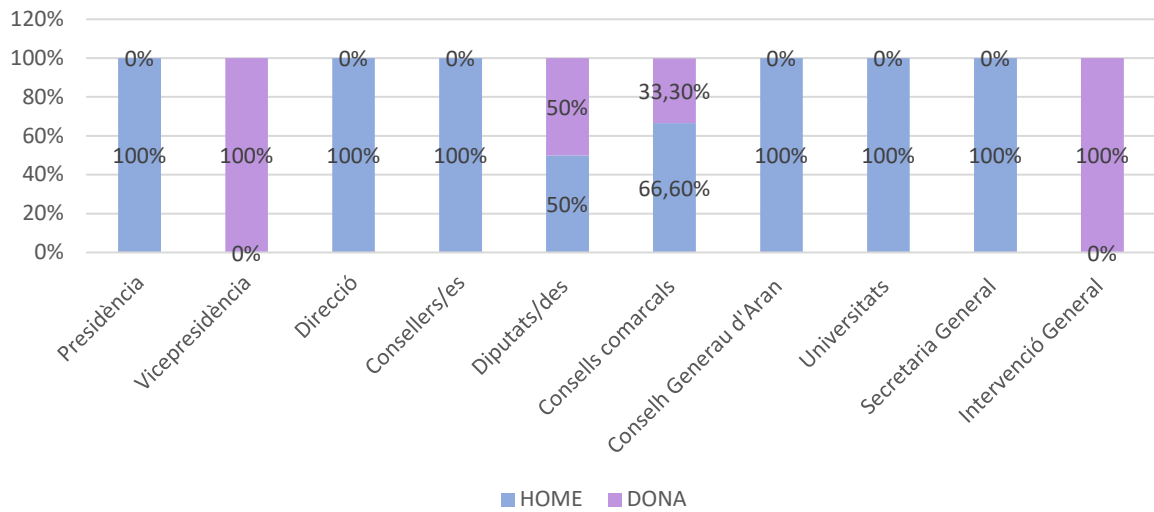


Diputació de Lleida

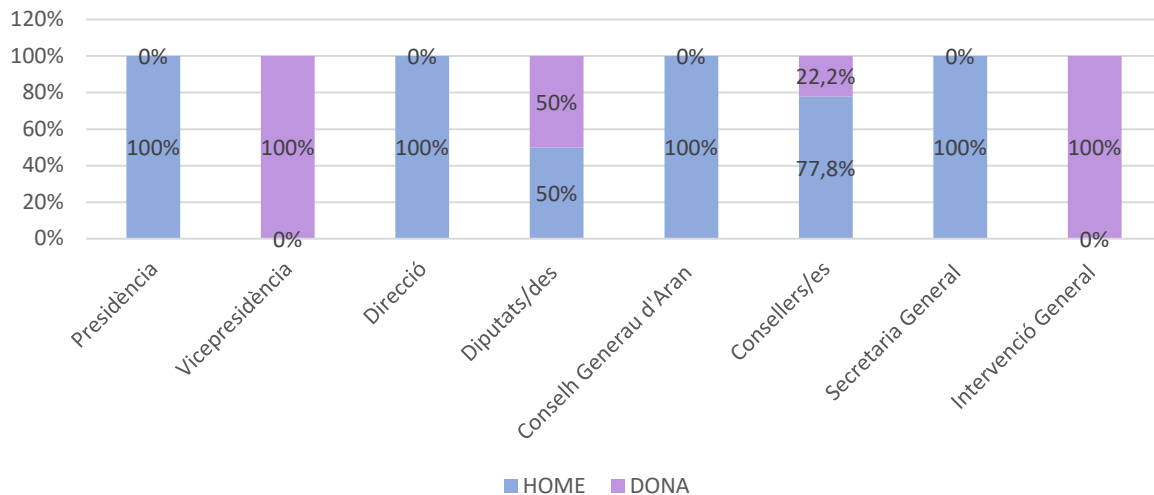
Pel que fa al personal adscrit al Patronat, està compost per 21 persones en total³, de les quals 9 són dones (42,8%). Són 11 persones fixes (6 dones), ja que la resta és personal temporal encarregat de projectes. El Director i el càrrec intermedi són homes.

L'Institut d'Estudis Ilerdencs.-

Les dades generals ens mostren que el 75% de la Junta Rectora de l'IEI són homes i el 25% dones. Percentatge molt similar en el cas del Consell General de la mateixa institució, on el 72,9% dels seus membres són homes i el 27,1% dones. En els següents gràfics es mostra la distribució per sexes dels esmentats òrgans, tot recordant que la seva composició no depèn directament de la Diputació, sinó de les pròpies institucions que representen.



Gràfic 3. Composició de la Junta Rectora de l'IEI, per sexe.



Gràfic 4. Composició del Consell General de l'IEI, per sexe.

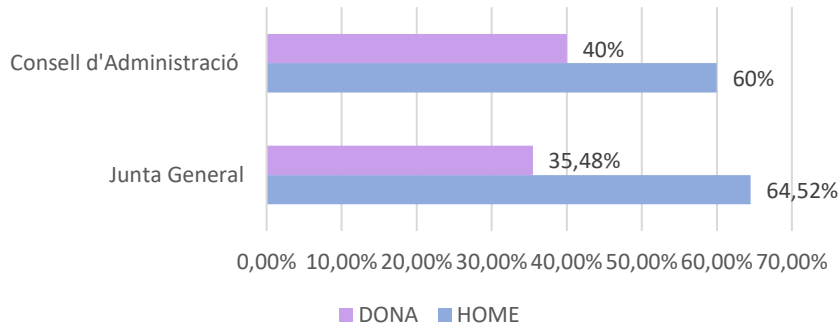
³ Segons entrevista mantinguda a data 2 de març de 2021.



Diputació de Lleida

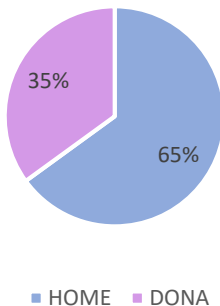
El Patronat de Turisme.-

El Patronat de Turisme és un ens de promoció turística creat l'any 1989 per a la gestió de l'oferta turística de les comarques lleidatanes. Si analitzem les dades desagregades de la composició de llurs òrgans de govern, tenim que el Consell d'Administració compleix el mínim requisit per ser considerat paritari i la Junta General no hi arriba (les dones representen el 35,48%).



Gràfic 5. Composició dels òrgans de govern del Patronat de Turisme, per sexe.

L'Organisme Autònom de Gestió i Recaptació de Tributs Locals.-

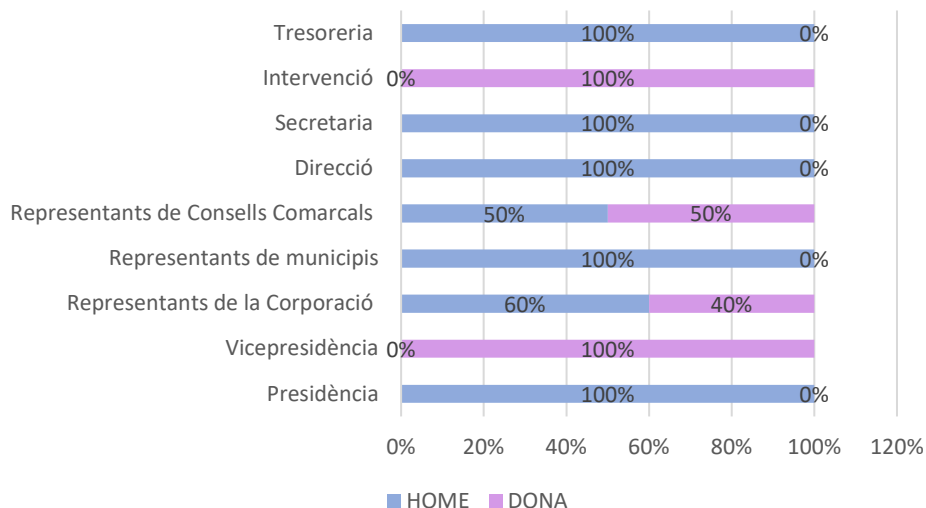


D'acord amb els Estatuts de l'OAGRTL, els seus òrgans de govern són: el Consell d'Administració, la Presidència del Consell d'Administració (que recau en la Presidència de la Diputació de Lleida), la Vicepresidència i la Direcció. Si analitzem les dades desagregades de la composició del Consell d'Administració, s'observa que tampoc és paritari (gràfic 6).

Gràfic 6. Composició del Consell d'Administració de l'OAGRTL, per sexe.



Diputació de Lleida



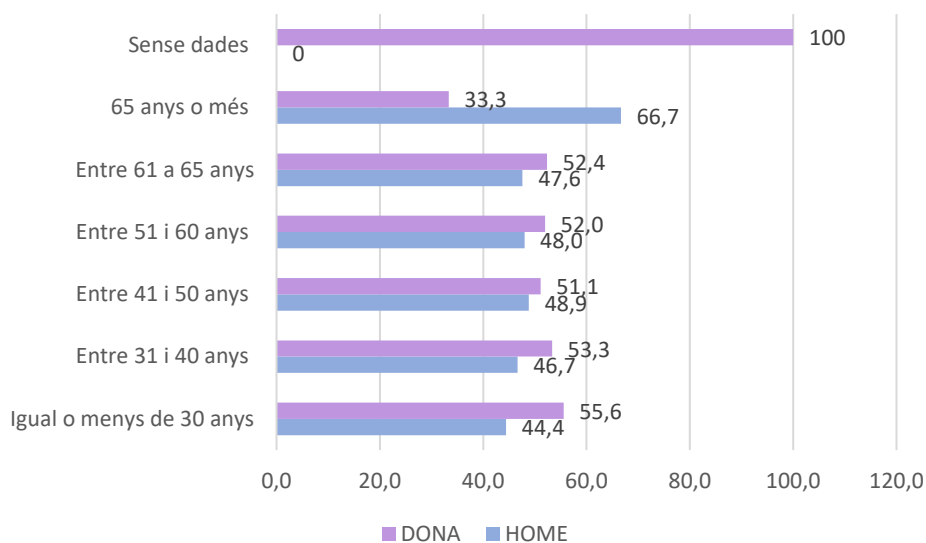
Gràfic 7. Composició del càrrecs a l'OAGRTL, per sexe.

LA PLANTILLA

La Diputació de Lleida l'any 2016 tenia una plantilla integrada per 516 persones de les quals el 51,55% eren dones i la resta homes (48,45%). A l'octubre de 2020 la plantilla està integrada per 498 persones, de les quals 259 són dones que representen un 52,11% i 239 son homes que representen un 48,09%.

Distribució de la plantilla per edat

Actualment, la mitjana d'edat del personal de la Diputació de Lleida, se situa en 52 anys (52,3 anys en el cas dels homes i 51,8 en el cas de les dones). En totes les franges les dones superen lleugerament els homes, excepte en la plantilla major de 65 anys. La diferència amb un rang major es troba en la franja més jove (≤ 30 anys), amb un 55,6% de dones. Hi ha 4 casos de treballadores de qui no es té registre de la seva edat.



Gràfic 8. Composició de la plantilla segons edat i sexe (%).

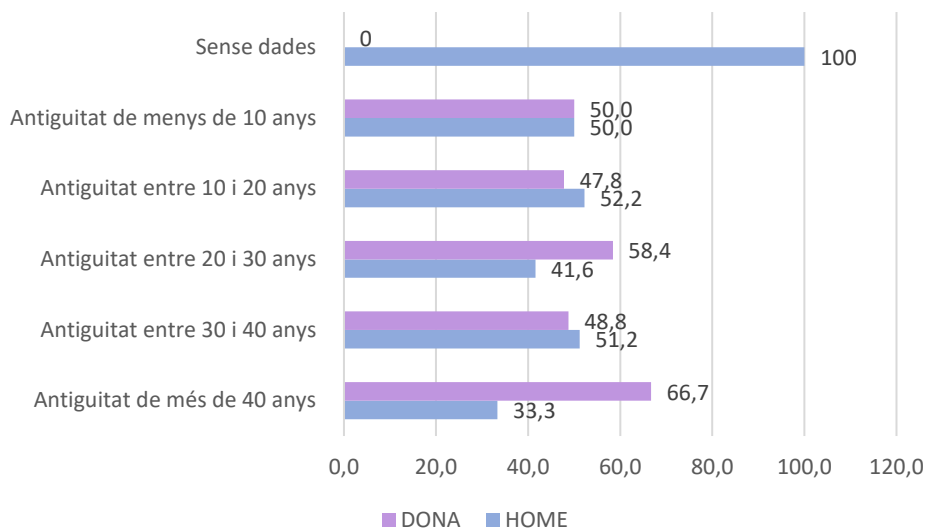


Diputació de Lleida

Distribució de la plantilla per antiguitat

El volum de plantilla actual segons la seva antiguitat es distribueix de la següent manera: el 55,9% del total fa 20 o més anys que treballa a la Diputació, sent el registre més antic d'antiguitat de l'any 1970. I el 44,1% fa menys de 20 anys que hi treballa. Hi ha un sol cas on no és té registrada la seva antiguitat.

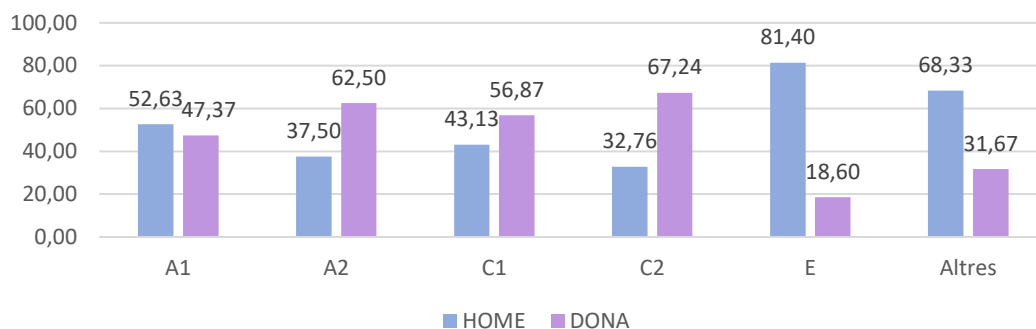
En analitzar-ho per sexes, s'observa una major diferència entre la plantilla actual amb més antiguitat (corresponent a la dècada dels 70 fins l'any 1980 inclòs), on el 66,7% són dones. La resta de les distribucions es troben dins el rang de paritat.



