

INFORME DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES

Any d'aprovació: 2021



Diputació de Girona



ÍNDEX:

	Pàgines
Presentació de l'organització i dades de l'entorn de la diagnosi	3
La diagnosi per àmbits:	
1. Informació quantitativa de la plantilla	5
2. Processos de selecció del personal i cessaments de personal	
2.1. Anàlisi de baixes de personal al 2020	7
2.2. Anàlisi d'altres de personal al 2020	8
2.3. Procediment dels processos de selecció	10
2.4. Promoció professional	11
3. La formació del personal	
3.1. Permisos per assistir a cursos de formació	20
3.2. Els formadors/es del Pla Agrupat de Formació Contínua	24
4. Anàlisi de la bretxa salarial del personal	25
4.1. Càlcul de la bretxa salarial	28
4.2. Ampliació de l'estudi: la distribució dels complements salarials no fixes	33
5. Auditoria retributiva	42
6. Altres condicions de treball:	
6.1. Permisos sense sou i per assistència a visita mèdica	58
6.2. Hores extraordinàries compensades amb temps de descans	61
6.3. Teletreball realitzat durant la pandèmia	62
6.4. Permisos per indisposició dels treballadors	65
7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere	67
8. Violència de gènere	69
9. Comunicació organitzativa no sexista	
9.1. Anàlisi de la Revista de Girona	70
9.2. Anàlisi de les notícies d'actualitat del web institucional	73
10. Seguretat i salut laboral	
10.1. Salut laboral	79
10.2. Baixes mèdiques per contingències comunes de 2019 i 2020	83
10.3. Baixes mèdiques per contingències professionals de 2019 i 2020	86
11. Opinió de la plantilla	87

PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ:**Nom o raó social:** Diputació de Girona**Forma jurídica:** Administració pública local**Centres de treball:**

Oficines centrals de la Diputació: Palau i Edifici Casa Berenguer

Oficines C. Pare Claret

Oficines C. Jaume I

Parc Mòbil (C. Figuerola)

Servei de Biblioteques

Centre de càlcul (La Creueta)

Brigada de Llers

Brigada de Llambilles

Brigada de Montagut

Brigada de Ripolles

Brigada de Monuments

Arxiu Històric

Casa de Cultura de Girona (Oficines Inspai)

Web: www.ddgi.cat**Organigrama:** <http://www.ddgi.cat/web/nivell/62/s-0/organigrama>**Contacte:** 972 18 50 00

La Diputació de Girona és una administració pública encarregada del govern i administració autònoma de la província, una entitat local amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'obrar per al compliment dels seus fins (art. 31 de la Llei 7/1985 de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local). Els fins propis d'aquesta administració és garantir els principis de solidaritat i equilibri intermunicipal, assegurant la prestació integral i adequada en la totalitat del territori provincial dels serveis de competència municipal, i participar en la coordinació de l'administració local amb la resta d'administracions.

La Diputació de Girona compta actualment amb un grup institucional format per 10 entitats amb autonomia i personalitat jurídica pròpia, les quals no estan incloses en l'àmbit d'estudi d'aquesta diagnosi d'igualtat (Dipsalut-Organisme de Salut Pública, Xaloc-Xarxa Local de Municipis, Casa de Cultura, Patronat de Turisme Costa Brava, Consorci de les Gavarres, Semega, Consorci de les Vies Verdes, Consorci d'Aigües Costa Brava Girona, SUMAR i Conservatori de Música Isaac Albéniz).

L'àmbit d'aplicació de la diagnosi és, per tant, l'estructura pròpia de la Diputació de Girona com a administració pública, que compta al 2020 amb 328 empleats (176 dones i 152 homes).

DADES DE L'ENTORN DE LA DIAGNOSI:**Data de realització de la diagnosi:** Abril a setembre de 2021

Període de referència temporal de les dades de la diagnosi: 2020, però en alguns aspectes s'han recollit també dades de 2019, quan s'ha presumit que l'impacte de la pandèmia en les condicions de treball podria haver afectat les dades del 2020.

Número de personas en plantilla: 328 empleats (2020), 176 dones i 152 homes

Responsable de la realització de la diagnosi: Direcció Corporativa d'Organització i Recursos Humans.

Redacció de la diagnosi: Mila Rubio

Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi:

Raul Suárez

Cristina Suñer

Sara Collgrós

Marta Balcells

Sergi Arroyo

Mònica Ausellé

Marta Feliu

Magdalena Vidal

Mireia Costa-Pau

LA DIAGNOSI PER ÀMBITS:

1. INFORMACIÓ QUANTITATIVA DE LA PLANTILLA: LA DISTRIBUCIÓ D'HOMES I DONES PER LLOCS DE TREBALL I CATEGORIES A LA DIPUTACIÓ DE GIRONA (EXERCICI 2020)

L'objectiu d'aquest apartat és exposar el nombre de dones i homes que treballen a la Diputació segons la seva categoria professional i lloc de treball, sense valorar les dades econòmiques, per veure en quins sectors de treball podrien estar infrarepresentades les dones.

Per agrupar els llocs de treball que poden tenir unes funcions d'igual valor, als efectes de fer comparacions, s'ha utilitzat el concepte de "lloc tipus", que també servirà per a exposar les dades del registre retributiu, comparant i agrupant llocs similars en quant a exigències del seu lloc de treball. En total, s'han emprat 30 categories de llocs tipus, les quals posteriorment s'han agrupat en 7 categories professionals per a facilitar la comprensió i visió del conjunt.

La distribució d'homes i dones entre "llocs tipus" i les 7 grans categories seria la següent:

S'han tingut en compte el nombre absolut de persones que van treballar a la Diputació entre l'1 de gener i 31 de desembre de 2020, sense distingir segons els mesos treballats efectivament durant el període, ni la jornada de treball)

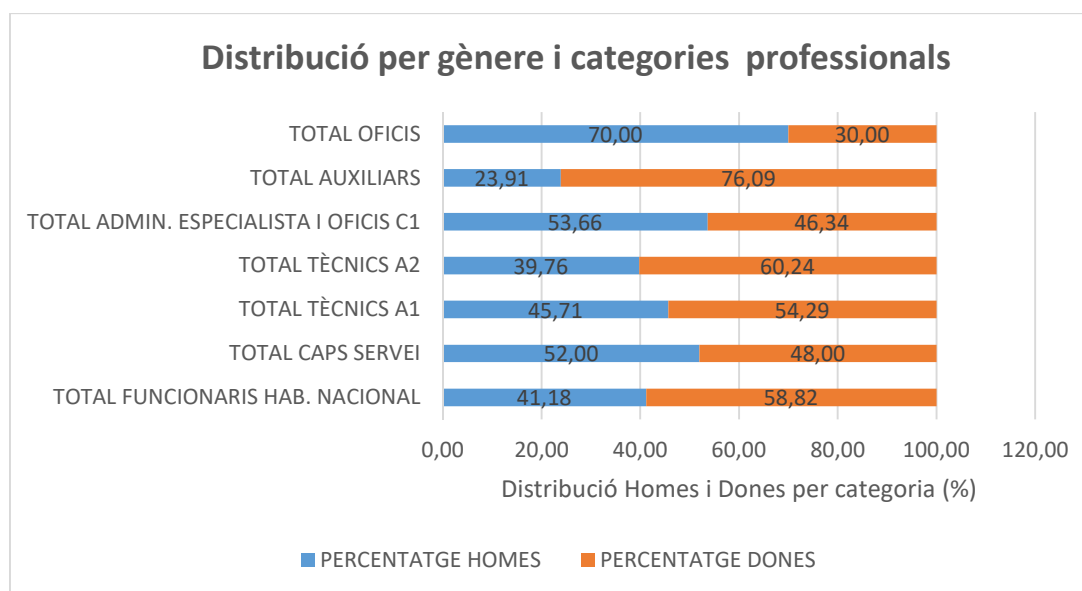
LLOC TIPUS	TOTAL efectius	HOMES efectius	DONES efectius	PERCENTATGE HOMES	PERCENTATGE DONES
HABILITAT NACIONAL	5	3	2	60,00	40,00
HABILITAT NACIONAL- SERVEI ASSISTENCIA	12	4	8	33,33	66,67
TOTAL HABILITATS	17	7	10	41,18	58,82
CAP DE SERVEI	25	13	12	52,00	48,00
LLETRAT	6	3	3	50,00	50,00
CAP DE SECCIÓ- A1	4	2	2	50,00	50,00
TAG	3	1	2	33,33	66,67
TÈCNIC SUPERIOR ESC. ESPECIAL	19	9	10	47,37	52,63
TÈCNIC SUPERIOR COMUNICACIÓ	1	1	0	100,00	0,00
BIBLIOTECARI A1	1	0	1	0,00	100,00
TÈCNIC A1 LABORAL	1	0	1	0,00	100,00
TOTAL TÈCNICS SUPERIORS	35	16	19	45,71	54,29
CAP DE SECCIÓ- A2	4	1	3	25,00	75,00
TÈCNIC MITJÀ ESC. ESPECIAL	49	22	27	44,90	55,10
BIBLIOTECARI A2	3	2	1	66,67	33,33
TÈCNIC MITJÀ LABORAL	12	6	6	50,00	50,00
TÈCNIC MITJÀ ESCALA GENERAL (funcionaris)	15	2	13	13,33	86,67
TOTAL TÈCNICS A2	83	33	50	39,76	60,24
ADMINISTRATIU	37	8	29	21,62	78,38
ESPECIALISTA C1	22	16	6	72,73	27,27
CAPATÀS	4	4	0	100,00	0,00
VIGILANT XVI	7	6	1	85,71	14,29
CONDUCTOR PRESIDENCIA	3	3	0	100,00	0,00
CONDUCTOR XVI	7	7	0	100,00	0,00
ESPECIALISTA C1 LABORAL	2	0	2	0,00	100,00
TOTAL ADMINISTRATIUS, ESPECIALISTES I OFICIS C1	82	44	38	53,66	46,34
ESPECIALISTA C2	1	1	0	100,00	0,00
AUXILIAR ADMINISTRATIU	44	10	34	22,73	77,27

LLOC TIPUS	TOTAL efectius	HOMES efectius	DONES efectius	PERCENTATGE HOMES	PERCENTATGE DONES
AUXILIAR ADMINISTRATIU COJUNTURAL	1	0	1	0,00	100,00
TOTAL AUXILIARS	46	11	35	23,91	76,09
PEÓ	18	18	0	100,00	0,00
ORDENANÇA	6	5	1	83,33	16,67
NETEJADORS	11	1	10	9,09	90,91
PALETA	3	3	0	100,00	0,00
ORDENANÇA LABORAL	2	1	1	50,00	50,00
TOTAL OFICIS	40	28	12	70,00	30,00
TOTAL	328	152	176	46,34	53,66

L'anterior informació es pot resumir en aquestes grans categories professionals:

CATEGORIES	PERCENTATGE HOMES	PERCENTATGE DONES	PERCENTATGE QUE REPRESENTA EL COL·LECTIU EN TOTA LA PLANTILLA
TOTAL FUNCIONARIS HAB. NACIONAL	41,18	58,82	5,17%
TOTAL CAPS SERVEI	52,00	48,00	7,60%
TOTAL TÈCNICS GRUP A1	45,71	54,29	10,64%
TOTAL TÈCNICS GRUP A2	39,76	60,24	25,23%
TOTAL ADMINISTRATIUS, ESPECIALISTES I OFICIS -C1.	53,66	46,34	24,92%
TOTAL AUXILIARS	23,91	76,09	13,98%
TOTAL OFICIS	70,00	30,00	12,16%
			100,00%

Visualment, es pot observar la distribució per gènere i categories de la següent manera:



Punts forts	Àrees de millora:
<ul style="list-style-type: none"> - Des del punt de vista global, la majoria d'empleats de la Diputació són dones - En la categoria de caps de servei, existeix pràcticament paritat entre dones i homes 	<ul style="list-style-type: none"> - Manca assolir major representació de les dones en professions masculinitzades lligades als oficis - Manca assolir una major paritat entre homes i dones en categories molt feminitzades, com les del

<ul style="list-style-type: none"> - En les categories de professionals tècnics, hi ha més dones que homes 	<p>personal administratiu i auxiliar administratiu</p> <ul style="list-style-type: none"> - La progressiva informatització del treball administratiu en el futur, així com la progressiva desaparició dels oficis manuals, suposa un repte per a les dones i homes que ocupen majoritàriament aquests llocs de treball, per adaptar-se a les noves tecnologies i assolir perfils més tècnics
---	---

2. PROCESSOS DE SELECCIÓ DEL PERSONAL I CESSAMENTS DEL PERSONAL. PROCESSOS DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL.

Aquest apartat estudia els processos i procediments relatius a la selecció de personal, i més concretament els ingressos i cessaments produïts al 2020, indicant la causa, edat, vincle, tipus de relació laboral, tipus de contractació i jornada, nivell jeràrquic, grups professionals i circumstàncies personals i familiars.

Relació de baixes produïdes durant l'any 2020:

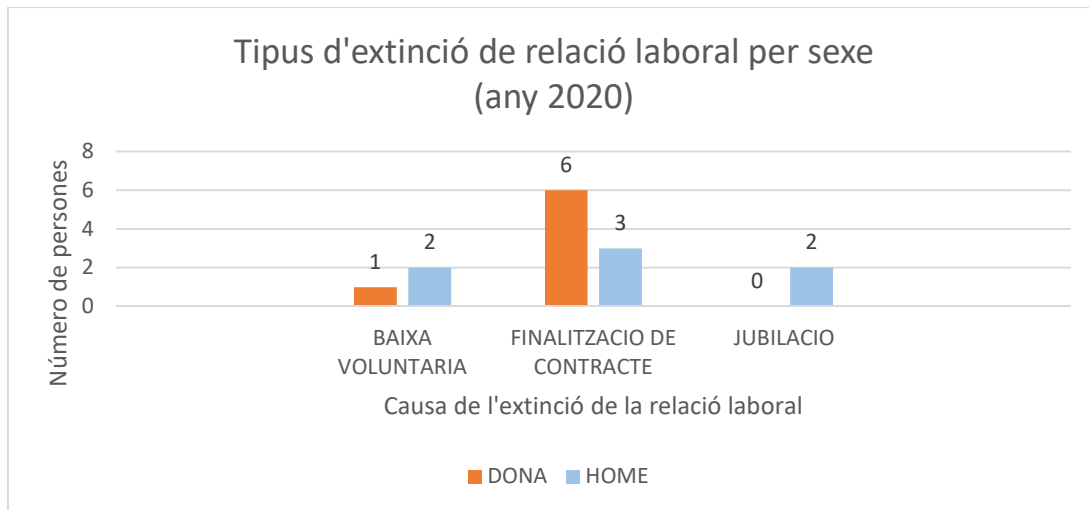
Durant el 2020 es van produir 14 baixes de personal. De les 14 persones que van causar baixa, n'hi ha 10 que van ser tornades a contractar o nomenar interinament amb caràcter quasi immediat, perquè formaven part de borses de treball i per tant, la finalització de la causa del nomenament interí va finalitzar durant el 2020, però poc després van tornar a ser cridats per alguna altra causa temporal. Per tant, de les 14 persones cessades, només 4 han estat baixes reals, i es poden classificar de la següent manera:

- 2 empleats fixos es van jubilar
- 1 funcionari va passar a situació administrativa d'excedència per treballar a una altra Administració Pública, i
- 1 funcionari interí va ser cessat per no superar el procés selectiu d'estabilització de la plaça

Les dades segons gènere de les causes de cessament són:

Núm. Baixes de personal del 2020 per sexe			
Motius	DONA	HOME	Total
BAIXA VOLUNTARIA	1	2	3
FINALITZACIO DE CONTRACTE	6	3	9
JUBILACIO	0	2	2
Total general	7	7	14

La representació gràfica d'aquestes dades és la següent:



Conclusions:

1. El nombre d'extincions general no revela cap diferència entre homes i dones (50% per a cada grup).
2. Atenent al tipus d'extinció de la relació laboral, van finalitzar més nomenaments interins o contractes temporals de dones que d'homes, degut a que les categories professionals afectades pels cessaments són feminitzades (auxiliars administratius/ves i tècnics/ques de comunicació, per exemple). No obstant, cal recalcar que totes van tornar a ser contractades o nomenades durant el mateix any, perquè formaven part de borses de treball de personal temporal.
3. En quant a l'edat mitjana de les persones que van ser cessades al 2020, es descarta la causa de cessament per jubilació, perquè és una causa de finalització determinada per l'edat i la llei. Si tenim en compte només les finalitzacions de contracte i les baixes voluntàries, aquesta edat mitjana entre homes i dones va ser de **41 anys**. L'edat mitjana d'aquest grup, en el cas de les dones és de **45,57 anys**, i en el cas dels homes, és de **34,6 anys**. Però cal tenir en compte que estem tractant d'un grup petit, de 7 dones i 5 homes. En el cas de les dones d'aquest grup, totes van ser tornades a contractar o nomenar interinament durant el 2020, per tant, l'edat i les possibles càrregues familiars de les dones no van tenir incidència en la finalització del nomenament.