Gràfic 9. Composició de la plantilla segons antiguitat i sexe (%).

Distribució de la plantilla per nivell professional.

Com es pot comprovar en el gràfic, els homes superen les dones tant en la categoria superior A1 com en la inferior, la categoria E. Sent la major diferència la de la categoria E (subalterns), on representen el 81,4%. Gairebé un terç de les treballadores (31,9%) tenen nivell C, front el 22% dels homes amb categoria C. Dins la categoria *Altres* hi ha grups polítics i diputats/des (60 persones sense categoria de funcionariat), on hi ha un 31,67% de dones.



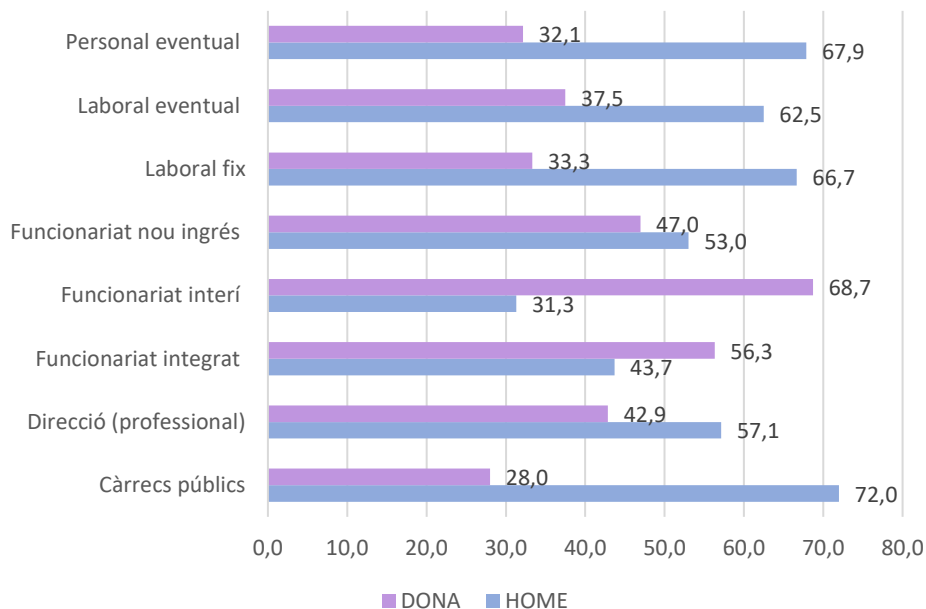
Gràfic 10. Composició de la plantilla segons nivell professional i sexe (%).



Diputació de Lleida

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

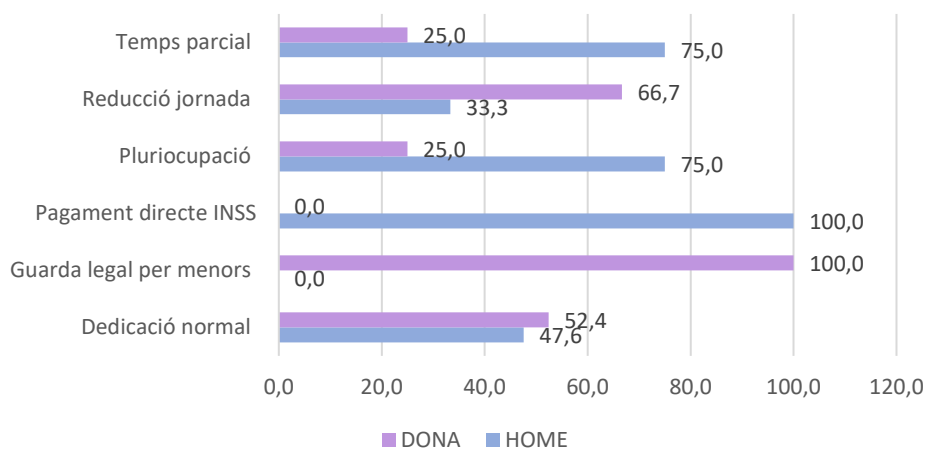
Només en tres casos hi ha una representació equilibrada (dins la paritat): en el personal funcionari de nou ingrés, en el personal funcionari integrat i en les direccions professionals. El funcionariat total representa el 83,5% de la plantilla total de la Diputació i està ocupat per un 55,77% de dones. En la resta, s'observa un desequilibri important, sobretot en el cas de càrrecs públics, ocupats per un 72% d'homes. En el personal eventual i en el laboral fix hi ha més d'un 60% d'homes, i un 68% del funcionariat interí són dones.



Gràfic 11. Composició de la plantilla segons contracte i sexe (%).

Distribució de la plantilla per dedicació.

El 96,1% de la plantilla té una *dedicació normal*, amb un percentatge força equilibrat entre dones i homes. No obstant, si analitzem la resta de situacions, tenim que les dones són qui més tenen reducció de jornada i guarda legal per atenció a menors i, en canvi, els homes són qui més pluriocupats estan i més treballen a temps parcial.



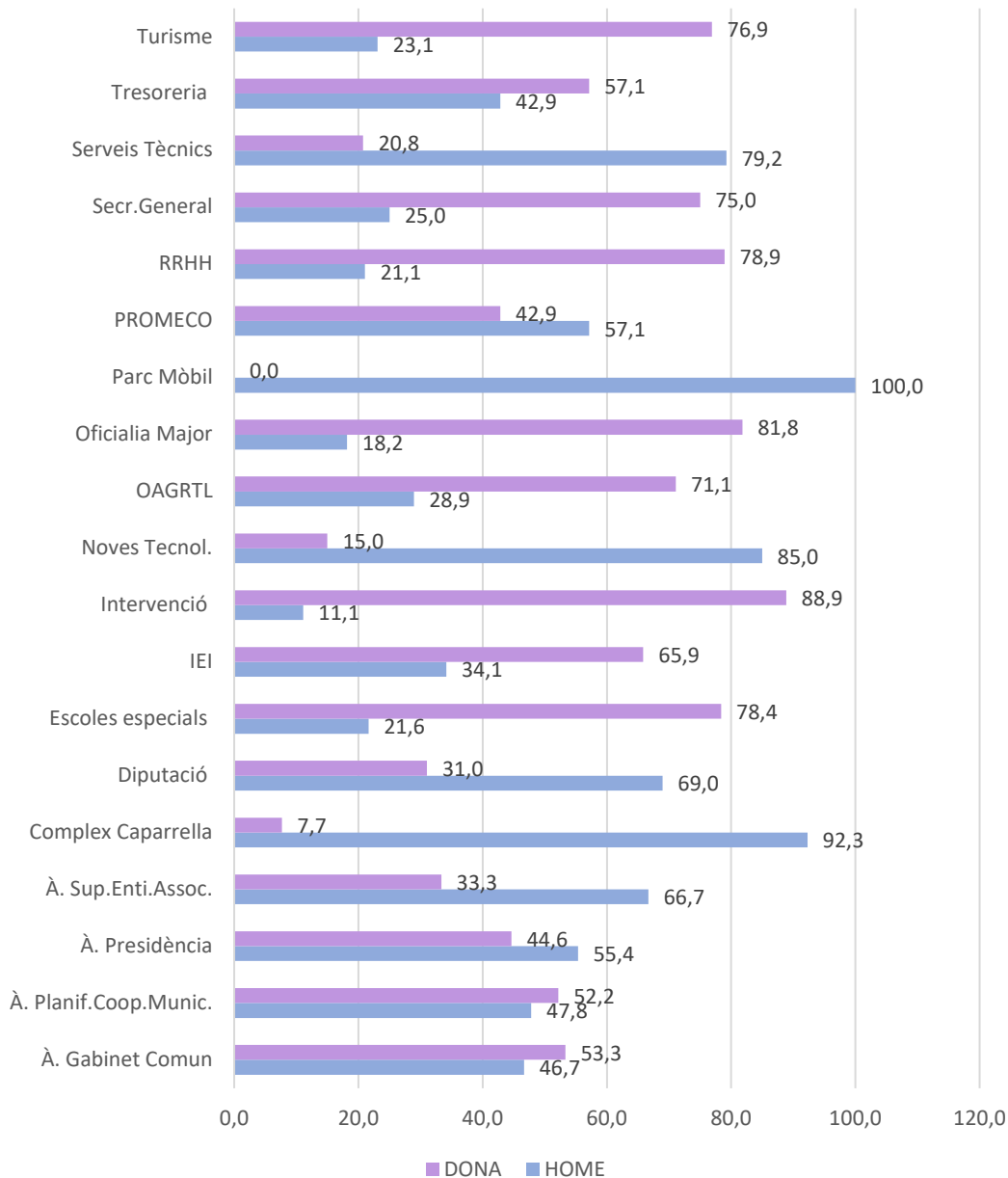
Gràfic 12. Composició de la plantilla segons contracte i sexe (%).



Diputació de Lleida

Distribució de la plantilla àrea de treball.

Tot aprofundint en l'anàlisi de la distribució de la plantilla, s'han trobat diferències significatives en la presència de dones i homes segons l'àrea de treball. Per una banda, les àrees feminitzades són Turisme, Secretaria General, Recursos Humans, Oficialia major, OAGRTL, Intervenció, IEI i escoles especials. Per altra, les àrees masculinitzades són Serveis tècnics, Parc mòbil, Noves tecnologies, Diputació, Complex Caparrella i l'Àrea de suport a entitats i associacions.



Gràfic 13. Composició de la plantilla segons àrea de treball i sexe (%).



Distribució de la plantilla per lloc de treball.

Una anàlisi dels llocs de treball de la plantilla⁴ ens dona l'oportunitat de comprovar com es distribueixen dones i homes en el nivell de més alt de detall possible pel que fa a la seva relació contractual amb la corporació i l'àrea on treballen. Com es pot extreure del gràfic 14, s'hi observen algunes diferències que suposen una segregació horitzontal (definida com la concentració de dones i homes en graus i nivells específics de responsabilitat, d'ocupacions o opcions acadèmiques i/o formatives), malgrat tenir una plantilla paritària.

Per exemple, els llocs de treball amb absoluta concentració d'homes són xofer, vicetresorer, topògraf, responsable (d'instal·lacions, projectes, carpes...), infermer d'empresa, impressor, enquadernador, enginyer tècnic, capatàs, cap de manteniment, cap d'estudis, auxiliar de control de qualitat d'aigües, assessor jurídic i arquitecte tècnic. I els llocs de treball amb absoluta concentració de dones són secretària, recepcionista, pedagoga, coordinadora general, metgessa d'empresa, logopeda i administrativa de presidència.

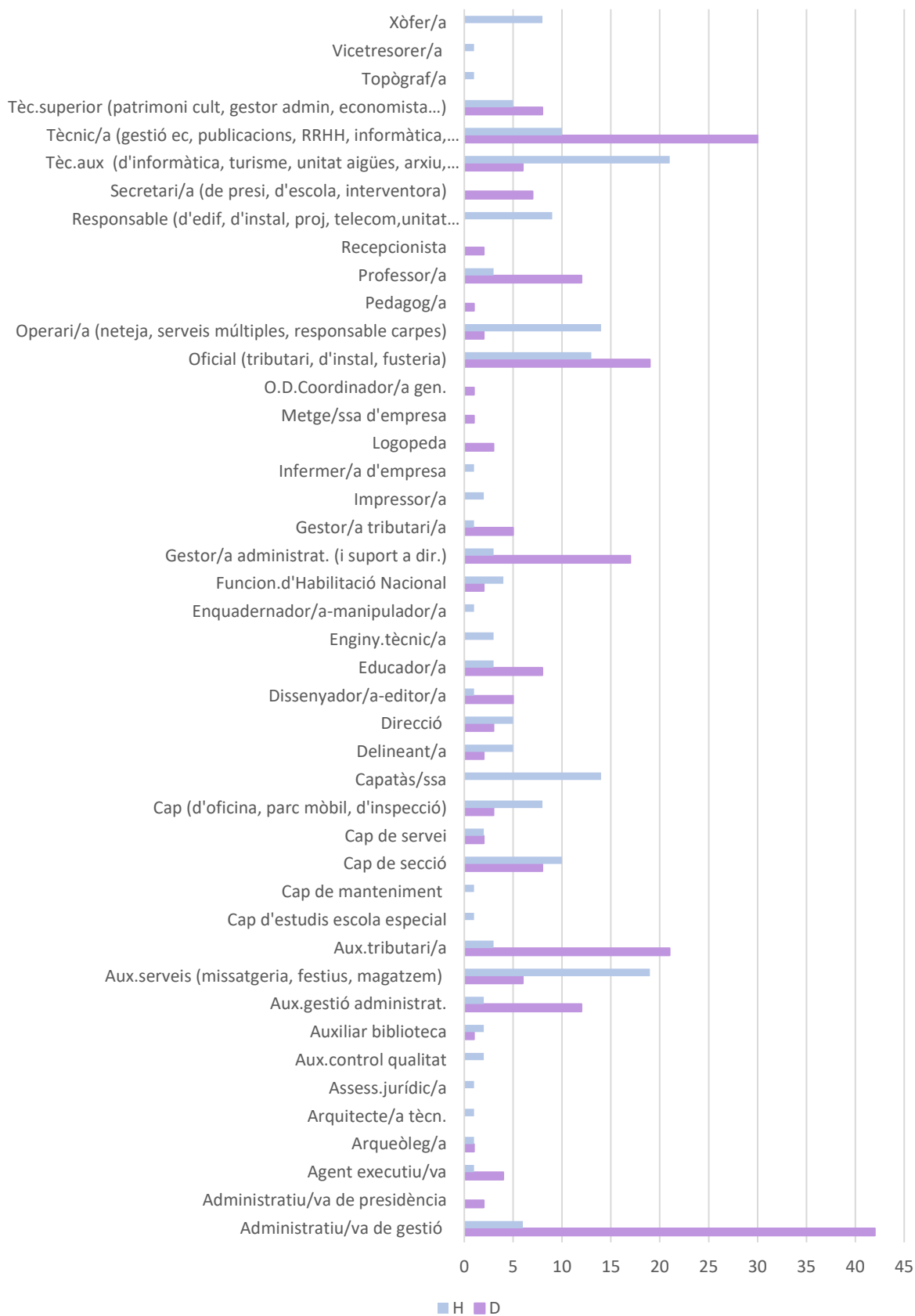
En primer lloc, destaca que hi ha el doble de llocs de treball on només hi ha homes (14) en contraposició al nombre de llocs de treball només ocupats per dones (7). I, en segon lloc, es pot observar una tendència a reproduir feines vinculades als estereotips i rols de gènere associats a la identitat masculina i femenina hegemòniques (exceptuant algun cas, com el de l'infermer).

A partir de les mateixes dades, es pot extreure informació sobre els perfils que ostenten algun lloc de treball que tenen adjudicat un nivell responsabilitat o direcció. Dels llocs de treball que s'han tingut en compte (Cap d'estudis, Cap de manteniment, Cap de secció, Cap de servei, Cap, Direcció, Coordinadora general i Responsable), es conclou que el 67,92% són llocs de treball ocupats per homes i el 32,08% són ocupats per dones. (Veure gràfics 15 i 16 a la pàgina 40.)

⁴ Segons dades facilitades el 31 de maig de 2021 per l'àrea de recursos humans.



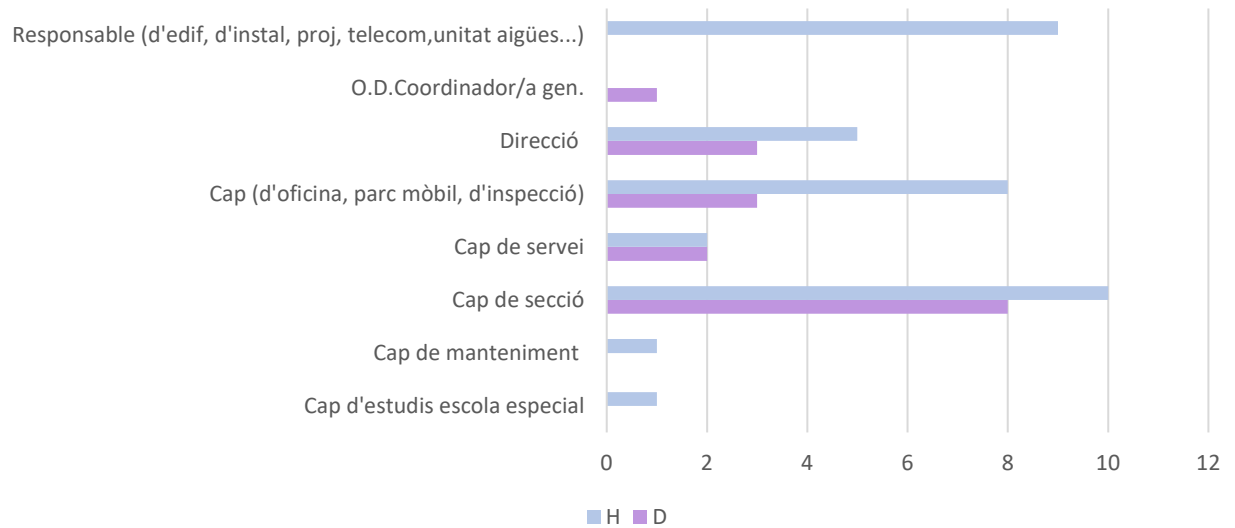
Diputació de Lleida



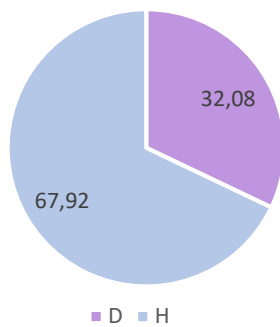
Gràfic 14. Composició de la plantilla segons lloc de treball i sexe (n).



Diputació de Lleida



Gràfic 15. Composició de la plantilla segons lloc de treball amb nivell de responsabilitat i sexe (n).



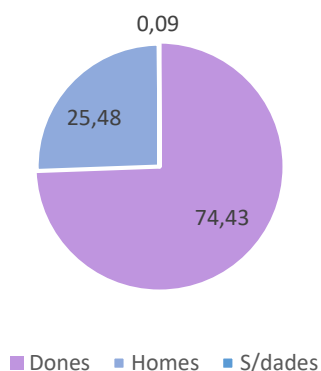
Gràfic 16. Percentatge de dones i homes en llocs de treball amb nivell de responsabilitat (%).

Altres.

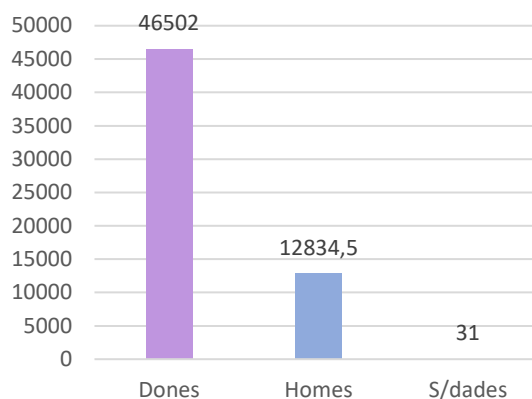
En la Comissió del Pla d'Igualtat el 83% són dones i dels 21 representants legals de la plantilla un 33,3% són dones.



Formació de la plantilla



Gràfic 17. Participants a totes les formacions del 2020, per sexe (%).



Gràfic 18. Suma total d'hores de les formacions realitzades del 2020, per sexe (n).

Contractacions produïdes els últims quatre anys

Segons les estadístiques, s'han contractat 37 persones en els últims 4 anys. El 64,9% de les contractacions de personal en els últims 4 anys han estat de dones i el 35,1% d'homes. Com es pot apreciar en la taula següent, en 5 dels 8 departaments tan sols s'ha incorporat personal d'un sol sexe. A saber, a Cooperació, Intervenció, RRHH i OAGRTL només s'han incorporat dones. I a serveis tècnics tan sols homes. També en l'àrea de noves tecnologies, on el 80% són homes contractats. I a escoles especials i a PROMECO en el 71,4% dels casos han estat dones a qui s'ha contractat. Aquestes dades no ajuden a reduir el biaix ja existent en algunes d'aquestes àrees. Si s'analitzen les contractacions per grup professional, s'observa que en el cas de les dones han accedit més diversitat de perfils professionals, mantenint-se la tendència en els grups d'A2 i C1 en els dos sexes.

DEPARTAMENTS	DONES					HOMES					Total general
	A1	A2	C1	C2	TOTAL Dones	A1	A2	C1	C2	TOTAL Homes	
Cooperació	-	-	3	-	3	-	-	-	-	0	3
Escoles Especials	-	2	3	-	5	-	1	1	-	2	7
Intervenció	1	1	3	-	5	-	-	-	-	0	5
Recursos Humans	-	-	2	-	2	-	-	-	-	0	2
Serveis Tècnics	-	-	-	-	0	-	2	3	-	5	5
Noves Tecnologies	-	-	1	-	1	-	-	4	-	4	5
PROMECO	-	5	-	-	5	-	2	-	-	2	7
OAGRTL	-	-	1	2	3	-	-	-	-	0	3
TOTALS	1	8	13	2	24	0	5	8	0	13	37

Taula 2. Accés a l'organització en els últims 4 anys: per sexe, grup professional i departament (n).



Diputació de Lleida

No s'ha facilitat el nombre de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys, per tant, no es pot fer aquesta anàlisi.

RESUM DE L'ANÀLISI D'IGUALTAT PER ÀMBITS

Anàlisi de l'àmbit formació interna i/o contínua

Segons les dades facilitades, la formació realitzada en matèria d'igualtat de gènere al personal de la Diputació de Lleida en el període 2016-2020 va ser la següent (veure Taula 4). I per a l'any 2021 es pot veure a la Taula 5.

Any	Títol	Durada	Modalitat
2020	"Bullying On line"	1,5 hores	Videoconferència
2020	"Eines per assegurar el compliment de la Llei d'Igualtat des dels serveis generals"	2,5 hores	Videoconferència
2020	"Pressupostos sensibles al gènere"	2,5 hores	Videoconferència
2020	"Polítiques de joventut, cultura i esports amb perspectiva de gènere"	2,5 hores	Videoconferència
2020	"Llenguatge inclusiu i no sexista (edició 1)"	15 hores	Virtual asíncrona
2020	"Llenguatge inclusiu i no sexista (edició 2)"	15 hores	Virtual asíncrona
2019	"Valors per a la igualtat" – ANUL·LAT ⁵	4 hores	Presencial
2018	"La transversalitat de gènere i els valors per a la igualtat en activitats i serveis dels ens locals"	2 hores	Presencial
2017	-	-	-
2016	-	-	-

Taula 3. Relació de formacions en l'àmbit de la igualtat i perspectiva de gènere en els últims 4 anys.

Any	Títol	Durada	Modalitat
2021	"Informes d'avaluació de l'impacte de gènere"	2,5 hores	Videoconferència
2021	"Polítiques de promoció econòmica i turisme amb perspectiva de gènere"	2,5 hores	Videoconferència
2021	"Plans d'igualtat: eina per promocionar la igualtat de gènere dins de les empreses i organitzacions"	2,5 hores	Videoconferència
2021	"Polítiques d'igualtat de gènere. Quines obligacions han de complir les administracions locals"	2,5 hores	Videoconferència
2021	"Formació sobre les implicacions de la Llei 11/2014 del 10 d'octubre, per a garantir els drets LGBTIQ i per eradicar l'LGBTIQfòbia"	5 hores	Videoconferència

Taula 4. Relació de formacions en l'àmbit de la igualtat i perspectiva de gènere previstes pel 2021.

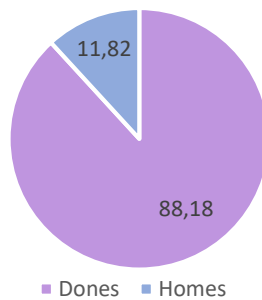
⁵ Tan sols es van rebre 10 inscripcions.



Diputació de Lleida

La formació realitzada l'any 2018 "La transversalitat de gènere i els valors per a la igualtat en activitats i serveis dels ens locals" va tenir una assistència de 42 persones (35 dones, 83,3%, i 7 homes, 16,6%). Uns percentatges similars, però amb menor participació masculina, van tenir les formacions en igualtat realitzades l'any 2020, on el 89,32% van ser dones (159) i l'10,67% homes (19). Totes elles de caràcter voluntari.

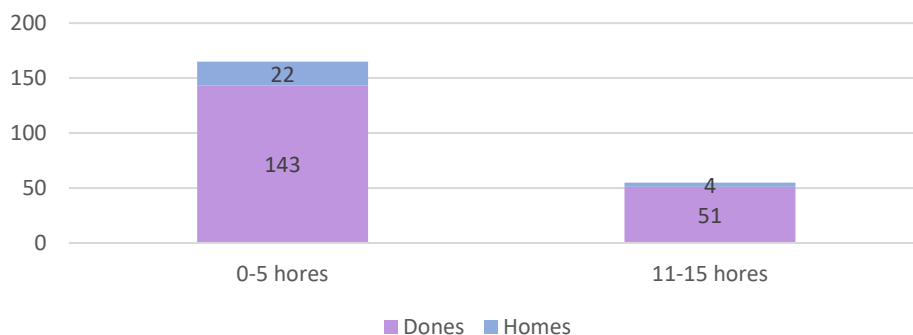
Tenint en compte les hores de durada de les accions formatives, s'observa que, proporcionalment, els homes han realitzat formacions en igualtat més curtes (veure gràfic 20). I analitzant les edats de qui s'ha format en igualtat, s'observa que 3 de cada 4 persones tenien entre 35 i 54 anys, amb una participació masculina lleugerament superior en la franja més jove (veure gràfic 21).



Gràfic 19. Participants a les formacions específiques en igualtat del 2016-2020, per sexe (%).

Els resultats en funció de l'ocupació són similars als de les formacions totals del 2020, és a dir, les ocupacions que més s'han format en igualtat són igualment *perfils tècnics específics i auxiliars administratius/ves*. No obstant, hi ha tres ocupacions on només s'han format dones (*oficis, comandament intermedi, auxiliars administratiu/va*,) i una on només s'han format homes (*seguretat*). I, per últim, destaquen dos departaments formats en igualtat: els de *participació ciutadana i serveis socials/immigració/SIAD/CDIAP/Famílies/Dones* (veure gràfic 20).

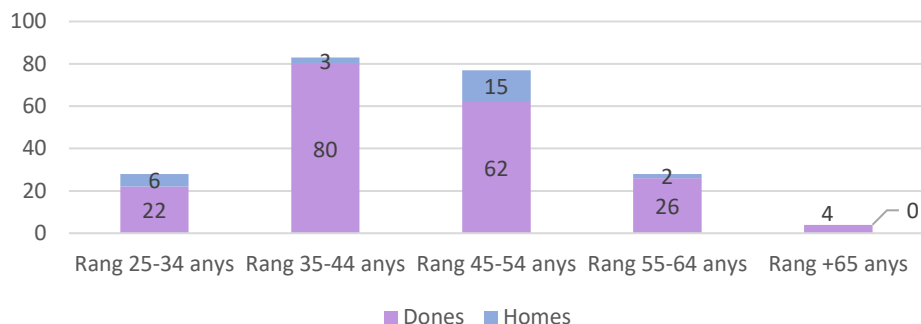
No s'ha pogut fer l'anàlisi segons la categoria laboral, perquè aquesta dada no la facilita tothom en el moment de la inscripció ni és actualitzada amb el pas del temps.



Gràfic 20. Admissions a les formacions específiques en igualtat del 2016-2020, per sexe i durada de la formació (n).



Diputació de Lleida



Gràfic 21. Participants a les formacions específiques en igualtat del 2020, per sexe i edat (n).

Anàlisi de l'àmbit retribució

Segons les dades que s'han pogut analitzar de la Diputació de Lleida, la mitjana de retribució total anual de les treballadores és de **24.812,05€** i la dels treballadors és de **27.538,44€**. Per tant, segons el càlcul global, la bretxa salarial a la Diputació de Lleida és del 9,9%. És a dir, les treballadores de la Diputació de Lleida cobren un **9,9%** menys que els seus companys anualment.

	Dones	Homes
TOTAL RETRIBUCIÓ MITJANA MENSUAL	2.568,79€	2.748,83€
MEDIANA	2.340,52€	2.487,46€
BRETXA SALARIAL MENSUAL	6,55%	
TOTAL RETRIBUCIÓ MITJANA ANUAL	24.812,05€	27.538,44€
BRETXA SALARIAL ANUAL	9,90%	

Taula 5. Resultat de la bretxa salarial entre dones i homes (2020).

Per altra banda, una altra dada que se sol recomanar calcular és la mediana⁶ mensual. En aquest cas, la mediana de les retribucions mensuals dels treballadors homes és de 2.487,46€, i la de les treballadores és de 2.340,52€.