Relació d'altres produïdes durant l'any 2020:

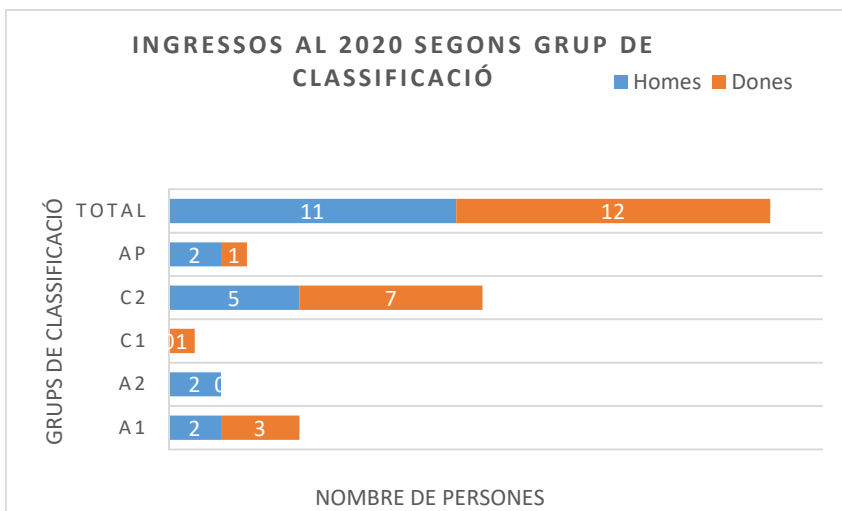
Al 2020 es van produir un total de 23 incorporacions de personal:

Nombre d'ingressos a la Diputació segons sexe (any 2020)	
Homes	11
Dones	12
Total	23

Segons el grup de classificació (nivell de titulació) de les incorporacions, la distribució seria la següent:

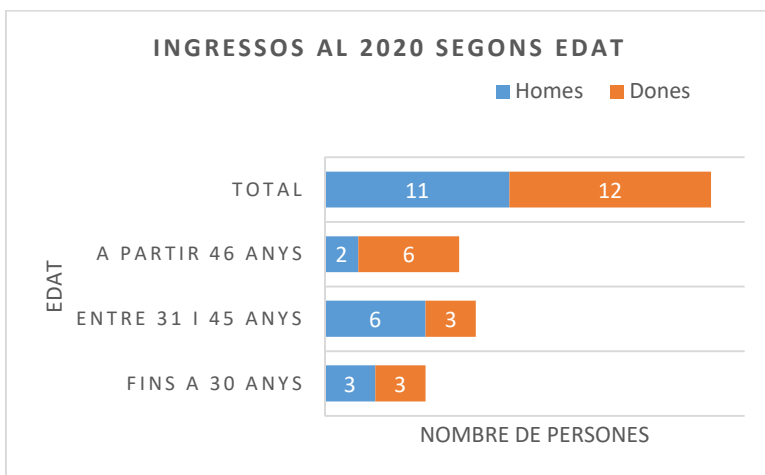
Nombre d'ingressos segons Grup de classificació i sexe (any 2020)			
Grup	Homes	Dones	Total
A1	2	3	5
A2	2	0	2
C1	0	1	1

C2	5	7	12
AP	2	1	3
Total	11	12	23



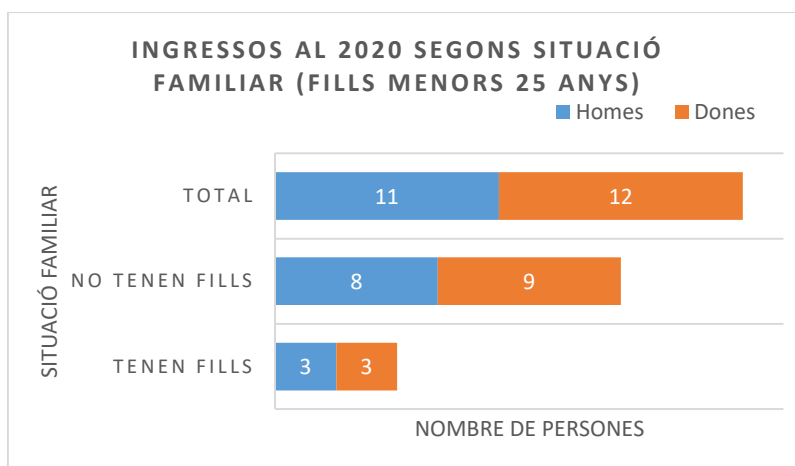
Segons l'edat de les persones que van ingressar a la Diputació al 2020:

Nombre d'ingressos segons edat i sexe (any 2020)			
Edat actual	Homes	Dones	Total
Fins a 30 anys	3	3	6
Entre 31 i 45 anys	6	3	9
A partir 46 anys	2	6	8
Total	11	12	23



I segons les càrregues familiars, i més concretament, tenint en compte quines persones que van ingressar tenien fills menors de 25 anys (segons la declaració de dades personals i familiars que es comunica a l'empresa per a practicar la retenció per IRPF), el resultat és el següent:

Nombre d'ingressos segons fills i sexe (any 2020)			
Situació familiar segons IRPF	Homes	Dones	Total
Tenen fills	3	3	6
No tenen fills	8	9	17
Total	11	12	23



Conclusions:

1. Existeix paritat en la distribució general per sexe en les incorporacions de personal al 2020.
2. Per grups de classificació, es detecta que s'incorporen més dones que homes en el grup de classificació C2, que és el que incorpora una categoria molt feminitzada, la dels auxiliars administratius.
3. Per edats, van ingressar el triple de dones majors de 46 anys que homes, mentre que a la franja de 31 a 45 anys, van ingressar el doble d'homes que de dones.
4. Segons la càrrega familiar, van incorporar-se pràcticament el mateix nombre d'homes i de dones en cadascuna de les categories (tenir fills, i no tenir fills). Existeix paritat en aquesta variable.

Finalment, i en relació a l'anàlisi d'altres aspectes sobre el **procediment i la metodologia** per a fer els processos de selecció i contractació a la Diputació, i seguint els qüestionaris que proposa el Ministeri d'Igualtat per a fer la diagnosi, podem fer constar els següents aspectes:

- La Diputació de Girona, com a Administració Pública realitza els processos de selecció i contractació de personal per sistemes objectius basats en la lliure concurrència, publicitat, mèrit i capacitat, d'acord amb la normativa d'aplicació (Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que aplica a personal funcionari i laboral i personal interí, i la normativa de desenvolupament catalana). Les proves selectives de coneixements sempre tenen caràcter anònim, garantit mitjançant un sistema d'etiquetes amb codis de barres que impedeix conèixer el gènere de l'aspirant en el moment de la correcció de la prova. En cas que es realitzi una entrevista de selecció (de forma totalment residual), es fan les mateixes preguntes a tots els candidats, i així es fa constar a l'acta de la sessió, i aquestes preguntes sempre tracten de la carrera professional de l'aspirant i de les seves habilitats, i no sobre la seva vida familiar. No s'ha aprovat cap criteri de preferència cap al sexe menys representat en condicions equiparables d'idoneïtat. De fet, en cas d'empat entre candidats en el procés de selecció (sigui oposició o concurs), s'utilitzen criteris de desempat previstos en les pròpies bases de selecció que també es regeixen per criteris objectius (com a regla general, desempata l'aspirant que ha tingut una puntuació més alta en la prova de coneixements, i si persisteix l'empat, el que ha tingut una puntuació més alta l'experiència).
- Les persones encarregades per realitzar la selecció són òrgans col·legiats anomenats "tribunals qualificadors" per als processos d'oposició, o "comissions de valoració" per als concursos de mèrits, i estan integrats generalment per funcionaris de la pròpia corporació o d'altres Administracions Públiques, i amb la participació com a observadors

amb veu però sense vot d'un membre dels òrgans de representació del personal. Aquests òrgans de selecció compleixen amb els requisits del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que impedeixen la participació de personal interí o de designació política o personal de confiança. Igualment, en processos de selecció previstos en Ofertes Públiques d'Ocupació, el membre del tribunal que no pertany a la pròpia corporació és designat de forma aleatòria per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

- Els membres dels òrgans de selecció no han rebut cap formació específica en matèria d'igualtat de gènere, i tampoc es pot garantir en tots els casos la composició mixta de l'òrgan de selecció, especialment quan la qualificació tècnica requerida per a formar part del tribunal, en nom de la corporació, ja no compta amb funcionàries de carrera que siguin dones.
- Els canals de difusió dels processos de selecció són els següents:
 - Per a processos de selecció inclosos en Oferta Pública d'Ocupació: Anunci publicat al BOP, DOGC i BOE. Anunci publicat al tauler electrònic d'edictes. Correu electrònic dirigit a tots els empleats de la corporació. Notificació als membres de la representació del personal.
 - Per a processos de selecció de personal temporal o interí: Anunci publicat al BOP. Anunci publicat al tauler electrònic d'edictes. Correu electrònic dirigit a tots els empleats de la corporació. Notificació als membres de la representació del personal.
 - Per a processos de selecció interns (promoció interna): Anunci publicat al BOP i DOGC. Anunci publicat al tauler electrònic d'edictes. Correu electrònic dirigit a tots els empleats de la corporació. Notificació als membres de la representació del personal.

Anàlisi de les promocions professionals a la Diputació de Girona durant els darrers anys

Aquest apartat analitza dades desagregades relatives a les promocions professionals dels darrers anys, especificant el nivell jeràrquic, el grup professional, els llocs de treball afectats, l'existència de responsabilitats familiars i nivell de formació d'origen dels promocionats.

En primer lloc, s'han analitzat els processos de selecció de **càrrecs de responsabilitat** que han tingut lloc durant el 2019, 2020 i primer trimestre del 2021. S'han considerat càrrecs amb responsabilitat els propis dels caps de servei de la Corporació. D'entrada, cal fer esment a que el llocs de treball de cap de servei (vegeu apartat 1 d'aquest informe) no està ni feminitzat ni masculinitzat, atès que hi ha pràcticament paritat en la distribució entre homes i dones.

Dels sis procediments de selecció de caps de serveis tinguts en compte, tots ells s'han realitzat per sistemes de selecció interns, restringits a la participació exclusiva dels funcionaris propis, de forma que funcionen com a processos de promoció interna.

Dels sis processos analitzats, s'han seleccionat **2 homes i 4 dones**, així que del resultat no s'obté cap conclusió de biaix en matèria de gènere. Cal esmentar que només el lloc de treball de "Cap de Sistemes" del Servei de Sistemes i Tecnologies de la Informació presenta com a requisit previst a la Relació de Llocs de Treball un factor de localització, que exigeix estar disponible fora de la jornada laboral per a resoldre possibles avaries urgents. La resta de llocs de treball no tenen reconegut cap factor addicional que pugui incidir de forma desigual segons el gènere, com la mobilitat geogràfica, la dedicació exclusiva o la disponibilitat per a viatjar.

Identificació del procés de selecció	PROCÉS 1	PROCÉS 2	PROCÉS 3
Expedient	2021/1840 Concurs de mèrits Cap de Sistemes (Sistemes i Tec. De la Informació)	2021/1837 Concurs lliure designació Cap de servei de Promoció Econòmica	2021/1838 Concurs lliure designació Cap de servei Oficina de Difusió
Data concurs	26 abril 2021 (acta comissió de valoració)	20 abril 2021 (decret de presidència, previ informe tècnic)	20 abril 2021 (decret de presidència, previ informe tècnic)
Recerca específica de candidatures de dones	No	No	No
Candidatures participants en la selecció	1 home	1 dona	1 dona
Forma de selecció de les candidatures	Concurs de mèrits	Concurs de lliure designació	Concurs de lliure designació
Persones seleccionades	1 home	1 dona	1 dona
Persones responsables de la selecció	2 homes i 2 dones	2 homes (un signant de l'informe tècnic, i el president)	2 homes (un signant de l'informe tècnic, i el president)

Identificació del procés de selecció	PROCÉS 4	PROCÉS 5	PROCÉS 6
Expedient	2020/3798 Concurs lliure designació Cap d'administració de Recursos Humans	2020/7781 Concurs lliure designació Cap de servei de Secretaria	2019/4026 Concurs lliure designació Cap de Cooperació Cultural
Data concurs	24 setembre 2020 (decret de presidència, previ informe tècnic)	3 de novembre 2020 (decret de presidència, previ informe tècnic)	21 juny 2019 (decret de presidència, previ informe tècnic)
Recerca específica de candidatures de dones	No	No	No
Candidatures participants en la selecció	1 dona	1 home	1 dona
Forma de selecció de les candidatures	Concurs de lliure designació	Concurs de lliure designació	Concurs de lliure designació
Persones seleccionades	1 dona	1 home	1 dona
Persones responsables de la selecció	2 homes (un signant de l'informe tècnic, i el president)	2 homes (un signant de l'informe tècnic, i el president)	2 homes (un signant de l'informe tècnic, i el president)

En segon lloc, s'han analitzat els processos de selecció de **promoció interna del personal sense càrrec de responsabilitat** dels últims 4 anys (2017,2018,2019,2020).

La relació detallada dels processos analitzats és la que s'indica en la pàgina següent. Cal fer esment a que dels 54 processos selectius analitzats, el 55,56% han ascendit a dones, i el 44,44% han ascendit a homes.

Quadre resum:

Número de persones que han ascendit de nivell	Número de persones totals	Número Dones	Percentatge Dones	Número Homes	Percentatge Homes
2020	10	5	50,00	5	50,00
2019	14	9	64,29	5	35,71
2018	25	13	52,00	12	48,00
2017	5	3	60,00	2	40,00
Total 2017-2020	54	30	55,56	24	44,44

Núm.	Any	Identificar procés promoció interna Anys 2017-2018-2019 i 2020	Persones que obtenen promoció		Nivell origen	Nivell destí	Departament	Tipus promoció	Modalitat prova	Antiguitat	Càrregues familiars (Fills menors 25 anys IRPF)
			homes	dones							
1	2017	Provisió lloc de cap de negociat de suport administratiu (Bases BOP 11-12-2017).	0	1	Administratiu/iva	Administratiu/iva	Secretaria	Sense canvi de grup de classificació (C1)	Concurs de mèrits i formació	17/05/1999	1
2	2017	Promoció interna a enginyer/a de camins, canals i ports (Bases BOP 12-04-2017).	0	1	Enginyer/a tècnic/a obres públiques	Enginyer/a camins, canals i ports	Xarxa Viària Local	Amb canvi de grup (A2 a A1)	Oposició i concurs de mèrits	01/11/2008	2
3	2017	Promoció interna a enginyer/a civil (Bases BOP 12-04-2017)	1	0	Enginyer/a tècnic/a obres públiques	Enginyer/a civil	Xarxa Viària Local	Amb canvi de grup (A2 a A1)	Oposició i concurs de mèrits	20/11/2006	2
4	2017	Promoció interna a tècnic/a grau mitjà serveis econòmics (Bases BOP 7/03/2017)	1	0	Administratiu/iva	Tècnic/a grau mitjà	Recursos Humans	Amb canvi de grup (C1 a A2)	Oposició i concurs de mèrits	26/05/2006	1
5	2017	Promoció interna a tècnic/a de difusió i activitats locals (Bases BOP 12-04-2017)	0	1	Tècnic/a grau mitjà	Tècnic/a grau superior	Cooperació Cultural	Amb canvi de grup (A2 a A1)	Oposició i concurs de mèrits	24/10/2005	2
6	2018	Provisió de 6 llocs de cap de negociat de suport administratiu (Bases BOP 28/06/2018)	1	5	Administratiu/iva	Administratiu/iva	Presidència	Sense canvi de grup de classificació (C1)	Concurs de mèrits i formació	01/09/2006	2
							Presidència			15/01/1999	1
							Secretaria			16/02/2004	1
							Arxiu			14/04/2008	0
							Promoció Econòm.			01/01/2010	0
							Xarxa Viària Local			01/01/2009	1
7	2018	Provisió del cap de Secció de suport als ens dependents (Bases BOP 23/02/2018)	0	1	Tècnic/a administració general	Tècnic/a administració general	Recursos Humans	Sense canvi de grup de classificació (A1)	Concurs de mèrits i formació	01/06/2016	2
8	2018	Provisió del cap de Contractació (Bases BOP 23/02/2018)	1	0	Tècnic/a administració general	Tècnic/a administració general	Contractació	Sense canvi de grup de classificació (A1)	Concurs de mèrits i formació	18/04/2016	1
9	2018	Provisió del cap de Servei d'Assistència a ens locals en control intern (Bases BOP 13/02/2018)	0	1	Tècnic/a administració general	Tècnic/a administració general	Intervenció	Sense canvi de grup de classificació (A1)	Concurs lliure designació	15/04/2018	2