A continuació s'analitza la possible bretxa segons la categoria professional. Allà on és més pronunciada és en les categories de laboral fix (18,2%) i personal eventual (11,88%). En la taula següent es mostren els resultats (s'hi ha fet constar el número de dones i homes en cada categoria a mode informatiu, tot i que no és una dada que s'utilitzi pel càlcul). La fórmula que s'ha seguit és la mateixa que per la fórmula general, tenint en compte les retribucions mitjanes mensuals. En la resta les diferències són mínimes i en alguns casos s'inclinen a favor de les dones (en càrrecs públics, direccions professionals i funcionariat de nou ingrés).

⁶ La mediana és el valor que es troba a la meitat d'un conjunt de dades ordenades de menor a major. La mitjana, en canvi, és la mitja aritmètica, és a dir, el resultat de sumar diverses quantitats pel dígit que les representa en total.



Diputació de Lleida

	Retribucions mitjanes mensuals DONES	Retribucions mitjanes mensuals HOMES	Núm. Dones	Núm. Homes	BRETXA SALARIAL
BECARIAT	309,64	310,44	1	2	0,26%
CÀRRECS PÚBLICS	3.975,74	3.769,34	8	18	-5,48%
DIRECCIÓ PROFESSIONAL	5.351,73	5.051,01	4	4	-5,95%
FUNCIONARIAT INTEGRAT	2.714,23	2.900,04	53	42	6,41%
FUNCIONARIAT INTERÍ	2.227,66	2.316,21	95	41	3,82%
FUNCIONARIAT NOU INGRÉS	2.562,55	2.537,61	93	107	-0,98%
LABORAL FIX ⁷	1.077,36	2.611,81	2	4	18,20%
LABORAL TEMPORAL	2.341,82	2.375,12	6	12	1,40%
PERSONAL EVENTUAL	3.179,20	3.607,69	9	19	11,88%

Taula 6. Resultats de l'anàlisi de la bretxa salarial en la retribució mensual segons "classe personal".

Aquesta taula 7 mostra els resultats d'analitzar la possible bretxa salarial mensual entre dones i homes en funció de la franja d'edat de la plantilla. El primer que es pot observar és que hi ha franges on no s'ha pogut fer aquest càlcul per absència tant de dones com d'homes en aquella franja d'edat, sovint només hi havia personal d'un sol sexe i, òbviament, quedava descartat poder fer la comparació. En aquests casos, s'ha optat per marcar les caselles amb una "x".

Els resultats no permeten observar tendències generals en aquelles franges on sí s'ha pogut realitzar aquest càlcul comparatiu, sinó que s'observen resultats un tant dispersos, possiblement pel decalatge en la presència de cada categoria laboral i la baixa representativitat (*n*). La categoria de funcionariat interí és la que obté resultats en totes les franges d'edat i la major bretxa se situa en la dels 31 als 35 anys i en la dels 56 als 60 anys, on la bretxa està entorn el 30%. En càrrecs públics la bretxa és negativa en quatre de les cinc franges analitzades, fet que indica que són les dones qui perceben majors retribucions, inferiors, però, que en la bretxa positiva en la franja dels 56 als 60 anys (42,53%). Altres percentatges elevats de bretxa els ubiquem en el personal laboral fix (sobretot a partir dels 61 anys on és del 96,10%) i en menors de 30 anys en personal eventual (30'04%).

Per últim, s'ha analitzat la possible bretxa salarial mensual entre dones i homes en funció de l'antiguitat de la plantilla. (Veure Taula 8) Com en l'anterior taula, s'ha marcat amb una "x" aquelles franges en les que no s'ha pogut fer l'anàlisi degut a que no coincidia la presència de dones i d'homes amb una antiguitat des de la dècada en qüestió. En aquest cas, a partir dels resultats que sí s'han pogut obtenir, hi trobem bretxes més properes al 0% que en l'anàlisi anterior per edat, fet que indicaria major igualtat retributiva. Tan sols destaquen alguns resultats com els ubicats en el funcionariat integrat amb antiguitat de la dècada dels 90 (50,43%), en el laboral fix i el personal eventual amb una antiguitat de la dècada dels 2000 (62,38% i 31,03%) i,

⁷ En aquest càlcul només s'ha optat per tenir en compte només les dades d'una de les dues treballadores d'aquesta categoria. Amb l'anàlisi de la retribució tal com està feta, la treballadora en qüestió es despenia que va rebre una única mensualitat (de 18,30€) i hagués desvirtuat altament el resultat de la bretxa (fent que fos del 58,75%).



Diputació de Lleida

per últim, en el funcionariat de nou ingrés amb una antiguitat de 10 anys o menys (amb una bretxa del -24,39%).

Edat	<30 anys	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	>60
BECARIAT	x	x	x	x	x	x	x	x
CÀRRECS PÚBLICS	x	x	x	-25,56	-13,35	-16,00	42,53	-1,53
DIRECCIÓ PROFESSIONAL	x	x	x	-2,42	x	x	x	x
FUNCION.INTEGRAT	x	x	x	x	x	17,84	-4,12	7,61
FUNCION.INTERÍ	4,48	28,66	3,93	16,91	-14,56	15,15	31,56	-10,97
FUNCION.NOU INGRÉS	x	x	x	x	x	-12,42	8,96	7,64
LABORAL FIX	x	x	x	x	x	x	x	x
LABORAL TEMPORAL	x	x	x	x	24,38	x	35,00	-96,10
PERSONAL EVENTUAL	37,04	-32,39	17,89	9,35	x	10,60	x	x

Taula 7. Resultats de l'anàlisi de la bretxa salarial en la retribució mensual segons "franges d'edat".

Antiguitat	1970	1980	1990	2000	2010
CÀRRECS PÚBLICS	x	x	x	x	-3,04
DIRECCIÓ PROFESSIONAL	x	x	x	x	-5,95
FUNCION.INTEGRAT	-1,35	-0,50	50,43	x	x
FUNCION.INTERÍ	x	x	-3,04	4,47	10,90
FUNCION.NOU INGRÉS	x	-2,59	-1,14	5,54	-24,39
LABORAL FIX	x	x	x	62,38	x
LABORAL TEMPORAL	x	x	x	6,33	x
PERSONAL EVENTUAL	x	x	x	31,03	8,09

Taula 8. Resultats de l'anàlisi de la bretxa salarial en la retribució mensual segons "antiguitat".

Els conceptes retributius que formen part de la retribució fixa i que s'han tingut en compte d'entre els disponibles a la base de dades per a l'anàlisi de la bretxa salarial són els següents:

- Salari base
- Triennis
- Sexenni
- Complement de destí
- Complement específic
- Millora de la Seguretat Social
- Incompatibilitat
- Dificultat tècnica
- Major dedicació
- Responsabilitat
- Complement personal
- Complement personal transitori
- Complement de trasllat

Analizant les dades facilitades, s'han detectat lleugeres diferències per sexe en l'assignació de certs complements, tal com queda recollit en la Taula 10. En el cas dels sexennis, s'atorguen a personal docent no universitari, tant si és fix com interí. També hi destaca la gran diferència entre els perfils que cobren el complement de "major dedicació". Segons el Pactes-Conveni, aquest complement s'assigna a personal subaltern de l'IEI que fan torns rotatoris de caps de setmana i/o festius (art.26.9) i és incompatible amb les gratificacions i hores extraordinàries, mentre no s'hagin esgotat les atribuïdes al seu lloc de treball en la catalogació (art.32.3.1).



Diputació de Lleida

Des d'una perspectiva de gènere, els complements poden ser assignats androcèntricament. És a dir, tot i que es configuressin amb la voluntat de ser objectius i neutres en el moment d'aplicar-los a cada lloc de treball poden generar discriminacions indirectes. Per exemple, el complement de disponibilitat o major dedicació el solen tenir assignat perfils masculins, en tant que les dones han de fer front a una doble o triple jornada i no disposen d'aquesta amplitud de disponibilitat horària per a la dedicació professional. I, a mode informatiu, per exemple, el complement de penositat, perillositat o toxicitat el solen assignar a feines masculinitzades i no es té en compte o s'hi té poc en feines com les de cura o neteja (feminitzades). Per això és rellevant analitzar quins perfils tenen assignats certs complements ja que poden ser resultat de biaixos de gènere.

	Dones	Homes
Major dedicació	32	88
Responsabilitat	2	4
Hores extraordinàries	1	4
Sexennis	12	4
Dificultat tècnica	2	2

Taula 9. Assignació de complements retributius, per sexe. (n)

Pel que fa al complement de major dedicació, el cobren 88 homes i 32 dones. És a dir, el 73,33% de qui percep aquest complement són homes (que alhora representen el 17,67% de la plantilla total). La mitjana d'aquest complement per als homes és de 381,19€, mentre que en les dones és de 266,46€.

Pel que fa al complement de responsabilitat, el cobren 2 homes i 2 dones, amb una mitjana de 1.131,68€ en el cas d'ells i 2.781,33€ en el d'elles. I, pel que fa les hores extra no estructurals, són 4 homes qui les cobren el 2020 i 1 dona, amb una mitjana de 875,57€ en el cas d'ells i de 434,69€ en el d'elles.

Per últim, a continuació s'ha volgut observar si hi havia alguna diferència entre dones i homes en el fet de cobrar dietes o quilometratge (complements extrasalarials). Els resultats es mostren en les següents taules i assenyalen una notable major assignació d'aquests a treballadors que a treballadores i, a més, amb una mitjana d'import força superior. Aquesta diferència s'explicaria perquè els llocs de treball que requereixen un major desplaçament estan masculinitzats (serveis tècnics, capatàs...).

Dietes amb i sense retenció	Dones	Homes
Nombre	9	58
Mitjana import	64,23€	139,32€

Taula 10. Dietes amb i sense retenció, per sexe (2020).

Km amb i sense retenció	Dones	Homes
Nombre	37	75
Mitjana import	136,05€	257,91€

Taula 11. Quilometratge amb i sense retenció, per sexe (2020).



Diputació de Lleida

Anàlisi de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat

El 88% de les mesures sol·licitades el 2020 van ser sol·licitades per dones (en xifres absolutes, 14 dones i 2 homes). No es fa un ús equitatiu de les mesures disponibles en matèria de conciliació, doncs en els 10 primers mesos de l'any 2020 l'excedència per cura de fills/es i la reducció de jornada per cura de menors han estat únicament sol·licitades per dones.

Mesures de conciliació sol·licitades any 2020	Dones	Homes	Total
Llicència per matrimoni de 15 dies naturals	0	2	2
Permís per maternitat de 16 setmanes	4	0	4
Permís per paternitat de 12 setmanes	0	2	2
Permís per lactància compactada de 24 dies laborables	6	0	6
Permís per lactància de dues hores d'absència al lloc de treball per bessonada	0	1	1
Reducció d'1/3 de jornada per guarda legal d'un fill/a menor de 6 anys	1	0	1
Reducció de jornada per a la cura d'un fill/a afectada per malaltia greu amb percepció del 100% de les retribucions	1	0	1
Excedència voluntària per a la cura d'un fill/a	1	0	1
Totals	13	5	18

Taula 12. Utilització de les mesures per a l'organització del temps de treball i coresponsabilitat, per sexe (gener a octubre de 2020). (n)

Anàlisi de l'àmbit comunicació no sexista

Segons l'informe d'avaluació del I Pla, "cada cop més s'empra un llenguatge no sexista, tot i que caldria reeditar una guia d'usos no sexistes, actualitzant-la. També es va anteposant la claredat expositiva a la reiteració de formes, vetllant alhora pel respecte als principis bàsics de la igualtat de gènere. Aquestes són dinàmiques que es van implementant en els diferents departaments."

L'àrea de Comunicació té les funcions de coordinació la comunicació pública i externa de la Diputació i dels seus òrgans, així com incidir en la millora de la comunicació interna. El seu personal tècnic està format per tres redactors (dos homes i una dona), una correctora i una administrativa, a més del seu cap, el sr. Ignasi Calvo Rivas. En aquest sentit, l'àrea s'encarrega de difondre continguts específics d'igualtat de gènere i prevenció de violències masclistes que l'àrea d'igualtat impulsa o en vol fer ressò (campanyes, modificacions legislatives, etc). El fet que la Diputació compti amb una àrea d'igualtat ha afavorit notablement aquesta tasca. A la web www.diputaciolleida.cat l'àrea "Igualtat" té un espai propi, on descriu les seves funcions i els seus principals serveis, a més de recollir (per descarregar i consultar) el Protocol d'Assetjament. Pel que fa a la formació, tan sols la correctora està desenvolupant un programa de formació en gènere, ja que és ella mateixa la responsable de l'actualització de la Guia.



Diputació de Lleida

La Diputació comptava amb un document de consulta titulat “*Guia de llenguatge neutre. Recomanacions per l’ús d’un llenguatge amb perspectiva de gènere en l’administració*” on s’establien els criteris per a una comunicació no sexista. Aquesta Guia, datava del 2010 i només estava disponible en versió paper, no digital. La percepció és que s’ha difós poc i és poc coneguda per la plantilla.

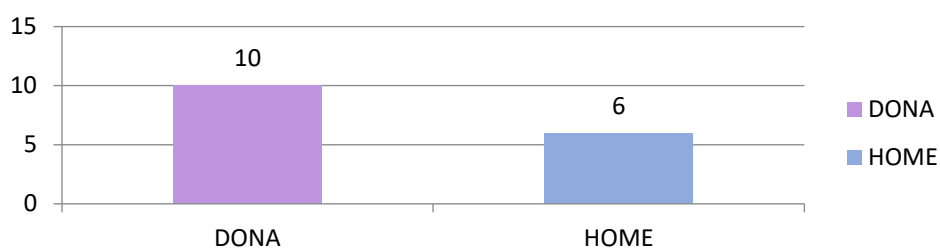
Durant l’elaboració del present informe de diagnosi, el juliol de 2021, es va editar un nou material elaborat des de l’Àrea d’Igualtat i amb l’assessorament lingüístic de l’àrea de Comunicació: les “*Recomanacions d’ús no sexista de la llengua a la Diputació de Lleida*”, amb pautes orientatives per tal d’emprar un llenguatge inclusiu i no discriminatori en l’àmbit administratiu. Per tant, és un bon moment per establir una estratègia comunicativa intensa i efectiva que garanteixi a tots els departaments i òrgans afins el seu fàcil accés i el seu ús generalitzat.

Anàlisi de l’àmbit salut laboral

Segons l’informe d’avaluació del I Pla, “*respecte a l’estudi epidemiològic resultant de la vigilància, es poden extreure dades per sexes atès que hi ha proves que per la seva especificitat es realitzen a un sexe en concret, com és el cas de la densitometria òssia, que només es fa en dones o la PSA (antigen prostàtic específic) que només es fa en homes. Pel que fa a la resta de proves que són comunes a tot el personal treballador que es realitza la revisió mèdica, no hi ha determinada la seva realització per homes i dones.*”

El Departament de PRL està format per una tècnica i està complementat per un servei extern de salut preventiva, a més de comptar la plantilla amb una doctora i un infermer.

Atenent a les persones que formen part del Comitè de seguretat i salut s’observa que el 62,5% són dones i el 37,5% homes.



Gràfic 22. Membres del comitè de seguretat i salut, per sexe (n).

Per acabar, quan una persona entra a la plantilla se la informa de l’avaluació de riscos del seu lloc de treball i se li facilita la documentació pertinent amb accés directe, però no es fa distinció per gènere ni es menciona l’assetjament sexual o per raó de sexe a les dones.

Protecció de la maternitat i del període de lactància.-

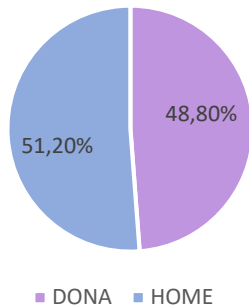
Complint amb el que disposa la Llei de PRL, es contempen mesures específiques per tal de protegir la seva salut i la del fetus, i ja s’han posat en funcionament alguna vegada: adaptació



Diputació de Lleida

de les condicions o del temps de treball, limitació de tasques i reorganització temporal, reubicació de lloc de treball i baixar per risc en l'embaràs. Tot i que bona part de la plantilla femenina no es troba en edat reproductiva (un 20,5% de les treballadores té menys de 45 anys), la percepció és que les dones en situació d'embaràs contacten amb el servei de PRL o l'extern per tal de valorar aquests riscos i consta que en alguna ocasió s'ha informat la plantilla mitjançant un butlletí informatiu de recursos humans al respecte, mesura que es podria contemplar reprendre (ja que data del 2013).

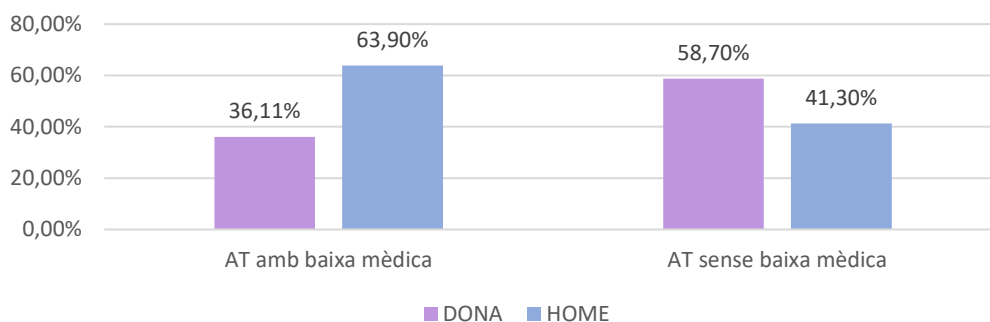
Accidents de treball.-



Gràfic 23. Accidents de treball (2016-2020), per sexe.

En el període comprès entre el 2016 i el 30 de setembre de 2020, es van produir un total de 82 accidents de treball. Dones i homes tenen percentatges similars d'accidentalitat concordant amb la presència percentual de dones i homes en la plantilla. No obstant, la diferència es troba en el fet que els homes que han tingut un accident laboral han agafat més baixes mèdiques que les dones, com es pot comprovar en el gràfic que segueix aquestes línies.

Una possible explicació és que els homes solen ocupar llocs de treball amb més risc físic elevat (com ara serveis tècnics, manteniment, control a obres) i solen fer més desplaçaments en cotxe i ocasionar accidents *in itinere* (tot i que aquests també es donen en dones). No obstant, en el cas de les treballadores, es percep per part de l'equip tècnic que solen ser accidents per agressions en les escoles especials o caigudes en un mateix nivell.



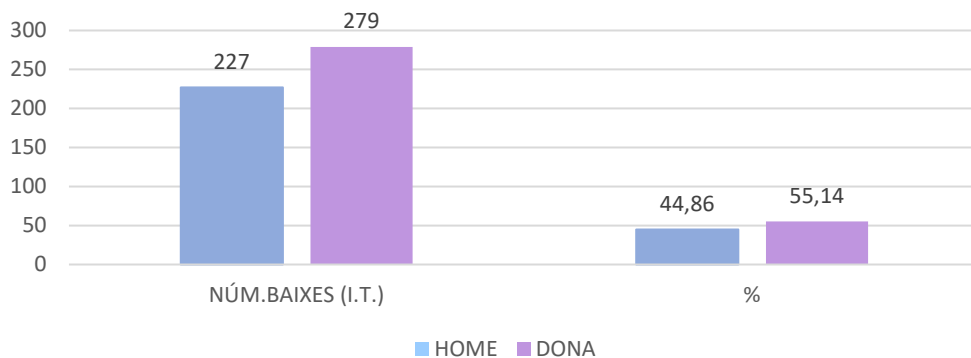
Gràfic 24. Accidents de treball amb baixa i sense, per sexe (2016-2020).

Baixes mèdiques de la plantilla.-

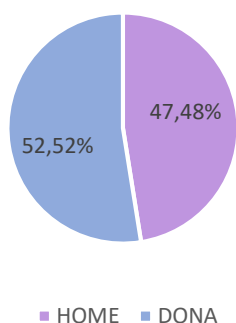
Del total de baixes mèdiques entre la plantilla de la Diputació en els últims 4 anys, el 55,14% correspon a dones. No obstant, els homes tenen baixes més llargues.



Diputació de Lleida



Gràfic 25. Baixes (I.T.), segons sexe (2016-2020).



Gràfic 26. Distribució per sexe en el número de dies totals en I.T. (2016-2020).

Avaluació de riscos psicosocials.-

El desembre del 2017 es va presentar l'Informe tècnic "Informe d'avaluació de riscos psicosocials" de la Diputació de Lleida, realitzat durant l'any 2016 tot utilitzant el mètode COPSOQ-PSQCAT⁸. Aquest informe va tenir una taxa de resposta del 77,9% de la plantilla (de 480 persones en aquell moment) i se'n va fer un anàlisi segons el lloc de treball, el sexe i el departament o secció. Els resultats generals mostraven quina afectació tenien les 20 dimensions estudiades en la plantilla de la Diputació de Lleida (veure Taula 14), també de forma desagregada segons les variables abans esmentades (veure Taula 15).

⁸ El mètode CoPsoQ-PSQCAT és l'adaptació a Catalunya del Copenhagen Psychosocial Questionnaire, que és un instrument de referència en la disciplina de psicociologia laboral d'àmbit internacional.



Diputació de Lleida

sexes, el 48,9% de les dones i el 58% dels homes estarien en la situació més desfavorable. Per altra banda, les dones estarien en la situació més favorable en el 23,3% del casos, davant el 13,3% dels homes.

- 5) “Conflicte de rol”: Un 50,7% de la plantilla estaria exposada a la situació més desfavorable, un 31,3% a la intermèdia i un 18% a la més favorable per a la salut. Per sexes, el 44,9% de les dones i el 60,4% dels homes estarien en la situació més desfavorable.

Altres dimensions on hi hauria alguna diferència entre sexes, són:

- “Qualitat de lideratge” de qui és superior immediat: on els homes estarien en una situació més favorable que les dones (que copsen el còmput de situacions no favorables, 82,4%).
- “Suport social dels superiors” on la diferència més gran es troba en la situació intermèdia (26,8% de les dones i el 35,9% dels homes).
- “Exigències quantitatives”, és a dir, tenir més feina de la que es pot fer en el temps assignat, on la diferència més gran es troba en la situació intermèdia (50,9% de les dones i el 38,8% dels homes).
- “Sentiment de grup” on els homes copsen els resultats en la situació més desfavorable (36,9%) davant les dones (27,3%).

I, finalment, per una banda, la matriu “exposició, origen i mesures preventives” incloïa en la localització la variable sexe, entre altres. Per una altra, les mesures que al final del document es presentaven per a desenvolupar en el si de l’organització no diferenciaven per sexe, però sí assenyalaven en quins departaments dur-les a terme.

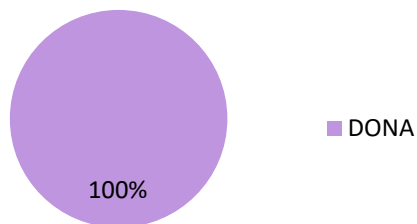
Anàlisi de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Segons l’informe d’avaluació del I Pla, és l'àmbit on més no es van arribar a executar les accions previstes. Les accions que hi havia previstes eren:

- 1. Tornar a difondre la informació sobre l'actuació que cal realitzar davant una situació d'assetjament, així com sobre la violència de gènere, en general.*
- 2. Realitzar accions de sensibilització a l'entorn de l'assetjament sexual i per raó de sexe i consolidar el coneixement del Procediment d'actuació en matèria d'assetjament i/o violència en el treball.*
- 3. Acabar amb el llenguatge ofensiu envers les persones, fent una campanya de respecte en l'ús del llenguatge.*



Diputació de Lleida



Les persones de referència per atendre casos a la Diputació de Lleida són la metgessa i la tècnica de prevenció de riscos laborals. La comissió del protocol, una vegada s'activa aquest, està formada per la direcció de RRHH, la metgessa, la tècnica de PRL, la tècnica del servei de salut aliè (que alhora instrueix el cas) i per tres representants sindicals.

Gràfic 27. Composició de l'equip de referència a l'atenció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, per sexe.

Durant l'elaboració d'aquesta diagnosi el Ple de la Diputació de Lleida del 18 de febrer de 2021 va aprovar el **"Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere a la Diputació de Lleida"**. Fins al moment, existia un "Procediment d'actuació en matèria d'assetjament i/o violència en el treball" des del desembre de 2013 que establia les actuacions que calia desenvolupar davant de possibles situacions. Aquest Procediment contemplava en el mateix document tant l'assetjament laboral (mobbing) com l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Així doncs, ara mateix es compta amb un protocol específic i adaptat a les disposicions actuals. El document està accessible a l'àrea d'igualtat de la web de la Corporació, des d'on es pot descarregar directament, així com un cartell informatiu per a penjar als espais de treball. No obstant, no s'ha trobat cap notícia a la web de la Diputació sobre l'aprovació del recent Protocol ni de l'aprovació de l'anterior.

Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.-

El "Procediment d'actuació" es va activar en 4 ocasions des que existia (2013-18 de febrer 2021): en 3 ocasions per dones i en una per un home, però cap va ser per assetjament sexual o per raó de sexe, sinó per assetjament laboral. Les resolucions van ser internes: en un cas es va fer un canvi de dependència orgànica de servei, en un altre es va mantenir el canvi de lloc de treball de la persona que va obrir el procediment, un altre cas va ser arxivat perquè la persona que el va obrir va deixar de treballar a la Diputació i en l'altre es va fer una intermediació mitjançant una tercera persona en les relacions laborals que s'estableixen entre la persona denunciant i la persona denunciada.

Cal recordar que el fet que no es tingui constància de cap situació d'assetjament sexual o per raó de sexe no s'ha d'interpretar com que sigui un espai lliure d'aquest tipus de situacions o que no s'hagin produït, sinó que, si s'han produït, no s'han comunicat de forma oficial. És un fet molt habitual en general i els motius pels quals no s'acaben comunicant són molt diversos (desconfiança, vergonya, minimització, etc.). De manera que cal esmerçar tots els esforços per a reduir els obstacles que puguin dificultar posar en coneixement aquestes situacions.



Diputació de Lleida

CONCLUSIONS GENERALS

A continuació, es recullen en aquesta darrera Taula els **principals punts de millora (PM) i punts forts (PF) detectats** que han permès establir en el II Pla les àrees i mesures prioritàries d'actuació i llurs objectius.

CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	PF	<ul style="list-style-type: none"> • Posicionament de la plantilla favorable a desenvolupar un II Pla d'Igualtat. • Recorregut en la participació d'actes públics a favor de la igualtat. • La creació de l'àrea pròpia d'igualtat, amb personal i pressupost. • Existència d'un Ple paritari. • Comissió permanent de polítiques d'igualtat paritària.
	PM	<ul style="list-style-type: none"> • Desconeixement per part de la plantilla de què fa la Diputació en igualtat. • I Pla desconegut i poc implementat. • Existència d'estructures no paritàries (masculinitzades). • El sostre de vidre és present a la Diputació i llurs organismes autònoms. • Escassa dotació de personal per l'àrea d'igualtat. • Representació del personal treballador ha deixat de ser paritària.
CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA: REPRESENTATIVITAT, SELECCIÓ I PROMOCIÓ	PF	<ul style="list-style-type: none"> • El nombre de plantilla total és paritari. • La distribució per franges d'antiguitat és paritària (només destaca que la plantilla més antiga és femenina). • La plantilla de Diputació i Patronat de PROMECO és paritària.
	PM	<ul style="list-style-type: none"> • Es perceben per part de la plantilla diferències de representativitat de dones i homes, sobretot segons jornada laboral, contracte de treball, càrrecs directius/de responsabilitat i llocs de treball. • L'edat mitjana de la plantilla total és de 52 anys, edat elevada.



Diputació de Lleida

FORMACIÓ

- L'IEI, l'OAGRTL i el Patronat de Turisme tenen sobrerrepresentació femenina.
 - Existeix segregació horitzontal segons àrees de treball i llocs de treball, reproduint models de gènere.
 - Existeix segregació vertical (hi ha més càrrecs directius homes i els càrrecs públics estan sobrerrepresentats per homes).
 - Hi ha més funcionariat femení i més plantilla temporal masculina.
 - La dedicació de la jornada es troba afectada pel gènere (les dones es responsabilitzen més de les cures de familiars i els homes tenen més ocupacions).
 - Caldrà fer l'anàlisi de les promocions de dones i homes.
- PF**
- Les dones es formen en general més que els homes en totes les ocupacions.
 - Les dones s'han format en general el triple d'hores que els homes.
 - S'ha donat un fort impuls a la formació específica en igualtat i perspectiva de gènere en el 2020 i 2021.
 - Existència de diversitat de continguts en les formacions específiques.
- PM**
- Plantilla poc formada en igualtat i gènere.
 - Tan sols el 29% de la plantilla enquesta mostrava interès en formar-se en igualtat.
 - Només el 25% de la plantilla masculina assisteix a formacions en general.
 - Poques formacions específiques.
 - Poques hores de durada de les formacions específiques (han estat de menys de 3 hores, la immensa majoria).
 - Tan sols l'11'8% de qui es forma en igualtat són homes i solen assistir a formacions més curtes.
 - Cursa formacions específiques la plantilla amb edats per sota de la mitjana.