Núm.	Any	Identificar procés promoció interna Anys 2017-2018-2019 i 2020	Persones que obtenen promoció		Nivell origen	Nivell destí	Departament	Tipus promoció	Modalitat prova	Antiguitat	Càrregues familiars (Fills menors 25 anys IRPF)
			homes	dones							
10	2018	Provisió del cap dels Serveis Jurídics (Bases BOP 08/03/2018)	0	1	Tècnic/a superior	Tècnic/a superior	Serveis Jurídics	Sense canvi de grup de classificació (A1)	Concurs lliure designació	01/05/1992	0
11	2018	Provisió del lloc de lletrat/da (Bases BOP 05/09/2018)	0	1	Tècnic/a administració general	Tècnic/a administració general	Serveis Jurídics	Sense canvi de grup de classificació (A1)	Concurs de mèrits (antiguitat i formació)	06/11/2006	3
12	2018	Provisió del lloc de tècnic/a d'administració general a Xarxa Viària Local (Bases BOP 10/01/2019)	1	0	Tècnic/a administració general	Tècnic/a administració general	Xarxa Viària Local	Sense canvi de grup de classificació (A1)	Concurs de mèrits (antiguitat i formació)	11/04/2016	2
13	2018	Provisió del Cap de Conservació de Xarxa Viària (Bases BOP26/04/2018)	1	0	Enginyer/a tècnic/a obres públiques	Enginyer/a tècnic/a obres públiques	Xarxa Viària Local	Sense canvi de grup de classificació (A2)	Concurs de mèrits (antiguitat i formació)	08/01/2002	3
14	2018	Provisió del Cap d'Explotació de Xarxa Viària (Bases BOP26/04/2018)	0	1	Enginyer/a tècnic/a obres públiques	Enginyer/a tècnic/a obres públiques	Xarxa Viària Local	Sense canvi de grup de classificació (A2)	Concurs de mèrits (antiguitat i formació)	14/02/2005	1
15	2018	Promoció interna del tècnic A2 a Comunicació Cultural (Bases BOP13/02/2018)	0	1	Administratiu/iva	Tècnic/a de gestió	Comunicació Cultural	Amb canvi de grup (C1 a A2)	Oposició i concurs de mèrits	01/08/2006	2
16	2018	Promoció interna del tècnic A2 a Patrimoni (Bases BOP13/02/2018)	1	0	Administratiu/iva	Tècnic/a de gestió	Patrimoni	Amb canvi de grup (C1 a A2)	Oposició i concurs de mèrits	20/11/2002	3
17	2018	Promoció interna del tècnic superior de promoció econòmica (Bases BOP 13/02/2018)	1	0	Tècnic/a A2 de promoció econòmica	Tècnic/a A1 de promoció econòmica	Promoció Econòmica	Amb canvi de grup (A2 a A1)	Oposició i concurs de mèrits	29/11/1996	1
18	2018	Promoció interna de dos tècnics d'arxiu (Bases BOP 28/02/2018)	1	1	Tècnic/a mitjà d'arxiu	Tècnic/a superior d'arxiu	Arxiu	Amb canvi de grup (A2 a A1)	Oposició i concurs de mèrits	22/07/1999	2
										24/11/2008	2
19	2018	Promoció interna de dos vigilants d'explotació (Bases BOP 13/03/2018)	2	0	Zelador	Vigilant	Xarxa Viària Local	Amb canvi de grup (C2 a C1)	Oposició i concurs de mèrits	01/04/1985	2
										01/02/1985	2
20	2018	Promoció interna de peó a xofer Xarxa Viària (Bases BOP 06/11/2018)	1	0	Peó	Xofer C2	Xarxa Viària Local	Amb canvi de grup (AP a C2)	Oposició i concurs de mèrits	10/10/2000	1

Núm.	Any	Identificar procés promoció interna Anys 2017-2018-2019 i 2020	Persones que obtenen promoció		Nivell origen	Nivell destí	Departament	Tipus promoció	Modalitat prova	Antiguitat	Càrregues familiars (Fills menors 25 anys IRPF)
			homes	dones							
21	2018	Promoció interna de peó a capatàs Xarxa Viària (Bases BOP 06/11/2018)	1	0	Peó	Capatàs C2	Xarxa Viària Local	Amb canvi de grup (AP a C2)	Oposició i concurs de mèrits	01/02/1991	1
22	2018	Promoció interna de xofer a capatàs Xarxa Viària (Bases BOP 06/11/2018)	1	0	Xofer C2	Capatàs C1	Xarxa Viària Local	Amb canvi de grup (C2 a C1)	Oposició i concurs de mèrits	18/08/1986	2
23	2018	Provisió del tècnic/a de programes educatius (Bases BOP 03/10/2018)	0	1	Administratiu/iva	Administratiu/iva	Cooperació Cultural	Sense canvi de grup (C1)	Oposició i concurs de mèrits	01/09/2006	1
24	2019	Provisió del Cap de Cooperació Cultural (Bases BOP 02/05/2019)	0	1	Tècnic/a superior	Tècnic/a superior	Cooperació Cultural	Sense canvi de grup (A1)	Concurs lliure designació	24/10/2005	2
25	2019	Provisió de 5 caps de negociat de suport administratiu (Bases BOP 20/03/2019)	1	4	Administratiu/iva	Administratiu/iva	Protocol	Sense canvi de grup (C1)	Concurs de mèrits (antiguitat i formació)	01/10/2004	0
							Jurídics			02/06/1998	2
							Arxiu			15/01/2007	1
							Medi Ambient			01/07/2008	3
							Xarxa Viària Local			04/08/2002	2
26	2019	Provisió del Responsable de la Imatge Corporativa (Bases BOP 16/10/2019)	1	0	Dissenyador/a	Dissenyador/a	Oficina Difusió	Sense canvi de grup (C1)	Concurs de mèrits (antiguitat i formació)	15/10/1997	2
27	2019	Provisió del Cap de projectes i obres (Bases BOP 08/04/2019)	1	0	Enginyer/a camins, canals i ports	Enginyer/a camins, canals i ports	Xarxa Viària Local	Sense canvi de grup (A1)	Concurs de mèrits (antiguitat i formació)	01/07/2003	2
28	2019	Promoció interna tècnic/a de gestió a Enginyeria	0	1	Administratiu/iva	Tècnic/a de gestió A2	Enginyeria	Amb canvi de grup (C1 a A2)	Oposició i concurs de mèrits	05/05/1998	1
29	2019	Promoció interna de tècnic/a de digitalització A2 (Bases BOP 16/07/2019)	1	0	Tècnic/a digitalització C1	Tècnic/a digitalització A2	Inspai	Amb canvi de grup (C1 a A2)	Oposició i concurs de mèrits	06/05/2003	0
30	2019	Promoció interna de tècnic/a de difusió i acció cultural A2 (Bases BOP 16/07/2019)	0	1	Administratiu/iva	Tècnic/a de difusió i acció cultural A2	Cooperació Cultural	Amb canvi de grup (C1 a A2)	Oposició i concurs de mèrits	01/09/2006	2
31	2019	Promoció interna de tècnic/a superior de serveis econòmics A1 Intervenció (Bases BOP 16/07/2019)	0	1	Tècnic/a de gestió A2	Tècnic/a superior de serveis econòmics	Intervenció	Amb canvi de grup (A2 a A1)	Oposició i concurs de mèrits	19/04/2003	2
32	2019	Promoció interna de tècnic/a superior de serveis econòmics A1 RRHH (Bases BOP 16/07/2019)	1	0	Tècnic/a mitjà de serveis econòmics	Tècnic/a superior de serveis econòmics	Recursos Humans	Amb canvi de grup (A2 a A1)	Oposició i concurs de mèrits	26/05/2006	1

Núm.	Any	Identificar procés promoció interna Anys 2017-2018-2019 i 2020	Persones que obtenen promoció		Nivell origen	Nivell destí	Departament	Tipus promoció	Modalitat prova	Antiguitat	Càrregues familiars (Fills menors 25 anys IRPF)
			homes	dones							
33	2019	Promoció interna de tècnic/a administració general A1 (Bases BOP 16/07/2019)	0	1	Tècnic/a de gestió A2	Tècnic/a d'administració general	Presidència	Amb canvi de grup (A2 a A1)	Oposició i concurs de mèrits	22/10/1997	2
34	2020	Provisió del cap de Secció tècnica i jurídica (Bases BOP 09/06/2020)	0	1	Tècnic/a d'administració general	Tècnic/a d'administració general	Recursos Humans	Sense canvi de grup (A1)	Concurs de mèrits (antiguitat i formació)	01/12/2000	0
35	2020	Provisió de 3 llocs de cap de negociat de suport administratiu (Bases BOP 24/08/2020)	1	2	Administratiu/iva	Administratiu/iva	Esports	Sense canvi de grup (C1)	Concurs de mèrits (antiguitat i formació)	01/01/2009	2
							Esports			18/07/2005	1
							Medi Ambient			12/07/2005	2
36	2020	Provisió del responsable coordinador Oficina Administració Electrònica (Bases BOP 31/08/2020)	1	0	Enginyer/a tècnic/a informàtic/a	Enginyer/a tècnic/a informàtic/a	Sistemes i Tec. Informació	Sense canvi de grup (A2)	Concurs de mèrits (antiguitat i formació)	02/05/2000	2
37	2020	Provisió cap del Servei de Secretaria (Bases BOP 23/09/2020)	1	0	Tècnic/a d'administració general	Tècnic/a d'administració general	Secretaria	Sense canvi de grup (A1)	Concurs lliure designació	11/04/2016	2
38	2020	Provisió del cap d'Administració de Recursos Humans (Bases BOP 09/06/2020)	0	1	Tècnic/a d'administració general	Tècnic/a d'administració general	Recursos Humans	Sense canvi de grup (A1)	Concurs lliure designació	01/06/2016	2
39	2020	Promoció interna tècnic/a superior de gestió cultural (Bases BOP 13/07/2020)	0	1	Tècnic/a de gestió A2	Tècnic/a superior gestió cultural A1	Cooperació Cultural	Amb canvi de grup (A2 a A1)	Oposició i concurs de mèrits	01/09/1998	2
40	2020	Promoció interna tècnic/a de gestió A2 a Esports (Bases BOP 13/07/2020)	1	0	Administratiu/iva	Tècnic/a de gestió A2	Esports	Amb canvi de grup (C1 a A2)	Oposició i concurs de mèrits	18/07/2005	1
41	2020	Promoció interna vigilant d'exploració C2 (Bases BOP 13/07/2020)	1	0	Peó	Vigilant	Xarxa Viària Local	Amb canvi de grup (AP a C2)	Oposició i concurs de mèrits	01/03/1992	0
TOTAL PERSONES			24	30	54						
Percentatge per sexe			44,44	55,56							

En relació a l'anàlisi de les promocions internes tenint en compte el **tipus de categoria professional afectada**, per veure si les dones o els homes tenen una major promoció en nivells de qualificació tècnica, tenim la següent informació agregada:

Número de persones que han ascendit, segons categoria professional	Número de persones totals	Número Dones	Percentatge Dones	Número Homes	Percentatge Homes
Nivell de direcció de personal	9	5	55,56	4	44,44
Nivell tècnic	23	12	52,17	11	47,83
Nivell administratiu	16	13	81,25	3	18,75
Nivell operaris/oficis	6	0	0,00	6	100,00
Total	54	30	55,56	24	44,44

Conclusió:

1. En categories que impliquen nivells de direcció de personal, o tenir personal al seu càrrec, existeix paritat entre homes i dones, perquè un 55,56% del total d'ascensos en aquest nivell de direcció han beneficiat a dones.
2. En el nivell tècnic, també hi ha un efecte neutre del gènere, perquè el 52,17 % dels ascensos han afectat a dones.
3. Trobem una gran diferència en les categories de personal administratiu i operaris, on queda reflexada la desigual distribució entre homes i dones en aquestes categories: el 81,25% de les promocions a nivell administratiu afecten a dones, ja que aquesta categoria està feminitzada, i el 100% de les promocions dels nivells d'operaris i oficis afecten a homes, ja que aquestes categories estan totalment masculinitzades.

Si analitzem les promocions internes dels darrers anys segons si es tracta d'una **promoció vertical** (quan hi ha un canvi de grup, per passar al grup immediatament superior), o d'una **promoció horitzontal** (quan no hi ha canvi de grup de classificació, sinó assumptió d'un lloc de treball amb major responsabilitat i retribució), tenim el següent resultat agregat:

Número de persones que han ascendit segons grups	Número de persones	Número Dones	Percentatge Dones	Número Homes	Percentatge Homes
Amb canvi de grup de A2 a A1	10	6	60,00	4	40,00
Amb canvi de grup de C1 a A2	7	3	42,86	4	57,14
Amb canvi de grup de C2 a C1	3	0	0,00	3	100,00
Amb canvi de grup de AP a C2	3	0	0,00	3	100,00
Sense canvi de grup : A1	11	7	63,64	4	36,36
Sense canvi de grup : A2	3	1	33,33	2	66,67
Sense canvi de grup : C1	17	13	76,47	4	23,53
Total	54	30	55,56	24	44,44

Total de promocions internes verticals (amb canvi de grup): 23 de 54 (42,6%)

Total de promocions internes horitzontals (sense canvi de grup): 31 de 54 (57,4%)

Conclusió:

1. Hi ha un efecte neutre del gènere en les promocions verticals amb canvi de grup a partir del grup C1 i fins a nivells superiors. En canvi, en el canvi de grup de C2 a C1, i de AP a

C2, les promocions internes que s'han realitzat han tingut únicament com a beneficiaris als homes, ja que s'han donat en categories masculinitzades del servei de Xarxa Viària. Aquest fet respon a que en els darrers 4 anys el personal laboral fix de les brigades de Xarxa Viària (integrat per homes) ha consolidat amb processos selectius la major responsabilitat que havien assumit en alguns casos, per causa de jubilacions recents. En canvi, en la categoria més feminitzada de C2, els auxiliars administratius, no s'han realitzat promocions internes degut a la alta temporalitat d'aquesta categoria, que en primer lloc havia de ser objecte d'estabilització i consolidació per a poder participar en processos de promoció.

2. En relació a les promocions internes horitzontals, en què no hi ha canvi de grup, el personal femení és més beneficiat per les provisions internes de llocs de treball de grup A1 (63,64%), mentre que el personal masculí és més beneficiat per les provisions interns dels llocs de grup A2 (66,67%). En canvi els concursos de provisió interna del grup C1 han afectat majoritàriament a dones, atès que en aquesta categoria s'hi troben els administratius i els concursos de cap de negociat de suport administratiu, que és una categoria molt feminitzada.

En canvi, des del punt de vista del **tipus de procés de selecció de promoció interna**, segons si es tenen en compte criteris de valoració objectius o d'apreciació discrecional del mèrit i capacitat dels aspirants, tenim la següent distribució de resultats:

Número de persones que han ascendit segons tipus promoció	Número de persones	Número Dones	Percentatge Dones	Número Homes	Percentatge Homes
Concurs de mèrits	25	16	64,00	9	36,00
Lliure Designació	5	4	80,00	1	20,00
Oposició més concurs	24	10	41,67	14	58,33
Total	54	30	55,56	24	44,44

Conclusió:

1. Existeix paritat entre homes i dones, pràcticament, en els processos de promoció interna que tenen en compte criteris de valoració objectiva i predefinida de mèrit i capacitat, que és el concurs de mèrits i la oposició més concurs, ja que no es veu una gran diferència entre homes i dones (les dones són més beneficiades pels concursos de mèrits, ja que s'hi troba el cas dels concursos de mèrits per accedir a caps de negociat, que és una categoria molt feminitzada).
2. En canvi, en els processos de promoció que consisteixen en concursos de lliure designació (promoció horitzontal que es dona en categories de màxima responsabilitat, i per criteris de discrecionalitat motivats però no prèviament fixats en la convocatòria), tenim que el 80% de les designacions han afavorit a dones. La qual cosa rebel·la una lleugera feminització de les categories de responsabilitat i de caps de servei.