Diputació de Lleida

RETRIBUCIÓ	PF	<ul style="list-style-type: none">La plantilla percep que no hi ha diferències salarials entre dones i homes (només un 10% de les dones enquestades creu que n'hi hauria alguna).Les persones entrevistades no conceben que hi pugui haver bretxa salarial, ja que suposen una total objectivitat en la fixació de les retribucions.La plantilla té accés a beneficis socials més enllà del sou.
	PM	<ul style="list-style-type: none">Segons el càlcul de la bretxa salarial anual (2020) el resultat és d'un 9,9%.Es detecta una major bretxa salarial de gènere segons categoria en el personal laboral fix (18,20%) i el personal eventual (11,88%).Tal com es va disposar de les dades de la plantilla per a l'elaboració de la diagnosi, no es van poder fer anàlisis més detallats per valorar altres bretxes.
TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	PF	<ul style="list-style-type: none">Es percep que la conciliació es respecta i s'afavoreix.Es disposa de mesures de conciliació i de flexibilitat horària.
	PM	<ul style="list-style-type: none">Un 26,4% de les persones enquestades no coneixien els seus drets en conciliació.Les mesures no es promouen de forma activa.El Pactes-Conveni no fa referència explícita a la igualtat de gènere.No es fa un ús equitatiu de les mesures de conciliació.
COMUNICACIÓ NO SEXISTA	PF	<ul style="list-style-type: none">La plantilla valora que la imatge de la Diputació transmet valors compatibles amb la igualtat.S'ha actualitzat la Guia de llenguatge.
	PM	<ul style="list-style-type: none">Millora de l'estratègia comunicativa per a la difusió i ús de la nova guia de llenguatge entre tota la plantilla.Baix coneixement en general del I Pla d'Igualtat, pel que es recomana millorar la difusió interna de cara al II Pla (mitjançant, per exemple, la web, la Intranet, amb reunions per àrees, etc).



Diputació de Lleida

SALUT LABORAL	PF	<ul style="list-style-type: none"> • Millorar la difusió externa que es va fer pel I Pla, per a reforçar la postura pública de la institució envers la igualtat efectiva. • Es detecten certs llocs amb major risc per a la seguretat i salut laboral. • S'adapten els llocs de treball en cas de risc per a l'embaràs o dones lactants. • L'accidentalitat laboral està equiparada entre dones i homes (tot i que els homes solen agafar més IT).
	PM	<ul style="list-style-type: none"> • La igualtat no està contemplada com un objectiu de la salut laboral i la PRL. • Els homes tenen IT més llargues. • L'avaluació de riscos psicosocials contemplava la variable sexe en l'anàlisi dels resultats, però no en la proposta de mesures.
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	PF	<ul style="list-style-type: none"> • Recentment aprovat el Protocol específic de prevenció i abordatge de l'assetjament. • El Protocol inclou l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere. • Sorgeix l'oportunitat per fer una bona comunicació i formació del mateix.
	PM	<ul style="list-style-type: none"> • Àmbit menys desenvolupat del I Pla d'igualtat. • Part de la plantilla desconeix el Protocol i a qui acudir. • No es menciona el protocol en les acollides de qui s'incorpora a la plantilla. • Manca de formació específica a la plantilla i la comissió d'atenció. • No s'ha comunicat cap cas des que es va aprovar el 2013 el "Procediment d'actuació".

Taula 15. Punts forts i àrees de millora de tots els àmbits analitzats.



ANNEX 3. Informe avaluació del I Pla d'Igualtat de la Diputació de Lleida

Index

1. Presentació.....	3
2. Objectius de l'avaluació final.....	4
3. Metodologia.....	4
4. Anàlisi quantitatiu.....	6
4.1. Àmbit 1: Política d'Igualtat d'oportunitats dins l'organització	
4.2. Àmbit 2: Representativitat de dones i homes en els òrgans de govern i decisió, així com la plantilla de la Diputació de Lleida	
4.3. Àmbit 3: Selecció de personal, formació i promoció interna	
4.4. Àmbit 4: Conciliació de la vida laboral, familiar i personal	
4.5. Àmbit 5: Comunicació i llenguatge	
4.6. Àmbit 6: Assetjament sexual, actituds sexistes i percepció de discriminació	
4.7. Àmbit 7: Aspectes de seguretat i salut en el treball	
5. Conclusions finals i propostes de millora.....	34

1. Presentació

El present document es presenta com informe d'avaluació final del Pla d'Igualtat de la Diputació de Lleida 2016-2020. El Pla té el seu marc legal en la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat.

L'avaluació del pla és una eina que ha de garantir la reflexió que porta assegurar la revisió de les seves actuacions. Sembla impossible desenvolupar polítiques responsables sense que la avaluació esdevingui una part fonamental del procés. Aquesta avaluació s'ha fet seguint els criteris de màxima objectivitat, analitzant en tot moment les dades del Pla d'Igualtat i les accions portades a terme, amb la implicació del Departament d'Igualtat i el de Recursos Humans

L'avaluació és la fase final del Pla d'Igualtat que permet conèixer l'estat d'execució de les mesures plantejades en les diferents àrees, tanca el primer Pla d'Igualtat i amb la informació obtinguda es pot iniciar el disseny d'un nou Pla d'Igualtat.



Diputació de Lleida

En aquest sentit, és essencial disposar d'aquest informe d'avaluació que ha de permetre analitzar tot el que ha succeït en aquests darrers anys, per tal d'extreure'n aprenentatges i recomanacions que puguin guiar el nou Pla.

Cal destacar que aquesta avaluació es du a terme en un context d'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere dins la institució arrel de la creació de l'àrea d'Igualtat a la Diputació de Lleida. La creació d'aquesta nova àrea, així com la tasca realitzada en els darrers mesos per establir les bases de la governança de la mateixa, donaran lloc a una gestió i execució de les polítiques d'Igualtat en l'entitat.

2. Objectius de l'avaluació final.

L'avaluació és la fase final del Pla d'Igualtat que permet conèixer si les mesures adoptades i les accions executades en les diferents àrees d'actuació ha permès assolir els objectius marcats inicialment, així com detectar aquells aspectes en els que és necessari incidir en el futur mitjançant el nou Pla d'Igualtat.

Els objectius de l'avaluació són:

- Obtenir una base d'informació basada en evidències sobre la trajectòria realitzada en els darrers anys en matèria d'igualtat.
- Identificar les contribucions dels diferents departaments en el desenvolupament de les polítiques de gènere.
- Valorar la implementació, els resultats i l'impacte del conjunt d'accions proposades en el Pla d'Igualtat.
- Proposar recomanacions de millora per l'elaboració i desenvolupament del següent Pla d'Igualtat de la Diputació de Lleida.
- Potenciar la transparència pública i la rendició de comptes davant la ciutadania.

3. Metodologia.

Aquest informe d'avaluació pren com a referència els àmbits que s'esmenten en el Pla d'Igualtat.

- **Àmbit 1:** Política d'Igualtat d'oportunitats dins l'organització
- **Àmbit 2:** Representativitat de dones i homes en els òrgans de govern i decisió, així com el personal de la Diputació de Lleida
- **Àmbit 3:** Selecció de personal, formació i promoció interna
- **Àmbit 4:** Conciliació de la vida laboral, familiar i personal
- **Àmbit 5:** Comunicació i llenguatge
- **Àmbit 6:** Assetjament sexual, actituds sexistes i percepció de discriminació
- **Àmbit 7:** Aspectes de seguretat i salut en el treball

Per tal d'extreure els resultats de l'avaluació final s'ha analitzat cada àmbit de manera quantitativa, a través de les dades facilitades pel diferents departaments relacionats.



Diputació de Lleida

Per l'observació s'han emprat dades relatives a condicions laborals de dones i homes així com el nombre de dones i homes en les diferents àrees de gestió i àmbits d'actuació.

També s'han recopilat dades de fonts documentals com són, convocatòries de selecció de personal publicades en la Seu electrònica, pàgina web de la Diputació, documents publicats al BOP. per tal de dur a terme l'avaluació amb la corresponent perspectiva de gènere, i finalment, s'ha analitzat l'ús del llenguatge prenent com a base diferents eines de comunicació no sexista.

Un cop recollida la informació, a nivell quantitatiu, s'ha realitzat una revisió qualitativa de les accions previstes per l'any 2016-2020 categoritzant-se i comptabilitzant-se segons el grau de compliment: **realitzada, realitzada parcialment o no realitzada:**

- Accions realitzades, és considera accions realitzades les que s'han dut a terme durant el període de vigència del Pla d'igualtat, 2016-2020
- Accions parcialment realitzades, són accions que tot i que s'han iniciat no han pogut ser executades de forma total.
- Accions no realitzades, són aquelles que no s'han pogut iniciar per manca de temps, pressupost, o manca de personal especialitzat .

4. Anàlisi quantitativa

4.1 Àmbit 1: Política d'Igualtat d'oportunitats dins l'organització

Propostes d'acció recollides en el primer Pla d'Igualtat.

1. *Difondre la igualtat en tots els organismes i àrees de la institució, realitzant reunions amb representants de cada organisme i àrea per informar-los per tal de que pugin aplicar, en allò que sigui de la seva competència, la perspectiva de gènere.*
2. *Dur a terme actuacions de promoció del dia 8 de març dia internacional de les dones i del dia 25 de novembre, dia internacional contra la violència de gènere.*
3. *Creació del lloc de treball de tècnic/a d'igualtat, responsable d'implementar les polítiques d'igualtat en qualsevol àmbit en què es requereixi, assessorant al personal tècnic dels municipis i resta d'administracions i incorporant la perspectiva de gènere en el disseny de projectes i serveis de la Diputació de Lleida.*
4. *Implementar una base de dades on constin específicament dades segregades per sexes de la situació d'homes i dones, de l'accés i selecció, de formació, de promoció i desenvolupament professional, de política retributiva, d'ordenació de temps de treball i prevenció.*
5. *Incorporar la perspectiva de gènere en la selecció d'empreses i/o institucions col·laboradores de l'entitat, concretant l'acció en matèria de contractació amb el sector públic, procurant incloure clàusules socials en les bases de contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i oportunitats en el mercat laboral, d'acord amb el marc jurídic vigent en cada moment.*

Accions realitzades

3. *Dur a terme actuacions de promoció del dia 8 de març dia internacional de les dones i del dia 25 de novembre, dia internacional contra la violència de gènere.*



Diputació de Lleida

L'any 2016, el 25 de novembre dia internacional contra les violències masclistes, la Diputació de Lleida participa en l'acte Institucional.

L'any 2018, el 25 de novembre des de la Diputació es recorda la magnitud del problema de la violència masclista, adherint-se al manifest de denúncia envers les violències masclistes.

L'any 2019, el 8 de març es celebra l'acte institucional del Dia Internacional de les Dones on hi participa la Diputació de Lleida.

El 25 de novembre de 2019 dia internacional per l'eradicació de les violències masclistes, la Diputació penja als balcons de la rambla Ferran una pancarta de rebuig a la violència masclista i també l'emblemàtic el llaç lila . També es llegeix una declaració Institucional en el Ple de la corporació.

L'any 2020, el dia 8 de març la Diputació s'adhereix als actes de celebració Dia Internacional de les Dones i participa en l'acte interinstitucional a la ciutat de Lleida.

Aquest mateix any també es llença una campanya de sensibilització al personal de la Diputació de Lleida, amb el repartiment de polseres amb el missatge de: *llibertat, igualtat, respecte, sororitat i compromís*.

La Diputació de Lleida llença una campanya en l'àmbit de la igualtat el 19 de febrer de 2020, dia internacional contra la LGTBIfòbia a l'esport. La campanya "*Guanyem la partida*", duta terme amb la col·laboració de diferents clubs de distintes disciplines esportives pretén fomentar el respecte cap a la diversitat sexual i afectiva en tots els àmbits de la societat, i molt especialment, en l'activitat esportiva.

Accions parcialment realitzades

3. Creació del lloc de treball de tècnic/a d'igualtat, responsable d'implementar les polítiques d'igualtat en qualsevol àmbit en què es requereixi, assessorant al personal tècnic dels municipis i resta d'administracions i incorporant la perspectiva de gènere en el disseny de projectes i serveis de la Diputació de Lleida.

La plaça encara no ha estat creada, sí s'ha creat l'àrea d'Igualtat durant l'últim any de vigència del Pla, on hi ha una persona treballant-hi i s'espera crear la plaça properament.

Accions no realitzades

- 1. Difondre la igualtat en tots els organismes i àrees de la institució, realitzant reunions amb representants de cada organisme i àrea per informar-los per tal de que pugin aplicar, en allò que sigui de la seva competència, la perspectiva de gènere.*
- 2. Implementar una base de dades on constin específicament dades segregades per sexes de la situació d'homes i dones, de l'accés i selecció, de formació, de promoció i desenvolupament professional, de política retributiva, d'ordenació de temps de treball i prevenció.*
- 3. Incorporar la perspectiva de gènere en la selecció d'empreses i/o institucions col·laboradores de l'entitat, concretant l'acció en matèria de contractació amb el sector públic, procurant incloure clàusules socials en les bases de contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i oportunitats en el mercat laboral, d'acord amb el marc jurídic vigent en cada moment.*



4.2. Àmbit 2: Representativitat de dones i homes en els òrgans de govern i decisió, així com la plantilla de la Diputació de Lleida

Propostes d'acció:

1. *Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els àmbits de la Diputació de Lleida, fomentant la paritat en tots aquells àmbits funcionals i jeràrquics en que es pugui donar.*
2. *Treballar per tendir a aconseguir el 50% de representativitat de persones de cada sexe.*
3. *Analitzar el nivell retributiu entre homes i dones en funció de la categoria professional i dels departaments o serveis.*

Accions realitzades

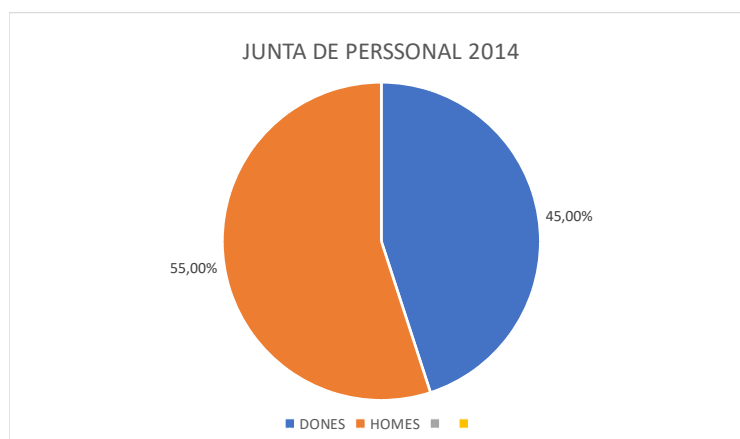
2. Treballar per tendir a aconseguir el 50% de representativitat de persones de cada sexe.

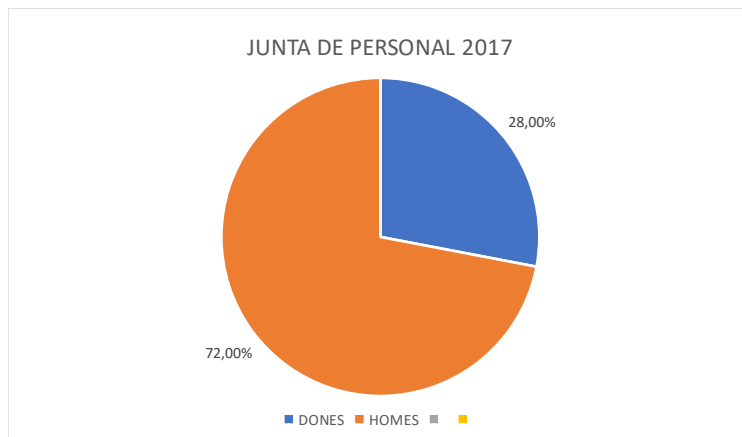
En aquest punt s'ha avaluat la representativitat de la junta de personal, dels plens i de les comissions informatives, establint una comparativa de les darreres legislatures.

Pel que fa als representants dels treballadors a la Junta de Personal, delegats laborals i delegats sindicals són un total de 18 persones en l'actualitat i la representativitat ha passat de ser paritària a una major representativitat masculina.

Per tal de fer la comparativa s'adjunten dues gràfiques de representació de personal, la primera corresponent a l'any 2014-2017, en les que hi ha un total de 18 persones, de les quals 8 són dones, que representa un 45% i 10 són homes, que representa un 55%. La segona gràfica corresponent a l'any 2017-2021, d'un total de 18 persones, 5 són dones, que representen un 28% i 13 són homes que representen un 72%.

Gràfiques de representació en la junta de personal

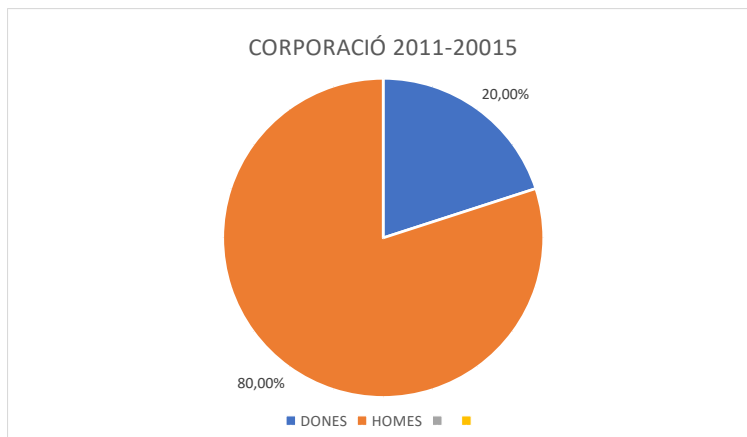




Aquesta comparativa ens mostra doncs, la disminució femenina en la representació de les persones treballadores, si bé en la primera gràfica hi ha 8 dones en l'actual n'hi han 5 , es passa del 45% en la participació orgànica sindical de dones, a un 28%.

Gràfiques de representació en el Ple de la Corporació

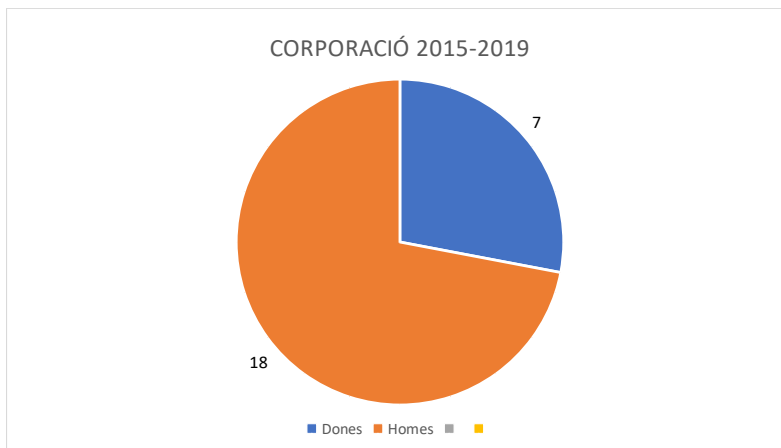
En la corporació de l'any 2011-2015, hi havia un total de 25 diputats/es de les quals 5 eren dones i 20 homes, representant un 20% i un 80% respectivament.



En la Corporació 2015-2019, de 25 diputats, 7 eren dones que representaven un 28% i 18 eren homes, que representaven un 72%.



Diputació de Lleida



En la Corporació 2019-2023 de 25 diputats, 7 són dones, que representa un 28% i 18 són homes, que representa un 72%. Així doncs, hi ha hagut un lleuger increment, del 20 al 28%.



Representació en les comissions informatives.

En les comissions informatives any 2015-2019:

De les onze comissions informatives permanents, la representació home/dona era la següent:

- la Comissió d'Acció Territorial està integrada per 14 components, 11 homes i 3 dones.
- Comissió de Recursos Humans i Planificació està integrada per 15 components, 9 homes i 6 dones.
- Comissió de Sostenibilitat integrada per 15 components, 10 homes i 5 dones.
- Comissió de Promoció Econòmica està integrada per 15 components, 12 homes i 3 dones.
- Comissió de Cooperació municipal integrada per 15 components, 11 homes i 4 dones
- Comissió de Salut Pública integrada per 15 components, 11 homes i 4 dones.
- Comissió de Finances i Gestió de Tributs integrada per 15 components, 9 homes i 6 dones.



Diputació de Lleida

- *Recursos patrimonials i Contractació* integrada per 15 components, 10 homes i 5 dones.
- *Comissió de Noves tecnologies* integrada per 15 components, , 10 homes i 5 dones.
- *Comissió de Turisme* integrada per 15 components, 10 homes i 5 dones.
- *Comissió de Serveis tècnics* integrada per 15 components, 12 homes i 3 dones.

En les comissions informatives especials, la representació home/dona establerta, era:

- *Comissió especial de comptes*, integrada per 15 components, 10 homes i 5 dones.
- *Comissió de transferències*, en aquesta el número de homes i dones canvia en funció de la presidència de la comissió objecte d'estudi de la transferència. La reunió d'aquesta comissió s'efectuarà sempre que sigui convenient i sota forma reglamentària, en la seva convocatòria, terminis, etc., en compliment del que disposen les lleis i els reglaments aplicables.

En les comissions informatives any 2019-2023:

Tenim un total de 15 comissions informatives on la representació és aquesta:

- *Comissió Polítiques d'Igualtat*, de nova creació en aquesta legislatura, hi ha 6 dones i 6 homes.
- *Comissió de gestió de patrimoni* hi ha 6 homes i 5 dones.
- *Comissió d'Acció Territorial* hi ha 7 homes i 5 dones.
- *Comissió de Recursos Humans i Planificació* hi ha 7 homes i 5 dones.
- *Comissió de Sostenibilitat* hi ha 9 homes i 3 dones.
- *Comissió de Promoció Econòmica* hi ha 9 homes i 3 dones.
- *Comissió de Cooperació Municipal* hi ha 8 homes i 4 dones.
- *Comissió de Salut Pública* hi ha 6 homes i 6 dones.
- *Comissió de Gestió de tributs* hi ha 6 homes i 6 dones.
- *Comissió de Serveis Tècnics* hi ha 8 homes i 4 dones.
- *Comissió de Contractació* hi ha 7 homes i 5 dones.
- *Comissió de Turisme* hi ha 8 homes i 4 dones.
- *Comissió de Serveis Externs* hi ha 9 homes i 3 dones.
- *Comissió de Finances* hi ha 5 homes i 7 dones.
- *Comissió de Noves Tecnologies* hi ha 9 homes i 3 dones.

La representació d'homes i dones en les comissions informatives especials és la següent:

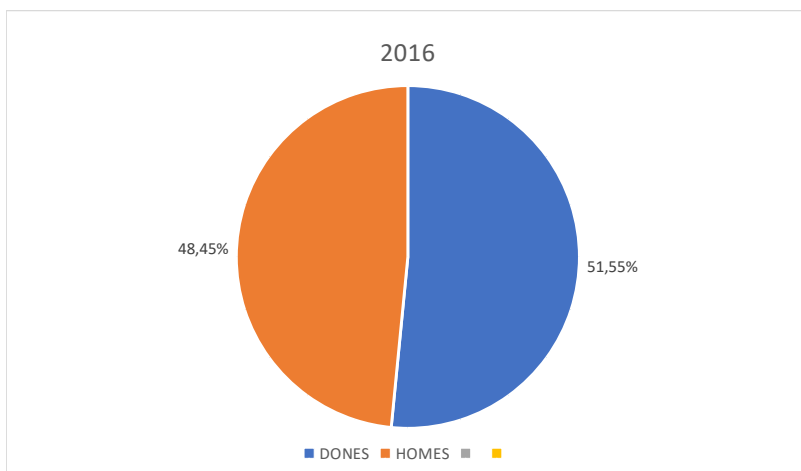
- *Comissió especial de comptes* està integrada per 12 persones , 5 homes i 7 dones.

- *Comissió de seguiment del Cas Boreas* integrada per 13 persones, 8 homes i 5 dones.

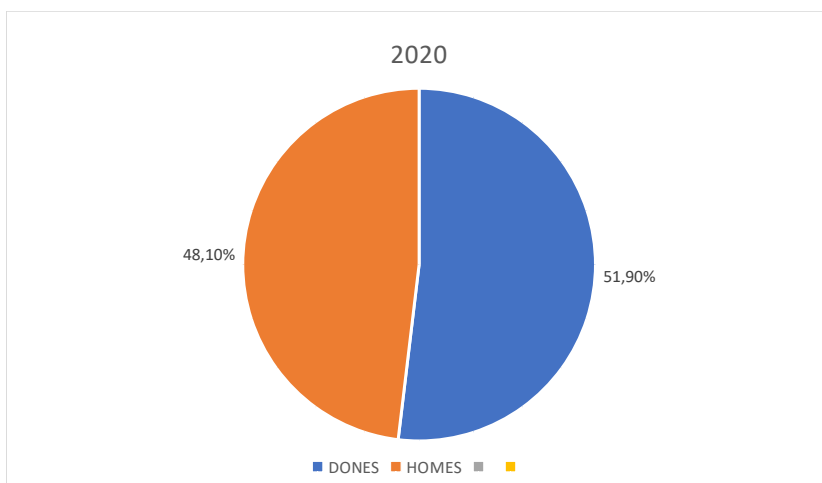
De la comparativa de l'anterior legislatura a l'actual, podem veure un lleuger increment de la representativitat de dones, havent passat del 31,60% hem al 39,70%.

Dones i homes en la plantilla de la Diputació de Lleida

La Diputació de Lleida, l'any 2016 tenia una plantilla integrada per 516 persones de les quals 266 eren dones, que representava un 51,55% i la resta, és a dir, 250 eren homes que representava un 48,45%.



En l'actualitat, l'any 2020, la plantilla està integrada per 497 persones, de les quals 258 són dones que representen un 51,9% i 239 són homes que representen un 48,1%.



De la comparativa de les dos gràfiques, una a l'inici del Pla d'igualtat, l'any 2016 i l'altra en la finalització del Pla d'igualtat, l'any 2020 ens mostra que la proporció entre treballadors i treballadores, es manté gairebé igual.



Edat mitjana dels homes i de les dones de la plantilla

Respecte a la mitjana d'edat dels treballadors/es de la Diputació de Lleida, en l'any 2016 es situava en 51 anys pel que feia a les dones i en 52 anys pel que fa als homes.

Actualment la mitjana d'edat dels treballadors/es de la Diputació de Lleida, en aquest any 2020 es situa en 51 anys pel que fa a les dones i 52 anys pel que fa als homes.

Accions parcialment realitzades

1. *Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els àmbits de la Diputació de Lleida, fomentant la paritat en tots aquells àmbits funcionals i jeràrquics en que es pugui donar.*

Tot i haver incrementat la presència de dones les dades es troben allunyades de la paritat en la representació política i en els càrrecs jeràrquics.

Accions no realitzades

3. *Analitzar el nivell retributiu entre homes i dones en funció de la categoria professional i dels departaments o serveis.*

4.3 Àmbit 3: Selecció de personal, formació i promoció interna

Propostes d'acció:

1. *Fiançar l'anàlisi de l'impacte de gènere en els processos de selecció i promoció del personal, promovent la representativitat equilibrada de dones i homes en les diferents categories.*
2. *Programar sessions informatives i formatives en temes de gènere, per fomentar i consolidar la igualtat dona/home entre els treballadors de la Diputació de Lleida.*
3. *Analitzar la tipologia formativa realitzada per homes i per dones.*

Accions realitzades

2. *Programar sessions informatives i formatives en temes de gènere, per fomentar i consolidar la igualtat dona/home entre els treballadors de la Diputació de Lleida.*
3. *Analitzar la tipologia formativa realitzada per homes i per dones.*

La formació realitzada en matèria d'igualtat de gènere :

- *L'any 2018*

"La transversalitat de gènere i els valors per a la igualtat en activitats i serveis dels ens locals"
La participació en aquest curs va estar de 43 persones, de les quals 36 eren dones i 7 eren homes.

- *L'any 2019 no hi va haver formació en aquest àmbit*



- *L'any 2020:*

“Eines per assegurar el compliment de la Llei d'igualtat”, aquest curs hi van participar 6 persones, totes dones. En el curs “Pressupostos sensibles al gènere” hi van assistir 4 persones, totes elles dones també. Pel que fa al curs “Polítiques de joventut, cultura i esports amb perspectiva de gènere (videoconferència) van participar 3 persones, dones també. I pel que fa a les dues edicions del curs de “Llenguatge inclusiu i no sexista” (videoconferència hi van assistir 8 persones, totes elles dones.