També s'ha fet un anàlisi de la possible incidència de la major o menor antiguitat dels empleats que han promocionat en els darrers anys, per veure si hi ha una pauta diferent entre homes i dones en quant a la seva antiguitat acumulada a la Diputació, i més concretament, a data 1 de gener de l'any en què va tenir lloc la promoció interna (de 2017 a 2020).

La conclusió a la qual arribem és que en els 41 processos selectius analitzats, que han afectat a 54 persones, l'antiguitat (calculada com anys de servei a la Diputació en el moment de la promoció) és de 14,3 anys de mitjana entre homes i dones (sense distingir segons gènere).

I si distingim entre homes i dones, tenim que l'antiguitat mitjana de les dones en el moment de la promoció és de **12,8 anys**, i en el cas dels homes, és de **16,21 anys**.

Per tant, promocionen una mica abans les dones que els homes, com a mitjana aritmètica. Tot i que aquesta dada cal posar-la en relació amb l'antiguitat absoluta que acrediten tots els homes i totes les dones en la plantilla, per la qual cosa, caldria fer un estudi complet d'antiguitats a la Corporació. I també cal tenir en compte que l'univers de dades és petit (54 treballadors) i per tant la mitjana aritmètica no és molt indicativa.

Finalment, hem d'estudiar si el fet de **tenir fills o no** pot ser un element que afecti a la possibilitat de promoció (veure annex 5). S'han tingut en compte només els fills que són menors de 25 anys, que és la dada que estan obligats a informar els treballadors a l'empresa d'acord amb la necessitat de practicar correctament la retenció per IRPF dels rendiments del treball (model 145 AEAT).

El resultat és el següent:

Treballadors que promocionen segons situació familiar:	Total persones	Homes	Dones
Persones que promocionen amb fills	47	22	25
Persones que promocionen sense fills	7	2	5
TOTAL	54	24	30

Conclusió:

1. El 87% de les persones que han promocionat tenen fills menors de 25 anys (47 persones de 54).
2. D'entre els treballadors que tenen càrregues familiars i que han promocionat en els darrers 4 anys, el 47 % són homes i el 53% són dones.
3. D'entre els treballadors que no tenen càrregues familiars i que han promocionat en els darrers 4 anys (7 persones), hi ha 2 homes i 5 dones. Es tracta d'una dada numèrica molt baixa per extreure conclusions.

Finalment, i per acabar aquest estudi integral dels processos de promoció interna, s'ha emplenat un qüestionari model que proporciona el Ministeri d'Igualtat en la seva guia per a elaborar la Diagnosi, en el que **s'analitzen detalladament les 4 darreres promocions internes a l'organització**, en el que s'analitza el perfil de candidats que van participar-hi que han estat les que van finalitzar al 2020:

Expedient	20/6315		DADES DETALLADES DELS ÚLTIMS 4 PROCESSOS DE SELECCIÓ					
	Tècnic/a superior de gestió cultural A1		Tècnic/a de gestió Servei Esports A2		Vigilant d'explotació C2 (laboral)		Tècnic/a de gestió Xarxa Viària A2	
Lloc de treball	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Persones que compleixen amb els requisits del lloc a promocionar:	9	2	29	8	0	15	29	8
Persones que ho sol·liciten	1	0	2	2	0	1	1	1
Persones promocionades	1	0	0	1	0	1	0	0

Persones promocionades amb responsabilitats de cura familiar	1			1		0	Plaça deserta
Persones promocionades que han exercit mesures de conciliació	1			1		0	Plaça deserta
Antiguitat en el lloc anterior del/la promocionat/da	4 anys i 8 mesos			4 anys i 9 mesos		28 anys i 5 mesos	Plaça deserta
Edat de les persones promocionades	49			45		49	Plaça deserta

Com a conclusió, podem dir que els processos selectius en les Administracions Públiques requereixen estudiar molts temes, fent una gran inversió de temps, i per això no tenen gran competència entre els empleats. El resultat no permet rebel·lar, per tant, una prioritat preestablerta per a homes o dones, sinó una limitada competència i el fet que és més probable que es promocionin les dones en aquelles categories professionals on treballen més dones que homes, i a la inversa respecte a les categories més masculinitzades.

Punts forts	Àrees de millora:
<ul style="list-style-type: none"> - L'accés a la ocupació pública es realitza seguint la normativa d'aplicació, que exigeix processos objectius, avaluats per òrgans col·legiats que han de regir-se per criteris d'imparcialitat 	<ul style="list-style-type: none"> - No existeix cap mecanisme que fomenti la paritat entre homes i dones en els òrgans de selecció col·legiats de la Diputació - La publicitat dels processos de selecció podria ampliar-se a altres sistemes de publicitat que permetin donar coneixement de les ofertes de treball al col·lectiu femení, especialment en aquelles professions masculinitzades (avisos a Col·legis professionals, centres universitaris, etc.)

3. LA FORMACIÓ DEL PERSONAL

Els permisos per assistir a cursos de formació dels empleats de la Diputació de Girona (2019-2020), segons la perspectiva de gènere:

Origen de les dades i les seves limitacions per a fer l'anàlisi:

La Diputació de Girona compta amb un Portal de l'Empleat/da que recull les peticions dels empleats/des relatives a la concessió d'un permís retribuït per assistir en hores de feina a cursos de formació, de forma que aquestes hores de formació computin com a temps de treball efectiu. Aquestes formacions tenen caràcter voluntari, i es realitzen a petició i demanda dels propis empleats, de forma que un mateix empleat/da pot fer varis cursos durant un any, mentre que altres empleats poden no haver fet cap curs de formació durant l'any. En tot cas, hi ha un control de les hores de formació anuals per treballador, que el Conveni-Acord de condicions de treball fixa en unes 40 hores anuals per treballador/a.

El tipus de formació realitzada és la que consisteix en l'aprofundiment de coneixements en matèries relacionades amb el lloc de treball, així com en l'adquisició d'habilitats i l'aplicació de noves eines de treball. Aquesta formació és externa, es a dir, no es computen en aquest apartat les formacions que la pròpia Diputació pot haver organitzat per als seus empleats, amb caràcter obligatori, per conèixer noves eines de treball i canvis en processos de treball interns.

El Portal de l'Empleat/da, com a origen de les dades que s'analitzen, presenta les següents limitacions en quant a la informació que es valorarà:

- El programa no informa del total d'hores de formació realitzades fora de la jornada laboral dels empleats, ja que no cal sol·licitar cap permís per a realitzar formacions fora de la jornada laboral (al marge de que sí es podria obtenir una compensació econòmica per la matrícula d'inscripció al curs, si es valora l'interès que pot tenir el curs per al servei que es presta a la Diputació).
- El programa no informa del total d'hores de durada del curs de la formació, però l'enfoc d'aquest anàlisi es veure si la Diputació, en la valoració de les necessitats del servei a l'hora d'atorgar permisos de formació, aplica algun biaix de gènere als sol·licitants.
- El programa no informa de possibles situacions sobrevingudes en els cursos autoritzats (per exemple, la posterior anul·lació del curs, o l'abandonament del curs per part del treballador).

Marc temporal: S'han considerat els permisos sol·licitats durant el 2019 i el 2020, per si l'efecte de la pandèmia al 2020 hagués tingut algun efecte distorsionador de les dades, ja que durant el 2020 es va generalitzar el teletreball.

Resultats de les dades analitzades:

➤ Dades 2019:

Es varen autoritzar un total de 213 accions formatives a tot el personal de la Diputació, de les quals:

- 73 accions formatives varen ser sol·licitades per homes (34,27%)
- 140 accions formatives varen ser sol·licitades per dones (65,73%)
- Conclusió: Un terç del total d'accions formatives autoritzades al personal en horari laboral corresponen a homes, mentre que els altres dos terços corresponen a les dones.

Atès que una mateixa persona pot demanar permís per a realitzar una multiplicitat de cursos de formació durant l'any, mentre que altres empleats poden no haver sol·licitat cap llicència per a formació, la dada més representativa a l'hora de valorar l'impacte de gènere en la formació no és el nombre d'accions formatives autoritzades en total, sinó el nombre total d'homes i dones que han realitzat un o diversos cursos de formació durant l'any de referència.

Així, del total de 213 accions formatives autoritzades al 2019 tenim que hi va haver un total de 115 empleats/des que van sol·licitar una o vàries llicències de formació.

Hi va haver, addicionalment, 6 peticions de llicència per a fer cursos de formació que van ser denegades durant el 2019 pel servei de Recursos Humans, de les quals, 3 llicències eren sol·licitades per dones, i 3 llicències eren sol·licitades per homes.

Del total de 115 empleats/des que van obtenir aquest permís, tenim que:

- 37 empleats són homes (un 32,17%)
- 78 empleats són dones (un 67,83%)
- Conclusió: Un terç del total de persones que van obtenir permís de formació en horari laboral són homes, mentre que els altres dos terços són dones.

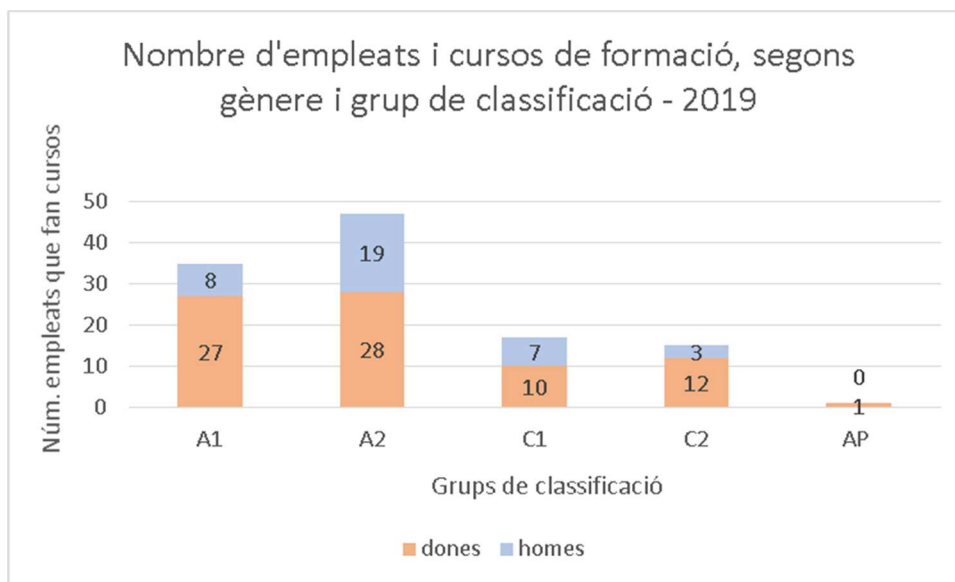
Si analitzem aquests 115 empleats tenint en compte el seu grup de classificació, tenim les dades següents:

Empleats segons grup classificació	Empleats que obtenen permís de formació en horari laboral durant el 2019		
	Dones	Homes	Total
A1	27	8	35
A2	28	19	47
C1	10	7	17
C2	12	3	15
AP	1	0	1
TOTAL	78	37	115

Conclusió: Entre les dones, existeix un major predomini de peticions de cursos de formació en els grups de classificació A1 i A2 (nivells tècnics), les quals van realitzar gairebé el triple d'accions formatives que les dones de grup C1 i C2.

Entre els homes, el personal de grup A2 sol·licita més del doble de cursos de formació que el homes dels altres grups de classificació.

En tots els casos, el personal de grup AP (on predominen els homes) no sol·licita llicències per a fer accions formatives.



➤ Dades 2020:

Es varen autoritzar un total de 362 accions formatives a tot el personal de la Diputació, de les quals:

- 84 accions formatives varen ser sol·licitades per homes (23,20%)
- 278 accions formatives varen ser sol·licitades per dones (76,80%)

- Conclusió: Menys d'una quarta part del total d'accions formatives autoritzades al personal en horari laboral corresponen a homes, mentre que les altres tres quartes parts corresponen a les dones.
- La situació de pandèmia i teletreball no va afectar negativament al nombre de formacions realitzades, sinó tot el contrari, ja que les peticions de formació varen incrementar-se un 70% (de 213 accions formatives del 2019, van passar a 362 al 2020)

Com hem comentat més amunt, la dada més representativa a l'hora de valorar l'impacte de gènere en la formació no és el nombre d'accions formatives autoritzades en total, sinó el nombre total d'homes i dones que han realitzat un o diversos cursos de formació durant l'any de referència, ja que una mateixa persona pot haver realitzat molts cursos de formació, i altres persones cap.

Així, del total de 362 accions formatives autoritzades al 2020 tenim que hi va haver un total de 142 empleats/des que van sol·licitar una o vàries llicències de formació (en aquest cas, l'increment respecte del 2019 és només del 23%, de forma que podem deduir que un grup de persones molt concret varen incrementar sensiblement el nombre de cursos que realitzaven durant l'any).

Del total de 142 empleats/des que van obtenir aquest permís, tenim que:

- 38 empleats són homes (un 26,76%)
- 104 empleats són dones (un 73,24%)
- Conclusió: Una quarta part del total de persones que van obtenir permís de formació en horari laboral són homes, mentre que les altres tres quartes parts són dones.

Si analitzem aquests 142 empleats tenint en compte el seu grup de classificació, tenim les dades següents:

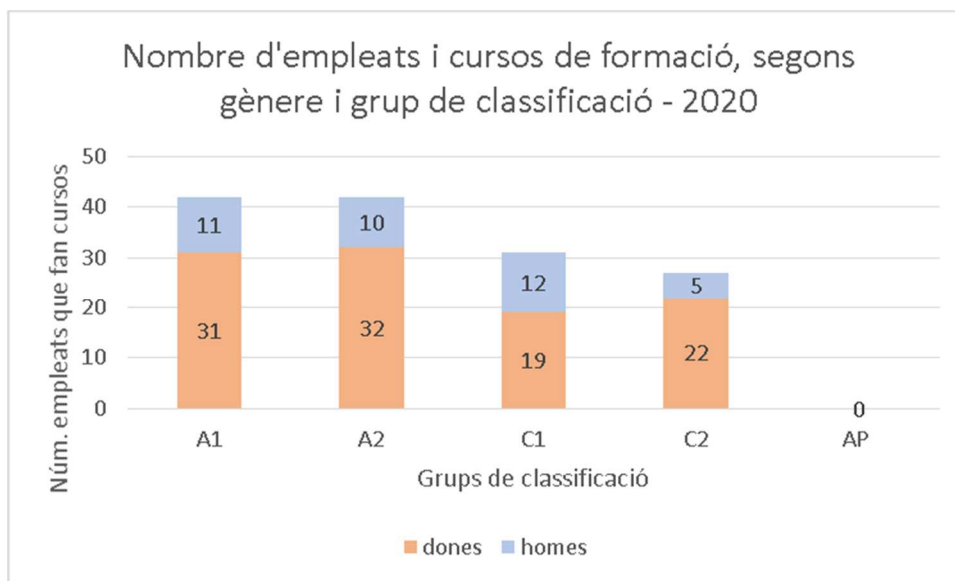
Empleats segons grup classificació	Empleats que obtenen permís de formació en horari laboral durant el 2020		
	Dones	Homes	Total
A1	31	11	42
A2	32	10	42
C1	19	12	31
C2	22	5	27
AP	0	0	0
TOTAL	104	38	142

Conclusió: Entre les dones, existeix un major predomini de peticions de cursos de formació en els grups de classificació A1 i A2 (nivells tècnics).

Entre els homes, només es detecta una diferència notable, en el grup de classificació C2, on hi ha sensiblement menys peticions de formació en aquesta categoria professional, però aquesta dada segurament respon al fet que la categoria professional C2 està predominantment formada per dones, i els homes només representen el 24% del total d'efectius del grup C2.

En tots els casos, el personal de grup AP (on predominen els homes) no sol·licita llicències per a fer accions formatives. Això no obstant, aquest col·lectiu acostuma a fer

formacions en horari laboral a iniciativa i amb la organització del propi departament, i per tant, no presenten sol·licituds d'autorització de formació.