Així doncs a tota la formació en igualtat realitzada durant l'any 2020 només hi van participar dones.

Accions no realitzades

1. *Fiançar l'anàlisi de l'impacte de gènere en els processos de selecció i promoció del personal, promovent la representativitat equilibrada de dones i homes en les diferents categories.*

4.4 Àmbit 4: Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

Propostes d'acció:

1. *Introduir la consciència de la coresponsabilitat en les tasques diàries per aconseguir la igualtat real en els àmbits econòmic, laboral, social.*
2. *Adoptar, si cal, canvis en l'organització del temps i elaborar informes dels excessos de jornada en homes i dones.*
3. *La consolidació de la compensació horària de les hores extraordinàries com a mecanisme per comptabilitzar el temps laboral i personal.*

Accions parcialment realitzades

3. La consolidació de la compensació horària de les hores extraordinàries com a mecanisme per comptabilitzar el temps laboral i personal.

Les persones treballadores de la Diputació de Lleida gaudeixen d'una flexibilitat horària que els permet adaptar l'hora d'entrada i sortida al centre de treball, fet que facilita la conciliació laboral i familiar. Flexibilitzant l'hora d'entrada des de les 7:30 matí fins les 9:00 hores, i hora sortida des de les 14:30 fins les 16:00 hores.

Accions no realitzades

1. *Introduir la consciència de la coresponsabilitat en les tasques diàries per aconseguir la igualtat real en els àmbits econòmic, laboral, social.*
2. *Adoptar, si cal, canvis en l'organització del temps i elaborar informes dels excessos de jornada en homes i dones*

4.5 Àmbit 5: Comunicació i llenguatge

Propostes d'acció:

1. *Aplicar sempre que sigui possible, la “Guia d'usos no sexistes de la llengua catalana”, accessible a l'adreça <http://llengua.gencat.cat/ca/serveis/informacio>.*



2. Anteposar la claredat expositiva a la reiteració de formes, vetllant alhora pel respecte als principis bàsics de la igualtat de gènere. Aquest punt, de fet, es contempla a l'apartat 2.1 de l'esmentada "Guia", en què es defensa l'ús del genèric masculí plural sempre que resulti necessari. En concret, s'hi comenta "En les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, també es pot fer servir el masculí plural, atès que té valor genèric".

3. Anteposar els condicionants d'espai a la reiteració de formes, vetllant alhora pel respecte als principis bàsics de la igualtat de gènere. Així, per exemple, si en un titular hem de parlar dels presidents de les quatre diputacions catalanes, tot i que una de les presidentes sigui dona, podem optar pel genèric masculí plural, com fan també els serveis de Premsa de la Generalitat de Catalunya i de la Diputació de Barcelona, així com bona part dels Mitjans de comunicació escrita en català amb més cura pels temes lingüístics.

Accions realitzades

Les tres propostes d'acció són d'aplicació, ja que cada cop més s'empra un llenguatge no sexista, tot que caldria reeditar una guia d'usos no sexistes actualitzant-la. També es va anteposant la claredat expositiva a la reiteració de formes, vetllant alhora pel respecte als principis bàsics de la igualtat de gènere. Aquestes són dinàmiques que s'han intentat anar implementant en els diferents departaments.

4.6 Àmbit 6: Assetjament sexual, actituds sexistes i percepció de discriminació

Propostes d'acció:

1. Tornar a difondre la informació sobre l'actuació que cal realitzar davant una situació d'assetjament així com sobre la violència de gènere, en general.
2. Realitzar accions de sensibilització a l'entorn de l'assetjament sexual i per raó de sexe i consolidar el coneixement del Procediment d'actuació en matèria d'assetjament i/o violència en el treball.
3. Acabar amb el llenguatge ofensiu envers les persones, fent una campanya de respecte en l'ús del llenguatge.

Aquestes són accions no realitzades. No obstant, s'està treballant per separar el protocol d'assetjament laboral del d'assetjament sexual per tal que hi hagin dos procediments diferenciats, un referent a l'actuació en matèria d'assetjament i/o violència en el treball i un altre procediment per l'abordatge i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

4.7 Àmbit 7: Aspectes de seguretat i salut en el treball

Propostes d'acció:

1. Establir la relació dels llocs de treball (segons les avaluacions de riscos laborals) ocupats per homes i dones per tal de valorar les diferències en la tipologia dels llocs de treball ocupats segons el gènere i els riscos específics d'aquests llocs de treball.
2. Conèixer la relació dels accidents de treball i malalties professionals ocorreguts els darrers 5 anys per tal d'analitzar la tipologia d'accident i les seves conseqüències amb perspectiva de gènere.



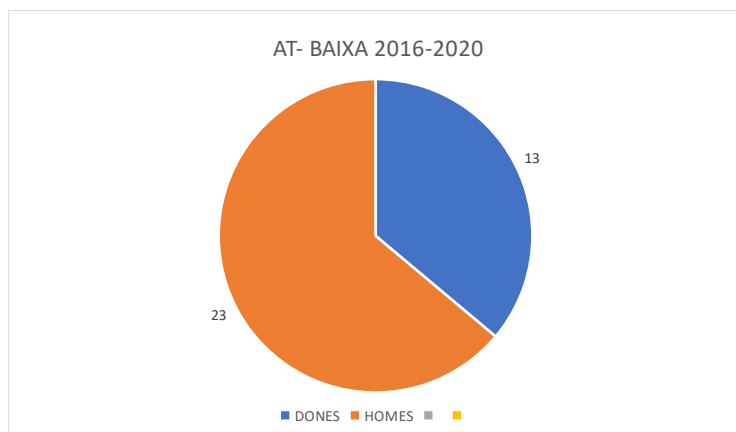
Diputació de Lleida

3. Elaborar l'estudi epidemiològic resultant de la vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.
4. Revisar i difondre, un altre cop, el protocol per a la protecció de la maternitat de les treballadores de la Diputació.
5. Aplicar, si s'escau, mesures preventives i/o correctives diferenciades per a homes i dones derivades de les diferents avaluacions de riscos.
6. Analitzar alguns riscos concrets (ergonòmics, per exemple) en els diferents llocs de treball tenint en compte la perspectiva de gènere.

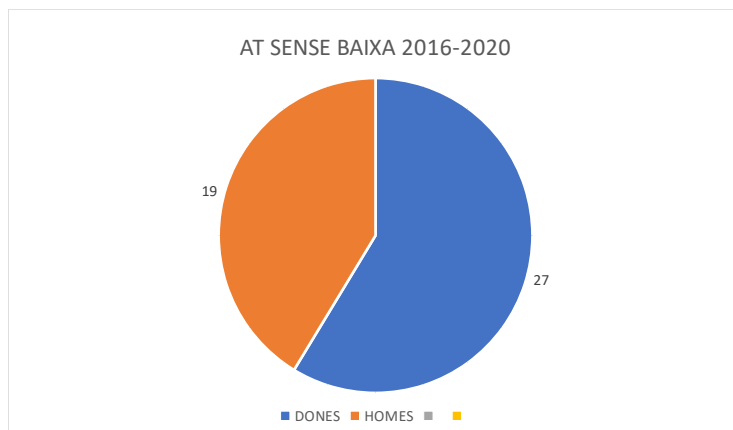
Accions realitzades

1. Establir la relació dels llocs de treball (segons les avaluacions de riscos laborals) ocupats per homes i dones per tal de valorar les diferències en la tipologia dels llocs de treball ocupats segons el gènere i els riscos específics d'aquests llocs de treball.

CENTRE DE TREBALL	AT BAIXA 2016		AT BAIXA 2017		AT BAIXA 2018		AT BAIXA 2019		AT BAIXA setembre 2020		AT sense baixa 2016		AT sense baixa 2017		AT sense baixa 2018		AT sense baixa 2019		BAIXA setembre 2020	
	dones	homes	dones	homes	dones	homes	dones	homes	dones	homes	dones	homes	dones	homes	dones	homes	dones	homes	dones	homes
DIPUTACIÓ DE LLEIDA	3	8	1	5	2	1	1	2	1	4	4	3	4	4	7	1	4	5	0	2
OAGRTL	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3	0	0	0
PROMOCIÓ ECONÒMICA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
PATRONAT DE TURISME	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
IEI	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0
TOTAL	3	10	3	5	4	2	1	2	2	4	4	5	6	5	8	1	9	6	0	2



Del resultat de la gràfica apreciem que durant aquest espai de temps, hi ha més homes amb baixa per accident de treball que dones, homes són 23 i dones 13.



Respecte als accidents de treball sense baixa 2016-2020, hi ha més dones que els han sofert, han estat un total de 27 dones davant de 19 homes.

Del resultat de les dos gràfiques podem dir que les dones que causen baixa per accident de treball és menor que la dels homes però quan es tracta d'accidents de treball sense baixa hi han més dones.

Accions parcialment realitzades

- 2. Conèixer la relació dels accidents de treball i malalties professionals ocorreguts els darrers 5 anys per tal d'analitzar la tipologia d'accident i les seves conseqüències amb perspectiva de gènere.*
- 3. Elaborar l'estudi epidemiològic resultant de la vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.*
- 4. Revisar i difondre, un altre cop, el protocol per a la protecció de la maternitat de les treballadores de la Diputació.*

Tot i que hi ha una relació dels llocs de treball ocupats per homes i dones, no s'ha valorat les diferències en la tipologia dels llocs de treball ocupats segons el gènere i els riscos específics d'aquests llocs de treball.

Respecte a l'estudi epidemiològic resultant de la vigilància, el número de proves-resultats-paràmetres específiques de la salut s'han treballat amb perspectiva de gènere tot i que no s'ha fet amb la resta de proves.

Accions no realitzades

- 5. Aplicar, si s'escau, mesures preventives i/o correctives diferenciades per a homes i dones derivades de les diferents avaluacions de riscos.*
- 6. Analitzar alguns riscos concrets (ergonòmics, per exemple) en els diferents llocs de treball tenint en compte la perspectiva de gènere.*



Diputació de Lleida

Gràfica- resum de l'execució de les accions proposades

ÀMBITS DEL PLA D'IGUALTAT	ACCIONS PANIFICATEDES	ACCIONS REALITZADES	ACCIONS PARCIALMENT REALITZADES	ACCIONS NO REALITZADES
Àmbit 1: Política d'Igualtat d'oportunitats dins l'organització	5	1	1	3
Àmbit 2: Representativitat de dones i homes en els òrgans de govern i	3	1	1	1
Àmbit 3: Selecció de personal, formació i promoció interna	3	2	0	1
Àmbit 4: Conciliació de la vida laboral, familiar i personal	3	0	1	2
Àmbit 5: Comunicació i llenguatge	3	3	0	0
Àmbit 6: Assetjament sexual, actituds sexistes i percepció de discriminació	3	0	0	3
Àmbit 7: Aspectes de seguretat i salut en el treball	6	1	3	2
TOTAL	26	8	6	12

5. Conclusions finals i propostes de millora

En l'avaluació del disseny del Pla s'observava que els àmbits relacionats amb les condicions laborals i la retribució (bretxa salarial), la presència de dones en els càrrecs de presa de decisions (segregació vertical) i la distribució de dones i homes segons sectors o àrees de coneixement



Diputació de Lleida

(segregació horitzontal) quedaven fora de l'abast del Pla o bé s'abordaven de forma superficial. S'ha visualitzat la tasca realitzada pel que fa a minorar les desigualtats de gènere i la sensibilització sobre aquest aspecte. L'avaluació de la implementació mostra com durant aquest període s'han impulsat diverses iniciatives en aquest sentit.

Bona part de les dificultats identificades a l'hora d'implementar el Pla s'estan resolent. Així doncs la manca d'un pressupost assignat i la falta de personal amb una dedicació específica que pogués gestionar la implementació del Pla s'han resolt durant l'últim any d'execució del Pla.

No obstant, caldrà avançar en aquest sentit per tal de consolidar l'àrea d'Igualtat incorporant-hi més personal. Podem assenyalar la creació de l'àrea com el punt d'inflexió que ha de suposar l'efectivitat del compromís institucional per abordar tot allò que no s'ha pogut implementar en el primer Pla.

El reconeixement institucional i orgànic, la dotació de recursos humans i econòmics i la formalització de procediments específics seran elements fonamentals que afavoriran el desplegament del principi de transversalitat de gènere.

Algunes de les reflexions que es deriven d'aquest informe d'avaluació i que s'hauran de tenir en compte en la redacció del II Pla d'Igualtat són:

- Les polítiques d'Igualtat i la seva implementació s'han de desenvolupar més enllà del mer compliment de les normatives. L'àrea d'Igualtat de la Diputació de Lleida vol ésser un motor de creació, pensament i reflexió. Per tan és essencial dotar-la dels recursos econòmics i de personal que permetin que la seva operativitat vagi més enllà de vetllar per el compliment de la normativa i pugui ser un veritable instrument que ajudi en la implementació de les polítiques d'Igualtat
- Caldrà fer una planificació de manera que el principi de transversalitat pugui implementar-se de manera progressiva. Així doncs, caldrà que la planificació de l'àrea impliqui el conjunt d'àrees i estructures de la institució. D'una banda això requerirà aquesta vessant creativa que s'esmentava en el punt anterior però també requerirà sistematitzar i formalitzar aquells mecanismes i processos de treball que necessaris per la implementació (disposar de dades segregades per sexe, planificació de l'anàlisi d'aquestes, aprofundir en la formació de les persones treballadores i personal polític).
- Caldrà establir petites fites que permetin assolir els objectius i implicar les diferents àrees o serveis en aquests objectius. Per exemple, responsabilitzant les diferents àrees per a que avaluïn l'impacte de gènere que tenen les seves accions.

La valoració general del procés d'avaluació és que, tot i les dificultats per la manca de personal, i per tant, de les dificultats per a poder fer el seguiment i avaluació de les accions proposades, en el darrer any i mig d'aplicació d'aquest Pla les accions empreses en l'àmbit de la igualtat, han estat àmpliament superades per les expectatives, ja que ni tan sols el mateix Pla les contemplava, com ha estat la creació de la Comissió de polítiques d'Igualtat i amb aquesta el naixement de l'Àrea d'Igualtat, amb tasques com el treball per vèncer les discriminacions, lluitar contra l'assetjament o trencar els estereotips encara existents.