Els/les formadors/es que han impartit cursos de formació al Pla Agrupat de Formació Contínua durant el 2020, segons la perspectiva de gènere:

La Diputació de Girona gestiona i organitza, juntament amb l'Associació Catalana de Municipis i Comarques, un Pla de formació adreçat a personal de les administracions locals gironines que prèviament s'hi ha adherit. Aquest Pla de Formació es difon mitjançant el web de la Diputació de Girona, on es recullen les inscripcions dels empleats públics interessats. La Diputació de Girona s'encarrega de fer la selecció dels formadors/es del Pla de formació, segons la detecció de necessitats formatives que hagi fet prèviament.

Les temàtiques dels cursos de formació que s'organitzen són, principalment: Habilitats amb programes informàtics, actualització jurídica, habilitats de treball com el treball en equip, la gestió emocional en un entorn laboral, llengua catalana i criteris de redacció, habilitats en el tracte amb els ciutadans, procediments específics d'actuació per a policies locals, etc.

Al 2020 aquest Pla Agrupat de Formació Contínua va organitzar 45 accions formatives, de les quals:

- 7 accions formatives van ser realitzades per empreses o persones jurídiques
- 38 accions formatives van ser realitzades per persones físiques, i aquests 38 cursos de formació van sumar un total de 464 hores de formació.

Si analitzem els cursos de formació impartits en aquest pla de formació des del punt de vista del gènere dels formadors que van ser seleccionats per la Diputació de Girona, per tal de veure si hi ha algun biaix de gènere, tenim que dels 38 formadors que van ser seleccionats per la Diputació de Girona, **18 eren homes, i 20 eren dones**. Així que existeix pràcticament una paritat de gènere (47,37% d'homes, i 52,63% de dones).

Si ens fixem en el nombre d'hores de formació impartides segons el gènere, tenim que del total de 464 hores de formació realitzades per persones físiques:

- 182 hores de formació van ser realitzades per homes (39,22%)
- 282 hores de formació van ser realitzades per dones (60,78%).

També cal remarcar que al 2020 es van incloure entre els cursos anteriors del Pla Agrupat de Formació Contínua 2 cursos específics sobre gènere:

- *Gestió cultural i gènere. Cap a una programació paritària.* Aquest curs està adreçat a personal tècnic de cultura de les administracions públiques locals de la província de Girona. Respon a la voluntat d'impulsar programacions més paritàries des de les administracions públiques. Aquesta voluntat no només respon a una qüestió de justícia: la necessitat de reflectir la societat tal com és, sinó també a la necessitat d'innovar les manifestacions culturals mitjançant la paritat i la perspectiva de gènere. Dates: 1,2 i 3 de desembre – Virtual. 23 assistents
- *La perspectiva de gènere en les polítiques, projectes i la intervenció.* Aquest curs pretén sensibilitzar sobre els conceptes bàsics relacionats amb la igualtat de gènere i la perspectiva de gènere. identificar els factors que intervenen en el procés de socialització de gènere i les seves conseqüències. Donar eines per introduir la visió de gènere en el disseny de projectes i l'organització. 3,10 i 17 de desembre – Virtual. 21 assistents

Punts forts	Àrees de millora:
<ul style="list-style-type: none"> - Les dones realitzen en general més cursos de formació. La realització de cursos de formació en modalitat a distància permeten compatibilitzar millor la formació amb la resta d'obligacions. 	<ul style="list-style-type: none"> - No tots els col·lectius professionals sol·liciten permisos per fer cursos de formació per igual, de forma que caldria avaluar la oferta formativa per fer-la atractiva a tots els grups professionals. <ul style="list-style-type: none"> - Es pot ampliar el nombre de cursos de formació sobre matèries específiques de gènere

4. ANÀLISI DE LA BRETXA SALARIAL DELS EMPLEATS DE LA DIPUTACIÓ (EXERCICI 2020)

L'objectiu d'aquest apartat és exposar el càlcul de la bretxa salarial per raó de gènere dels empleats funcionaris i laborals de la Diputació de Girona, amb dades de l'any 2020.

En primer lloc, cal assenyalar que la bretxa de gènere mostra les diferències entre dos col·lectius (homes i dones) que no són directament comparables, i que presenten dificultats d'anàlisi perquè la comparació està condicionada per alguns factors com l'antiguitat laboral, per exemple. Així, si assumim que els homes tenen més anys d'experiència a l'Administració perquè es van incorporar abans al servei públic que la majoria de dones, percebran més triennis, i per tant, si comparem les retribucions d'ambdós grups de forma directa hem d'assumir que algunes diferències no es deuen exclusivament al factor gènere, i no tenen caràcter discriminatori (la discriminació apareix quan es tracta diferent dos col·lectius que tenen el mateix valor productiu per a l'empresa).

Per tant, els estudis de bretxa salarial **“no ajustats”** tenen un contingut merament descriptiu. Els estudis de bretxa salarial només implicarien caràcter discriminatori quan es fan **“ajustats”**, és a dir, quan expressen la discriminació directa ajustant les característiques individuals dels

treballadors i dels llocs de treball que tenen el mateix valor. La bretxa salarial “no ajustada” expressa, en global i sense comparar característiques específiques idèntiques, si les dones cobren menys que els homes. Aquesta bretxa salarial no ajustada és la que la normativa laboral vigent obliga a calcular a totes les empreses i entitats del sector públic.

Es defineix com a bretxa salarial de gènere el percentatge adicional que cobren els homes respecte de les dones:

$$\text{bretxa} = \frac{\text{Retribució homes} - \text{Retribució dones}}{\text{Retribució homes}} \times 100$$

La majoria d'estudis en el sector privat realitzen el càlcul sobre el salari/hora, corregint així la incidència de la jornada parcial, la temporalitat i les reduccions de jornada o permisos sense sou, que a més solen tenir major incidència en les dones en la societat. A la Diputació de Girona s'ha utilitzat la retribució bruta anual, i en l'apartat següent s'exposa el sistema de correcció en els casos en què no es treballa al 100% de la jornada, ni durant els 12 mesos de referència.

Normativa d'aplicació: L'article 28.2 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, RDL 2/2015, de 30 d'octubre, i la disposició add. 7a del Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, RDL 5/2015, de 30 d'octubre.

Sistema de càlcul i dades analitzades:

- Base de dades: Epsilon Analytics, programa gestor de nòmines
- Referència temporal: de l'1 de gener al 31 de desembre de **2020**.
- Retribucions considerades: Tota percepció salarial i extrasalarial bruta, excepte les ajudes socials, que s'han abonat durant el període de referència . En concret, s'han considerat:
 - Sou Base
 - Complement Destí
 - Complement específic A
 - Triennis
 - Gratificació Serveis Extraordinaris (hores extres abonades)
 - Complements Productivitat
 - Major dedicació
 - Plus no absorbible
 - Assignacions per altres funcions
 - Complements equiparació
 - Plus Localització
 - Prolongació de jornada
 - Despeses de viatge (quilometratge, etc.)
 - Dietes per manutenció i allotjament
 - Retens
 - Retens promocions
 - Assignacions per serveis altres organismes de la Diputació
 - Dedicació exclusiva
 - Coordinació emergències XV
 - Complement acumulació funcions
 - Complement personal transitori

- Pagues extraordinàries (Nadal i Estiu)
 - Complement de malaltia comú i accident, en cas de baixa per Incapacitat Temporal
- Treballadors considerats en l'estudi:

Els treballadors estudiats han estat tots els funcionaris (integrats, de nou ingrés, interins) i tot el personal laboral (indefinit o temporal, per qualsevol causa) que van percebre retribucions a la Diputació en qualsevol moment de l'any 2020.

S'han realitzat les mitjanes aritmètiques calculant els efectius "reals", tenint en compte els següents ajustaments: Un treballador/a que hagi treballat al 100% de jornada durant els 12 mesos del 2020 equival a **1 efectiu**.

Per poder comparar situacions equiparables, els treballadors que no van treballar durant els 12 mesos del 2020 (ja sigui perquè van incorporar-se a la Diputació durant el 2020, o perquè van veure extingit el seu servei a la Diputació durant el 2020), han computat de forma proporcional segons els mesos efectivament treballats, amb valor inferior a 1 efectiu. Així, si un treballador es va jubilar el dia 1 de juliol, computa com a 0,5 efectius, i si un treballador va ser contractat el dia 1 d'octubre, computa com a 0,25 efectius.

De la mateixa manera, si un treballador que ha treballat 12 mesos, ha tingut una reducció de jornada del 50%, computa com a 0,5 efectius, o si ha gaudit d'un permís sense sou durant 15 dies, computa com a 0,9583 efectius (s'han considerat fins a 4 decimals).

Per aquest motiu, en les mitjanes aritmètiques que s'han emprat el nombre d'efectius resulta sempre un nombre no sencer, amb decimals, perquè les retribucions efectivament percebudes per aquest col·lectiu ha de compensar el desajust que es produeix quan alguns treballadors no fan jornada completa i no han treballat durant els 12 mesos, per a fer una comparació ajustada.

Concretament, l'estudi valora les retribucions del col·lectiu següent:

Empleats que van percebre retribucions durant el 2020:	Sense ajustar (empleats reals)	Ajustant segons jornada efectiva i mesos efectivament treballats
HOMES	152 (46,34%)	144,98 (46,17%)
DONES	176 (53,66%)	169,05 (53,83%)
TOTAL	328	314,0283

Aclariment: En les dades estudiades hi ha alguns empleats que apareixen repetits dues o tres vegades, perquè el programa informàtic divideix les seves retribucions anuals en dues o més seqüències sempre que durant el període de referència (any 2020) hagin vist modificada alguna de les variables estudiades. Es tracta d'aquests casos:

- Quan han canviat de grup de classificació degut a una promoció interna durant el 2020 (cada seqüència agrupa les retribucions percebudes per l'empleat en cadascun dels dos grups en què ha estat classificat durant l'any).
- Perquè han canviat de contracte o de règim jurídic per un nou nomenament interí o per superar un concurs-oposició durant el 2020.
- Perquè han modificat la jornada de treball durant el 2020 per haver sol·licitat una reducció de jornada durant l'any, o perquè l'han deixat sense efecte.

Aquestes seqüències sobre un mateix treballador no han alterat el còmput d'efectius reals perquè només s'ha considerat un sol efectiu quan l'individu estava repetit, i s'han sumat en canvi totes les retribucions que apareixen a les diverses seqüències del mateix treballador. Per tant, l'afectació no és estadística sinó merament visual quan s'observa el fitxer.

Resultats de la bretxa salarial no ajustada dels empleats de la Diputació de Girona al 2020:

A) Per mitjana aritmètica:

$$\text{bretxa} = \frac{\text{Retribució mitjana homes} - \text{Retribució mitjana dones}}{\text{Retribució mitjana homes}} \times 100$$

La mitjana aritmètica de les retribucions de cada grup (homes i dones) té en compte el número d'efectius. Aquesta mesura estadística està especialment indicada quan els valors són relativament homogenis entre ells.

Els resultats s'han calculat, en primer lloc, de forma global per a tota la plantilla, i posteriorment, de forma desglossada segons el grup de classificació (A1,A2, C1,C2 i E):

BRETXA GLOBAL PLANTILLA					
	MASSA SALARIAL	EFFECTIUS	SALARI MITJÀ	DIFERÈNCIA	BRETXA
HOMES	5.812.981,87	144,98	40.094,37		
DONES	6.435.879,87	169,05	38.071,80	2.022,56	5,044511
TOTAL	12.248.861,74	314,03			

BRETXA GRUP A1					
	MASSA SALARIAL	EFFECTIUS	SALARI MITJÀ	DIFERÈNCIA	BRETXA
HOMES	2.088.114,74	32,91	63.458,89		
DONES	2.326.997,66	43,45	53.557,81	9.901,08	15,60235
TOTAL	4.415.112,40	76,35			

BRETXA GRUP A2					
	MASSA SALARIAL	EFFECTIUS	SALARI MITJÀ	DIFERÈNCIA	BRETXA
HOMES	1.311.120,40	32,19	40.735,95		
DONES	1.904.069,82	45,04	42.279,78	-1.543,83	INEXISTENT
TOTAL	3.215.190,22	77,22			

BRETXA GRUP C1					
	MASSA SALARIAL	EFFECTIUS	SALARI MITJÀ	DIFERÈNCIA	BRETXA
HOMES	1.058.189,33	30,75	34.412,66		
DONES	1.272.772,46	38,53	33.030,43	1.382,23	4,016644
TOTAL	2.330.961,79	69,28			

BRETXA GRUP C2					
	MASSA SALARIAL	EFFECTIUS	SALARI MITJÀ	DIFERÈNCIA	BRETXA
HOMES	693.460,41	24,14	28.732,56		
DONES	750.704,41	32,31	23.235,03	5.497,53	19,13346
TOTAL	1.444.164,82	56,44			

BRETXA GRUP E					
	MASSA SALARIAL	EFFECTIUS	SALARI MITJÀ	DIFERÈNCIA	BRETXA
HOMES	662.096,99	25,01	26.476,82		
DONES	181.335,52	9,72	18.655,92	7.820,90	29,53867
TOTAL	843.432,51	34,73			

B) Per “mediana” estadística:

$$\text{bretxa} = \frac{\text{Retribució mediana homes} - \text{Retribució mediana dones}}{\text{Retribució mediana homes}} \times 100$$

Per calcular la retribució “mediana” d’un col·lectiu, es divideix al número de treballadors, ordenats per ordre descendent, en dues parts iguals, i el salari “mediana” és aquell que està situat exactament al mig, i té un número de salaris superiors i inferiors exactament igual. Comparar la mediana de retribucions consisteix en calcular la diferència entre els punts mitjans en els rangs de retribució d’homes i dones.

La mitjana i la mediana de salaris entre homes i dones a la Diputació de Girona no coincideixen, i això vol dir que la distribució de valors no és homogènia. Quan hi ha valors molt extrems, la mediana informa millor del punt central de la distribució que una mitjana, ja que la mitjana tendeix a desviar-se cap als valors extrems quan hi ha valors molt extrems.

GRUP DE CLASSIFICACIÓ:	SALARI MEDIANA HOMES	SALARI MEDIANA DONES	DIFERÈNCIA	BRETXA %
A1	59.810,25	55.741,57	4.068,68	6,80
A2	38.302,60	37.643,59	659,01	1,72
C1	31.350,11	31.750,37	-400,26	Inexistent
C2	24.963,45	22.045,77	2.917,68	11,69
E	24.972,40	17.018,73	7.953,67	31,85
PLANTILLA GLOBAL	32.512,90	33.397,40	-673,22	INEXISTENT *

*En aquest cas, la bretxa es decanta cap a un menor salari mitjà dels homes

Comparació de dades entre la bretxa salarial per gènere segons si es calcula per mitjana aritmètica i mediana:

MITJANA ARITMÈTICA					MEDIANA			
GRUP	SALARI MITJÀ HOMES	SALARI MITJÀ DONES	DIFERÈNCIA H-D	BRETXA%	SALARI MEDIANA HOMES	SALARI MEDIANA DONES	DIFERÈNCIA H-D	BRETXA %
A1	63.458,89	53.557,81	9.901,08	17,44	59.810,25	55.741,57	4.068,68	6,80
A2	40.735,95	42.279,78	-1.543,83	15,6	38.302,60	37.643,59	659,01	1,72
C1	34.412,66	33.030,43	1.382,23	4,01	31.350,11	31.750,37	-400,26	0,00
C2	28.732,56	23.235,03	5.497,53	19,13	24.963,45	22.045,77	2.917,68	11,69
E	26.476,82	18.999,74	7.477,08	29,54	24.972,40	17.018,73	7.953,67	31,85
GLOBAL PLANTILLA	40.094,37	38.071,80	2.022,57	5,04	32.512,90	33.186,12	-673,22	INEXISTENT

Comparativa amb altres organitzacions:

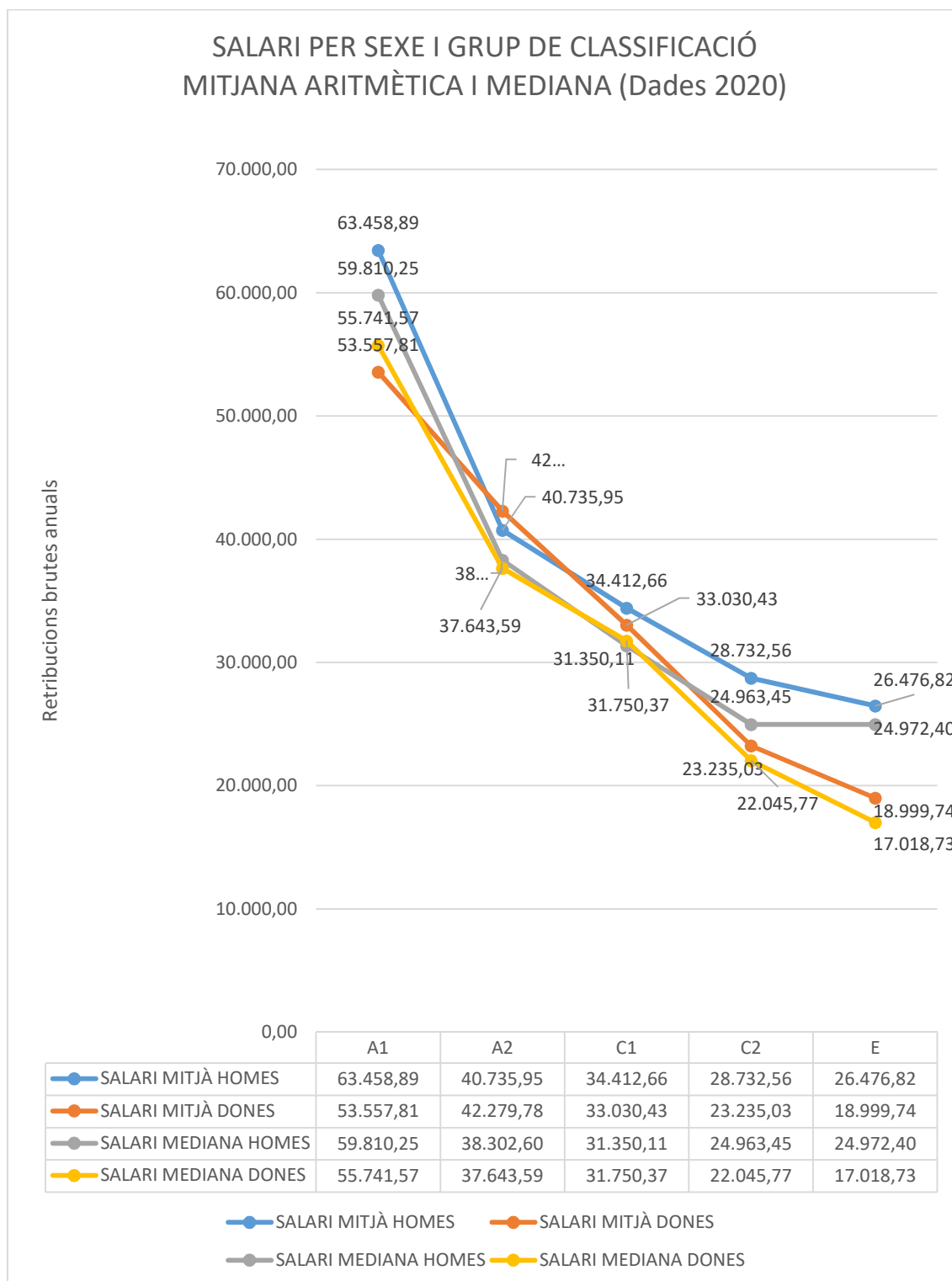
Segons l’Institut Nacional d’Estadística, la bretxa salarial a l’administració pública és del 8,5%.

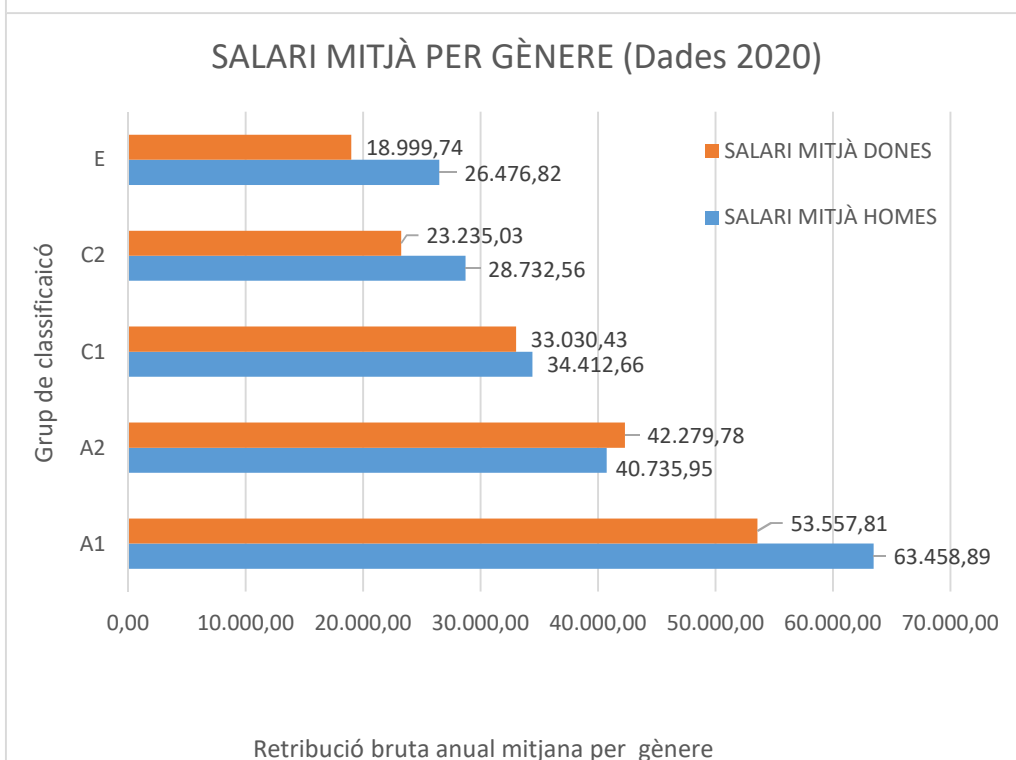
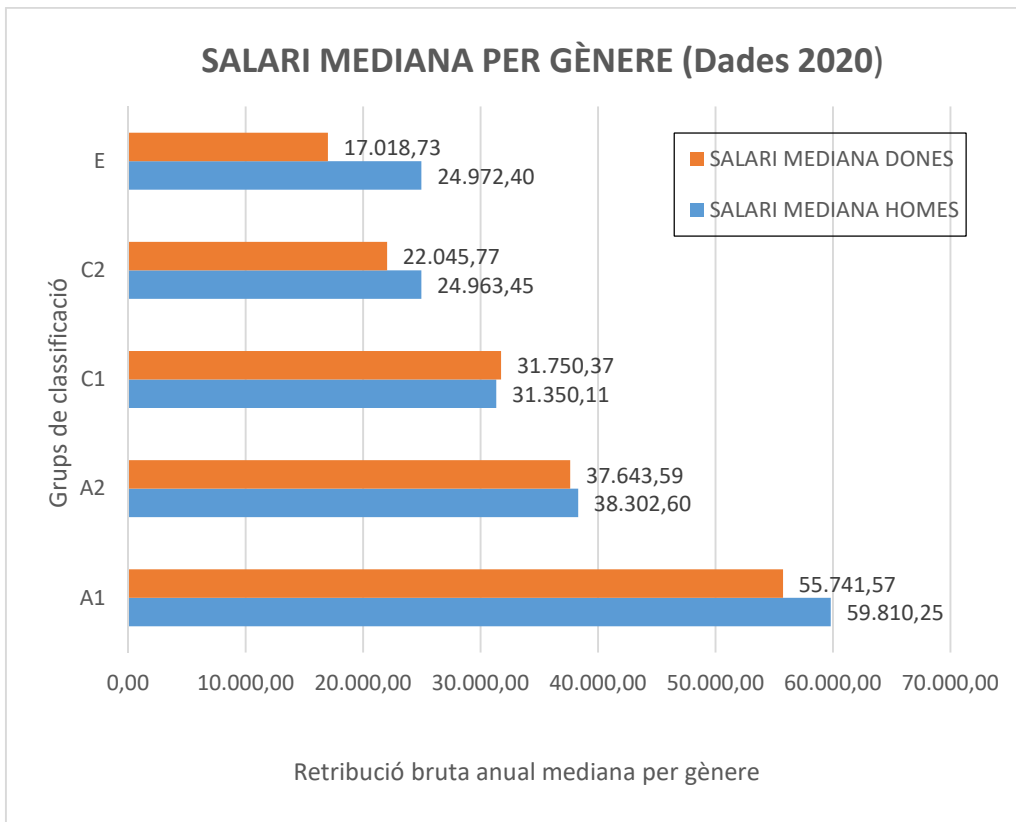
Si atenem a l’estudi de bretxa salarial que realitza la Diputació de Barcelona als ens locals de la seva demarcació, i que es va publicar al març de 2020, les dones del seu àmbit (segons enquesta de retribucions del Servei d’Assistència de la Diputació de Barcelona, sobre el 75% del seu

territori), les dones cobren un 8% menys que els homes. En valors globals, els homes tenen una mitjana de 29.406 euros de retribució, i les dones 27.052 euros de retribució mitjana. ⁱ

Segons l'Idescat, i sense dades de les Administracions Públiques en particular, al 2018 la bretxa salarial era del 13,3 % a Catalunya, del 11,9% a Espanya, i del 14,4% a la Unió Europea. ⁱⁱ

Gràfics dels resultats:

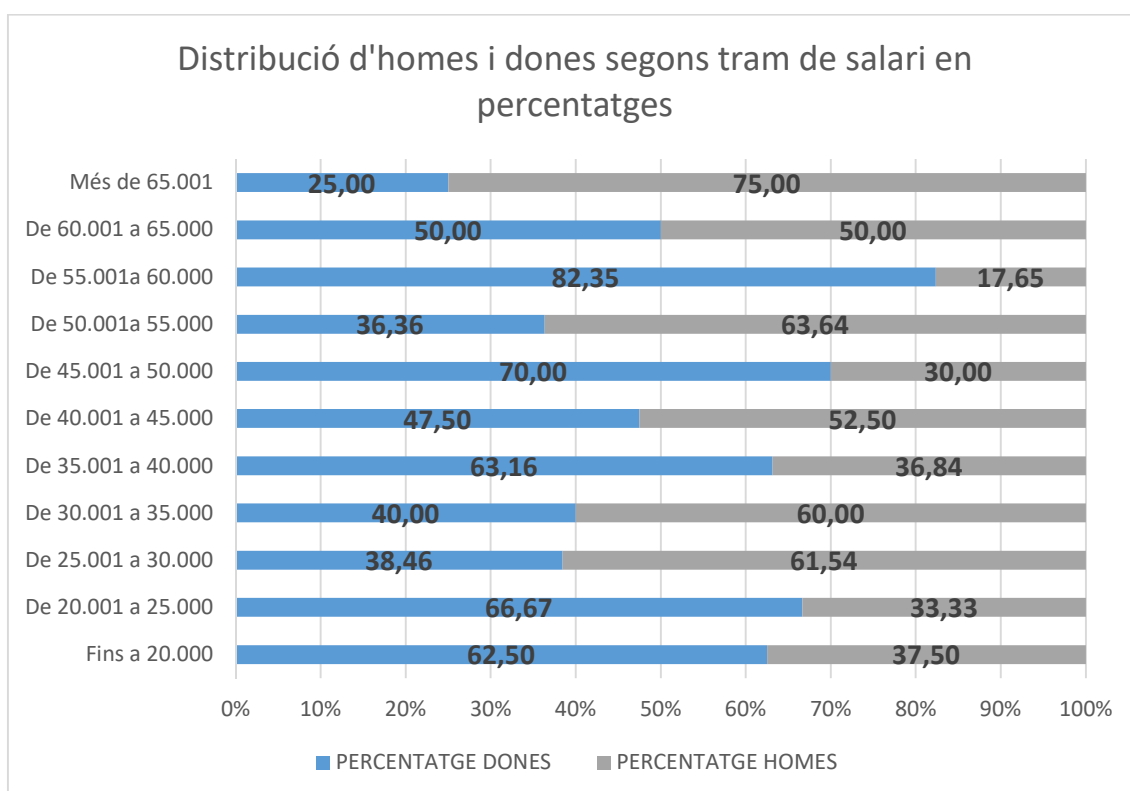




Estudi de distribució dels homes i les dones per trams de salari:

En la taula i gràfic següent s'observa el nombre de dones i homes que trobem en cadascun dels trams salarials, i el percentatge que representa cada sexe en cada tram de salari:

TRAMS SALARIALS BRUT ANUAL	PERCENTATGE DONES	PERCENTATGE HOMES	NÚM. DONES	NÚM. HOMES	TOTAL
Fins a 20.000	62,50	37,50	20	12	32,00
De 20.001 a 25.000	66,67	33,33	26	13	39,00
De 25.001 a 30.000	38,46	61,54	15	24	39
De 30.001 a 35.000	40,00	60,00	18	27	45
De 35.001 a 40.000	63,16	36,84	36	21	57
De 40.001 a 45.000	47,50	52,50	19	21	40
De 45.001 a 50.000	70,00	30,00	14	6	20
De 50.001a 55.000	36,36	63,64	4	7	11
De 55.001a 60.000	82,35	17,65	14	3	17
De 60.001 a 65.000	50,00	50,00	6	6	12
Més de 65.001	25,00	75,00	4	12	16
			176	152	328,00



Punts forts

- La bretxa salarial a la Diputació de Girona és inexistent si es calcula segons la "mediana" i per a tot el col·lectiu

Àrees de millora:

- La bretxa salarial entre dones i homes es manifesta amb major mesura en les categories professionals A1, C2 i E/AP, tot i que aquesta dada ha de ser contrastada amb els resultats de l'auditoria retributiva,

	ja que els grups de classificació inclouen molta diversitat de “llocs tipus”, i per tant, no tots els llocs de treball del mateix grup de classificació són llocs d’igual valor
--	---

Anàlisi de la distribució dels complements salarials no fixes, per gènere:

L’objectiu d’aquest apartat és ampliar l’estudi de la bretxa salarial de gènere a la Diputació de Girona, fixant l’atenció en els complements salarials que no són fixes ni periòdics, així com els que no formen part de l’estructura salarial obligatòria per a tot empleat de la Diputació. En definitiva, s’estudia la distribució dels complements salarials diferents del sou, triennis, nivell de destí, complement específic i pagues extraordinàries.

El temps de referència de l’estudi són les retribucions íntegres brutes percebudes durant el 2020 pel personal laboral o funcionari, fix o temporal.

Cal recordar aquí que el nombre d’efectius que s’han tingut en compte en l’estudi no són un nombre “real” de persones que van treballar a la Diputació durant el 2020, perquè cal ajustar en el càlcul la situació dels empleats que no van treballar durant els 12 mesos, i/o que no van treballar durant la jornada sencera, per a poder fer comparacions retributives que no estiguin alterades per aquests factors. El nombre d’efectius és un càlcul matemàtic on s’ha ponderat en fraccions inferiors a “1” als treballadors que van treballar menys de 12 mesos durant el 2020, o que van gaudir de reduccions de jornada o que no treballaven a temps complet. Per això el nombre d’efectius sempre ens dona un número amb decimals, de forma que només els treballadors que van treballar 12 mesos i al 100% de la jornada durant l’any 2020 computen com “1” efectiu. Així, el col·lectiu estudiat es quantifica així:

Empleats que van percebre retribucions durant el 2020:	Sense ajustar (empleats reals)	Ajustant segons jornada efectiva i mesos efectivament treballats
HOMES	152 (46,34%)	144,98 (46,17%)
DONES	176 (53,66%)	169,05 (53,83%)
TOTAL	328	314,0283

Vista la gran heterogeneïtat dels complements que poden ser objecte d’estudi, els complements s’han dividit en 3 grans blocs d’estudi:

1. Complementos retributius vinculats a una major responsabilitat, major dedicació de temps de treball, atribució de funcions superiors a les exigides al lloc de treball, i similars.

En aquest apartat, els complements que s’han estudiat, sumant-los en un únic conjunt, són:

- [001-006] Complement Productivitat B
- [001-008] Major dedicació
- [001-035] Plus Localització
- [001-036] Complement específic B
- [001-047] Prolongació de jornada
- [001-097] RETENS
- [001-102] Dedicació a XALOC
- [001-103] Dedicació a CONSERVATORI
- [001-105] Dedicació a CILMA
- [001-109] Dedicació a VIES VERDES

- [001-110] Dedicació a CASA CULTURA
- [001-111] Factor incompatibilitat, dedicació exclusiva
- [001-112] Retens promocionals
- [001-116] Complement d'equiparació
- [001-128] Coordinació emergències XV
- [001-129] Complement acumulació funcions
- [001-130] Assessorament organismes
- [001-160] Acumulació de funcions (12 pagues)

Els resultats ens indiquen que el conjunt d'aquests complements té el següent impacte global en la plantilla i en el conjunt de les retribucions:

- Segons el nombre de personal que percep un o més dels complements de dedicació/responsabilitat:

Dels 314,03 efectius que va tenir la Diputació al 2020, varen percebre un o varis complements vinculats al factor de dedicació/responsabilitat un total de 128,13 efectius (o sigui, un 40,80% dels efectius totals).

Per sexe, l'impacte és el següent:

	Efectius totals de Diputació al 2020	Efectius que perceben algun complement de responsabilitat/ dedicació al 2020	Percentatge que representen sobre el total de perceptors de complements de responsabilitat/ Dedicació (128,13) %	Percentatge que representen sobre el total d'homes o dones de la plantilla (114,98 o 169,05) %	Percentatge que representen sobre el total de plantilla sense distinció de gènere (314,03) %
Global homes i dones	314,03	128,13	100,00		40,80
Homes	144,98	82,51	64,39	56,91	26,27
Dones	169,05	45,62	35,61	26,99	14,53

Per tant, tenim que un total de **82,51 homes** han percebut un o varis complements per dedicació/responsabilitat al 2020, la qual cosa representa:

- Que el 64,39% dels perceptors d'aquests complements són homes (i representen un 26,27% de tota la plantilla). O sigui, que de cada 10 persones que perceben algun d'aquests complements, almenys 6,5 són homes.
- Que el 56,91% dels homes de la plantilla perceben un o varis d'aquests complements.

I tenim que un total de **45,62 dones** han percebut un o varis complements per dedicació/responsabilitat al 2020, la qual cosa representa:

- Que el 35,61 % dels perceptors d'aquests complements són dones (i representen un 14,53% de tota la plantilla). O sigui, que de cada 10 persones que perceben algun d'aquests complements, només 3,5 són dones.
- Que el 26,99% de les dones de la plantilla perceben un o varis d'aquests complements.

- Segons l'import que representen aquests complements respecte de la retribució global que es paga als empleats:

Del total de retribucions satisfetes als empleats al 2020, que van ser 12.248.861,71 euros, es van destinar a complements per dedicació/responsabilitat al 2020 un total de 619.680,55 euros, la qual cosa representa un 5,06% del total de retribucions pagades.

Si analitzem la distribució per sexe, tenim que:

	Retribucions globals percebudes al 2020 €	Import percebut per complements responsabilitat/ dedicació 2020 €	Percentatge que representa sobre el total de complement per responsabilitat/ dedicació (619.680,55 €) %	Percentatge que representa sobre les retribucions globals d'homes (5.812.981,87€) o dones (6.435.879,87€) %	Percentatge que representa sobre la retribució total de la plantilla sense distinció de gènere (12.248.861,74€) %
Global homes i dones	12.248.861,74	619.680,55	100,00		5,06
Homes	5.812.981,87	434.760,76	70,16	7,48	3,55
Dones	6.435.879,87	184.919,79	29,84	2,87	1,50

Per tant, tenim que els homes han percebut **434.760,76 euros** en concepte de complements per dedicació/responsabilitat al 2020, la qual cosa representa:

- Que els homes han percebut el 70,16% de l'import destinat a aquests complements (619.680,55 €).
- Que del total de retribucions que s'han pagat als homes durant el 2020 (5.812.981,87 €), el 7,48% són complements de dedicació/responsabilitat.
- Que del total de retribucions que s'han pagat a tota la plantilla durant el 2020 (12.248.861,74 €), el 3,55% són complements de dedicació/responsabilitat que han percebut només els homes.

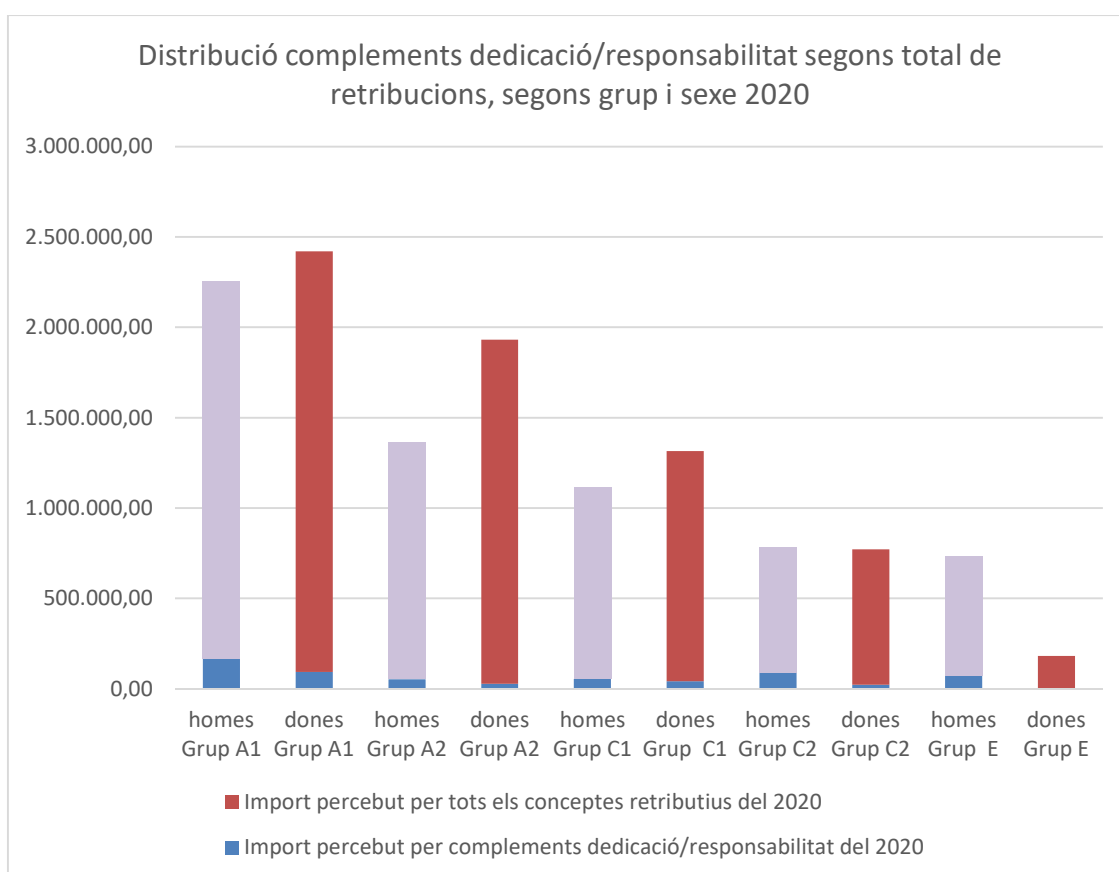
I respecte a les dones, aquestes han percebut **184.919,79 euros** en concepte de complements per dedicació/responsabilitat al 2020, la qual cosa representa:

- Que les dones han percebut gairebé el 30% de l'import destinat a aquests complements (619.680,55 €).
- Que del total de retribucions que s'han pagat a les dones durant el 2020 (6.435.879,87 €), el 2,87% són complements de dedicació/responsabilitat.
- Que del total de retribucions que s'han pagat a tota la plantilla durant el 2020 (12.248.861,74 €), l'1,5% són complements de dedicació/responsabilitat que han percebut només les dones.

Pel seu impacte econòmic, s'ha analitzat també la distribució que es fa d'aquests complements per dedicació/responsabilitat entre els grups de classificació dels empleats:

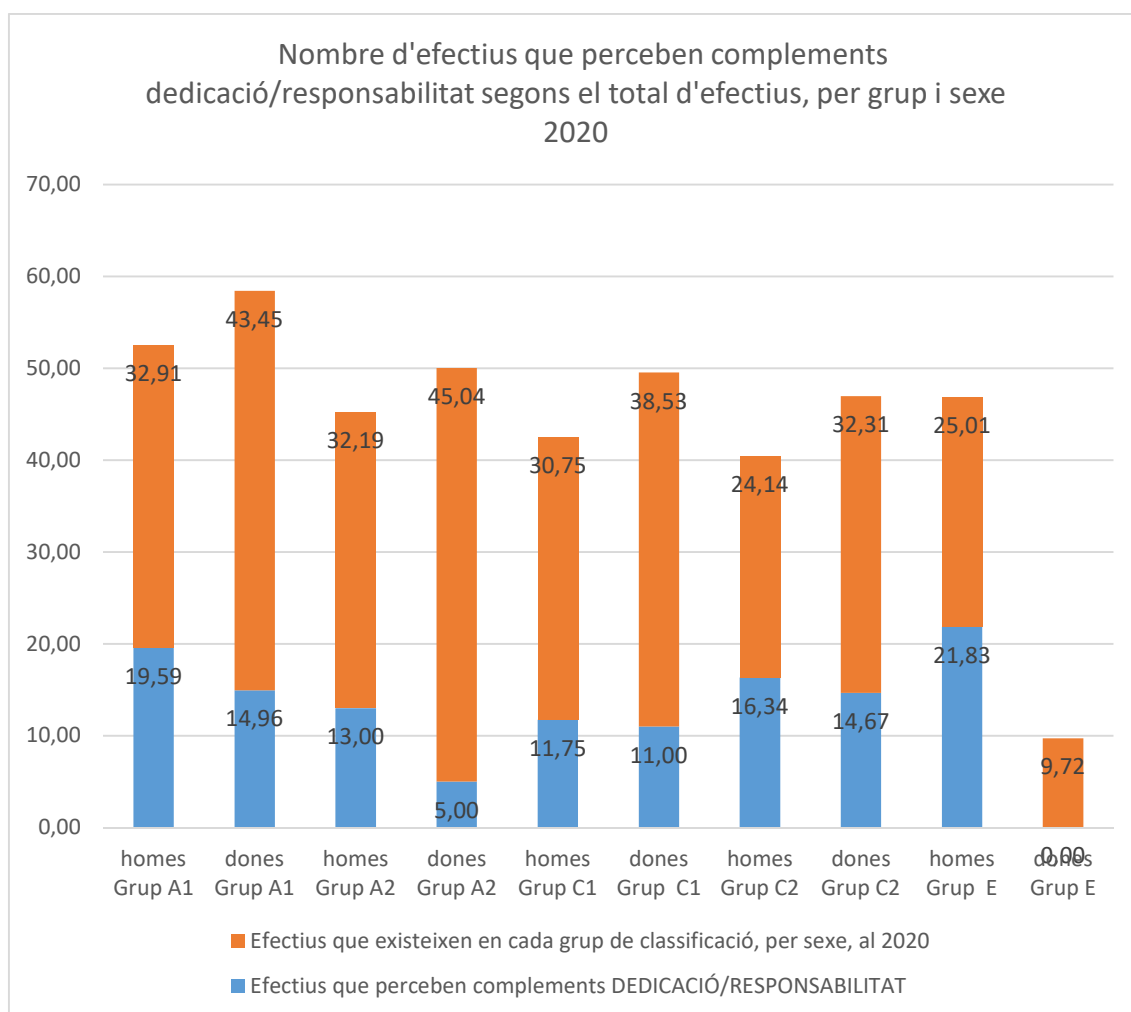
	Import percebut per complements dedicació/responsabilitat del 2020	Import percebut per tots els conceptes retributius del 2020	Percentatge que representen els complements dedicació/responsabilitat sobre el total de retribucions percebudes 2020
homes Grup A1	167.808,61	2.088.114,74	8,04
dones Grup A1	92.934,07	2.326.997,66	3,99

homes Grup A2	52.511,83	1.311.120,40	4,01
dones Grup A2	27.981,68	1.904.069,82	1,47
homes Grup C1	54.282,01	1.058.189,33	5,13
dones Grup C1	42.345,81	1.272.772,46	3,33
homes Grup C2	86.991,65	693.460,41	12,54
dones Grup C2	21.658,23	750.704,41	2,89
homes Grup E	73.166,66	662.096,99	11,05
dones Grup E	0,00	181.335,52	0,00
TOTAL	619.680,55	12.248.861,74	5,06



	Efectius que perceben complements dedicació/responsabilitat al 2020	Efectius que existeixen en cada grup de classificació, al 2020	Percentatge d'efectius que perceben complements dedicació/responsabilitat respecte al total efectius
homes Grup A1	19,59	32,91	59,52
dones Grup A1	14,96	43,45	34,42
homes Grup A2	13,00	32,19	40,39
dones Grup A2	5,00	45,04	11,10

homes Grup C1	11,75	30,75	38,21
dones Grup C1	11,00	38,53	28,55
homes Grup C2	16,34	24,14	67,67
dones Grup C2	14,67	32,31	45,39
homes Grup E	21,83	25,01	87,29
dones Grup E	0,00	9,72	0,00
TOTAL	128,13	314,05	40,80



2. Gratificacions per serveis extraordinaris (hores extres realitzades fora de la jornada laboral al 2020).

En primer terme, cal dir que el concepte d'hores extraordinàries, a la Diputació de Girona es pot compensar amb temps de descans, o bé amb la percepció d'una gratificació econòmica que no és fixa ni periòdica, i que es vincula al nombre de d'hores extraordinàries realitzades. L'elecció entre un sistema de compensació o altre (gaudir d'hores de descans, o percebre un import retributiu) és elecció del propi treballador.

En aquest apartat només s'han analitzat les hores extraordinàries que s'han compensat econòmicament als treballadors, com a part de l'anàlisi retributiu que s'està realitzant.

Els resultats ens indiquen que la percepció de compensació econòmica per la realització d'hores extres té el següent impacte, tant en la plantilla i com en el conjunt de les retribucions:

- Segons el nombre de personal que percep la compensació per la realització d'hores extres:

Dels 314,03 efectius que va tenir la Diputació al 2020, varen percebre la gratificació per hores extres un total de 55,16 efectius (o sigui, el 17,57 % dels efectius totals).

Per sexe, l'impacte és el següent:

	Efectius totals de Diputació al 2020	Efectius que perceben gratificació per serveis extraordinaris al 2020	Percentatge que representen sobre el total de perceptors de la gratificació (55,16) %	Percentatge que representen sobre el total d'homes o dones de la plantilla (114,98 o 169,05) %	Percentatge que representen sobre el total de plantilla sense distinció de gènere (314,03) %
Global homes i dones	314,03	55,16	100		17,57
Homes	144,98	32,16	58,30	22,18	10,24
Dones	169,05	23	41,70	13,61	7,32

Per tant, tenim que un total de **32,16 homes** han percebut gratificació per serveis extraordinaris (hores extres) al 2020, la qual cosa representa:

- Que el 58,30% dels perceptors d'aquests complements són homes (i representen un 10,24% de tota la plantilla). O sigui, que de cada 10 persones que perceben hores extres, quasi 6 són homes.
- Que el 22,18% dels homes de la plantilla van percebre al 2020 hores extraordinàries.

I tenim que un total de **23 dones** gratificació per serveis extraordinaris (hores extres) al 2020, la qual cosa representa:

- Que el 41,70% dels perceptors d'aquests complements són dones (i representen un 7,32 % de tota la plantilla). O sigui, que de cada 10 persones que perceben hores extres, 4 són dones.
- Que el 13,61 % de les dones de la plantilla van percebre al 2020 hores extraordinàries.

- Segons l'import que representen les gratificacions extraordinàries respecte de la retribució global que es paga als empleats:

Del total de retribucions satisfetes als empleats al 2020, que van ser 12.248.861,71 euros, es van destinar a gratificar hores extres un total de 33.052,36 euros, la qual cosa representa un 0,27% del total de retribucions pagades.

Si analitzem la distribució per sexe, tenim que:

	Retribucions globals percebudes al 2020 €	Import percebut per gratificació per serveis extraordinaris €	Percentatge que representa sobre el total de gratificació per serveis extraordinaris (33.052,36 €) %	Percentatge que representa sobre les retribucions globals d'homes (5.812.981,87€) o dones (6.435.879,87€) %	Percentatge que representa sobre la retribució total de la plantilla sense distinció de gènere (12.248.861,74€) %
Global homes i dones	12.248.861,74	33.052,36	100,00		0,27
Homes	5.812.981,87	21.379,83	64,68	0,37	0,17
Dones	6.435.879,87	11.672,53	35,32	0,18	0,10

Per tant, tenim que els homes han percebut **21.379,83 euros** en concepte de d'hores extres al 2020, la qual cosa representa:

- Que els homes han percebut el 64,68% de l'import destinat a aquests complements (33.052,36 €).
- Que del total de retribucions que s'han pagat als homes durant el 2020 (5.812.981,87 €), el 0,37 % són gratificacions per hores extres.
- Que del total de retribucions que s'han pagat a tota la plantilla durant el 2020 (12.248.861,74 €), el 0,17 % són compensacions per hores extres que han percebut només els homes.

I respecte a les dones, aquestes han percebut **11.672,53 euros** en concepte de d'hores extres al 2020, la qual cosa representa:

- Que les dones han percebut el 35,32 % de l'import destinat a aquests complements (33.052,36 €).
- Que del total de retribucions que s'han pagat a les dones durant el 2020 (6.435.879,87 €), el 0,18 % són gratificacions per hores extres.
- Que del total de retribucions que s'han pagat a tota la plantilla durant el 2020 (12.248.861,74 €), 0,10 % són compensacions per hores extres que han percebut només les dones.

3. Indemnitzacions per desplaçaments, allotjament i manutenció

Aquestes percepcions no són retribucions, perquè no retribueixen el treball de l'empleat, sinó que són compensacions per una despesa prèvia realitzada pel treballador amb motiu del seu desplaçament o assistència a treballs fora de l'oficina, i que no té el deure d'assumir, de forma que la Diputació els compensa per aquests costos prèvia acreditació documental de la despesa per manutenció o desplaçament.

Els resultats ens indiquen que la percepció d'aquestes indemnitzacions, tant en la plantilla i com en el conjunt de les retribucions és el següent:

- Segons el nombre de personal que percep aquestes indemnitzacions (les anomenarem "dietes", per simplificar, tot i que inclou les despeses de desplaçament:

Dels 314,03 efectius que va tenir la Diputació al 2020, varen percebre dietes un total de 120,71 efectius (o sigui, el 38,44 % dels efectius totals).

Per sexe, l'impacte és el següent:

	Efectius totals de Diputació al 2020	Efectius que perceben dietes al 2020	Percentatge que representen sobre el total de perceptors de dietes (120,71) %	Percentatge que representen sobre el total d'homes o dones de la plantilla (114,98 o 169,05) %	Percentatge que representen sobre el total de plantilla sense distinció de gènere (314,03) %
Global homes i dones	314,03	120,71	100		38,44
Homes	144,98	71,62	59,33	49,40	22,81
Dones	169,05	49,08	40,66	29,03	15,63

Per tant, tenim que un total de **71,62 homes** han percebut dietes al 2020, la qual cosa representa:

- Que el 59,33% dels perceptors d'aquests complements són homes (i representen un 22,81% de tota la plantilla). O sigui, que de cada 10 persones que perceben dietes, quasi 6 són homes.
- Que el 49,40% dels homes de la plantilla van percebre al 2020 dietes (gairebé la meitat).

I tenim que un total de **49,08 dones** van percebre dietes al 2020, la qual cosa representa:

- Que el 40,66 % dels perceptors d'aquests complements són dones (i representen un 15,63 % de tota la plantilla). O sigui, que de cada 10 persones que perceben dietes, 4,6 són dones.
- Que el 29,03 % de les dones de la plantilla van percebre al 2020 dietes (aproximadament un terç).

- Segons l'import que representen les dietes respecte de la retribució global que es paga als empleats:

Del total de retribucions satisfetes als empleats al 2020, que van ser 12.248.861,71 euros, es van destinar a gratificar dietes un total de 50.776,49 euros, la qual cosa representa un 0,41% del total de retribucions pagades.

Si analitzem la distribució per sexe, tenim que:

	Retribucions globals percebudes al 2020 €	Import percebut per dietes €	Percentatge que representa sobre el total de dietes (50.776,49 €) %	Percentatge que representa sobre les retribucions globals d'homes (5.812.981,87€) o dones (6.435.879,87€) %	Percentatge que representa sobre la retribució total de la plantilla sense distinció de gènere (12.248.861,74€) %
Global homes i dones	12.248.861,74	50.776,49	100,00		0,41
Homes	5.812.981,87	28.323,31	55,78	0,49	0,23
Dones	6.435.879,87	22.453,18	44,22	0,35	0,18

Per tant, tenim que els homes han percebut **28.323,31 euros** en concepte de dietes al 2020, la qual cosa representa:

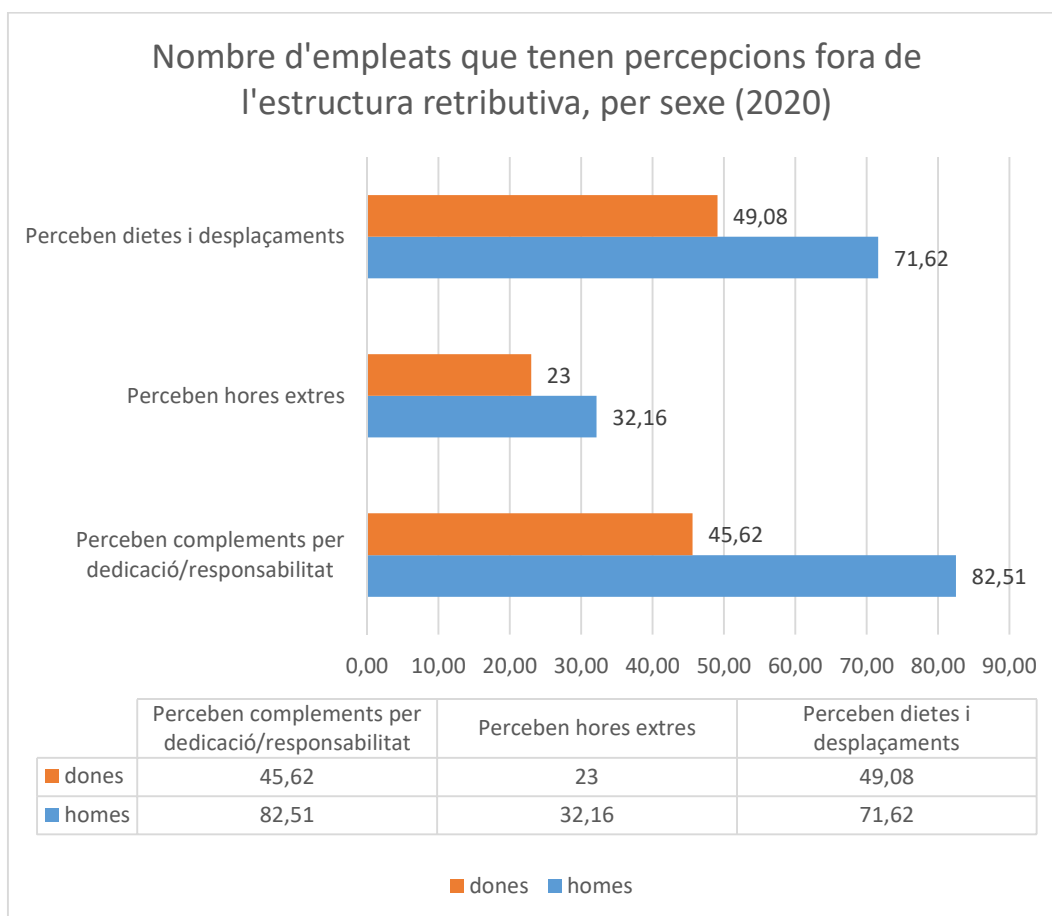
- Que els homes han percebut el 55,78% de l'import destinat a aquestes indemnitzacions (50.776,49 €).
- Que del total de retribucions que s'han pagat als homes durant el 2020 (5.812.981,87 €), el 0,49% són dietes.
- Que del total de retribucions que s'han pagat a tota la plantilla durant el 2020 (12.248.861,74 €), el 0,23% són dietes que han percebut només els homes.

I respecte a les dones, aquestes han percebut **22.453,18 euros** en concepte de dietes al 2020, la qual cosa representa:

- Que les dones han percebut el 44,22 % de l'import destinat a aquestes indemnitzacions (50.776,49 €).
- Que del total de retribucions que s'han pagat a les dones durant el 2020 (6.435.879,87 €), el 0,35% són dietes.
- Que del total de retribucions que s'han pagat a tota la plantilla durant el 2020 (12.248.861,74 €), 0,18% són dietes que han percebut només les dones.

Conclusió:

La percepció de complements no lligats a l'estructura retributiva obligatòria (sou base, destí, específic i triennis) té un major impacte en homes que en dones, com s'aprecia al gràfic resum següent.



5. AUDITORIA RETRIBUTIVA

Seguint el contingut obligatori dels Plans d'Igualtat previst en el RD 901/2020 de 13 d'octubre, en l'apartat de la Diagnosi ("Classificació professional, retribucions i auditories retributives") cal incloure, a més del registre retributiu que permet conèixer dades desagregades per sexe de tots els paràmetres retributius, una auditoria retributiva.

Les auditories retributives estan regulades als articles 7 i 8 del Reial Decret 902/2020 de 13 d'octubre, sobre igualtat retributiva entre homes i dones, que estableix que les empreses que elaborin un Pla d'Igualtat han d'incloure en el mateix una auditoria retributiva, la qual tindrà per objecte obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, de forma transversal i completa. Aquesta auditoria tindrà la mateixa vigència que el pla d'igualtat.

L'auditoria retributiva implica la obligació de realitzar el diagnòstic de la situació retributiva de l'empresa, i més concretament, fer una valoració dels llocs de treball, fent una estimació global de tots els factors que concorren en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric a cada lloc. Els factors de valoració han de ser considerats de forma objectiva i han d'estar vinculats de forma necessària i estricta al desenvolupament del lloc de treball.

La valoració de llocs de treball ha de referir-se a totes les tasques i funcions de cada lloc de treball de l'empresa, oferir confiança sobre els resultats i ser adequada al sector d'activitat (Administració Pública), tipus d'organització i altres característiques.

Mentre no ha estat aprovat cap procediment oficial de procediment de valoració de llocs de treball, el Ministeri d'Igualtat recomana en la seva guia oficial per a la realització del diagnòstic l'eina pública "Sistema de Valoració de Llocs de Treball en les Empreses amb Perspectiva de Gènere", que és la que s'ha utilitzat en aquest cas, i que s'abreua amb les sigles SVPT.

En relació a l'estructura retributiva del personal de la Diputació de Girona, cal fer els següents aclariments:

El personal funcionari de la Corporació (que va representar al 2020 un 73% dels efectius) té una estructura retributiva basada en la Llei 30/1984 de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública, perquè no s'ha dictat encara la legislació catalana de desenvolupament del Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Aquesta estructura és la següent:

- Retribucions bàsiques, segons el grup de classificació (A1, A2, C1, C2 i AP): sou, triennis i pagues extraordinàries. Els imports d'aquestes retribucions és fixat anualment amb caràcter bàsic per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.
- Retribucions complementàries (segons el lloc de treball ocupat, són fixats pel Ple de la Diputació de Girona): complement de destí, complement específic, complement de productivitat i gratificacions per serveis extraordinaris. D'entre els conceptes que integra el complement específic s'hi poden contemplar aspectes de dedicació com la realització de jornades superiors a la fixada obligatòriament, prestar assistència a organismes del grup institucional, assumpció de major responsabilitat de l'exigida pel lloc de treball, estar localitzable en hores no laborals, atendre emergències, etc.

El personal laboral de la Diputació de Girona, que representava un 27% dels efectius al 2020, té la mateixa estructura retributiva que el personal funcionari, d'acord amb el pacte contemplat

en el Conveni Col·lectiu del personal laboral de la Diputació de Girona, i s'apliquen els mateixos criteris de quantificació dels complements retributius, en termes d'equiparació total.

En relació les retribucions del personal de la Diputació de Girona, ja s'ha exposat anteriorment el resultat de la bretxa salarial entre homes i dones. No obstant això, cal tenir en compte que l'article 8 del Reial Decret 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat de les empreses del sector privat, preveu que ha de formar part del Pla d'igualtat el resultat de l'auditoria retributiva realitzada en els termes del Reial Decret 902/2020 de 13 d'octubre d'igualtat entre dones i homes. Concretament, el Reial Decret 902/2020 en el seu article 8 estableix que: *La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.*

L'*Instituto de la Mujer* ha elaborat per a les empreses una eina de treball que dissenya un Sistema de Valoració de Llocs de Treball amb Perspectiva de Gènere (anomenat SVPT), en format Excel i obert. Es tracta d'una eina quantitativa, que utilitza factors de valoració que ajudaran a comparar el valor que aporta cada lloc de treball sense prejudicis sexistes.

Els procediments quantitius o analítics avaluen els llocs de treball segons diversos criteris, anomenats factors, prèviament seleccionats i definits. Això posteriorment exigeix la quantificació en punts del valor aportat a l'organització per cada lloc de treball, i això permet quantificar i comparar el valor entre els llocs de treball, al marge de les persones que els ocupin, i el seu gènere.

Els factors (coneixements, aptituds, esforç, responsabilitat...) responen a una escala de valoració i a un pes associat prèviament a cada factor (en una escala màxima de 100). Un cop feta la valoració dels llocs, es pot fer una comparativa i anàlisi de gènere de les puntuacions obtingudes. Tot seguit es detallen les fases de l'auditoria que s'han fet utilitzant l'eina gratuïta SVPT.

Fase 1. Definició dels factors de valoració.

Cadascun dels 27 factors valorats es poden classificar en 4 tipus:

A. Coneixement i aptituds:

Designen coneixements i aptituds que poden adquirir-se per formació acadèmica, experiència, formació no institucionalitzada, etc. Cobreix tres tipus de capacitats i aprenentatges: cognitiu (*knowing how to learn*); psicomotor (*know-how*) i de comportament (*knowing how to behave*).

B. Responsabilitat:

Es refereix a les tasques que repercuteixen en els objectius de l'empresa, com la seva rentabilitat, solidesa econòmica i jurídica, ampliació de clientela i seguretat i salut de la seva clientela.

C. Esforç:

Designa la dificultat, el cansament i la tensió que comporta l'execució de les tasques. L'esforç és la resposta que una persona ha de fer a la seva càrrega de treball, i el terme "càrrega" es refereix a aspectes tant físics com intel·lectuals.

D. Condicions de treball:

Designa condicions ambientals i de clima psicològic en què es realitza el treball. Es fixa en les característiques del procés del treball i els factors ambientals que afecten en la persona treballadora. També s'inclouen el malestar que pot provocar l'entorn físic, psicològic i social.

Els factors que s'han utilitzat en aquesta valoració són els proposats per la Diputació de Barcelona. En un ANNEX es detallen tots els factors utilitzats i la seva puntuació, així com en un altre ANNEX s'exposa l'anàlisi de coherència dels factors de valoració que proposa l'eina SVPT.

Per a cada factor, cal escollir prèviament si s'atribueix generalment a dones, homes o si és neutre, en el context de la organització. El gènere de cada factor és una característica subjectiva, associada a la cultura de cada organització, però indispensable per a mesurar els diferències de gènere.

Tots els factors que formen part d'un mateix tipus han de sumar 100 punts, i tenen un valor relatiu dins del sistema de puntuacions.

Tipus	Nom del Factor	Gènere	SVPT	Punts
A. CONEIXEMENT I APTITUDS	Formació	NEUTRE	20	60,00
A. CONEIXEMENT I APTITUDS	Especialització formativa	NEUTRE	40	120,00
A. CONEIXEMENT I APTITUDS	Relació amb el client	NEUTRE	40	120,00
C. ESFORÇ	Resolució problemes tècnics	NEUTRE	35	70,00
C. ESFORÇ	Guiatge/iniciativa	NEUTRE	35	70,00
C. ESFORÇ	Jerarquia	NEUTRE	30	60,00
B. RESPONSABILITAT	Volum de personal dirigit	NEUTRE	15	52,50
B. RESPONSABILITAT	Tipus de personal dirigit	NEUTRE	10	35,00
B. RESPONSABILITAT	Complexitat segons tipus servei	NEUTRE	10	35,00
B. RESPONSABILITAT	Responsabilitat funcional	NEUTRE	15	52,50
B. RESPONSABILITAT	Controller	NEUTRE	5	17,50
B. RESPONSABILITAT	Signar projectes o estudis	NEUTRE	15	52,50
B. RESPONSABILITAT	Vigilància i custòdia	MASCULÍ	5	17,50
B. RESPONSABILITAT	Vetllar salut treballadors	NEUTRE	5	17,50
B. RESPONSABILITAT	Formador intern	NEUTRE	10	35,00
B. RESPONSABILITAT	Sigil	NEUTRE	5	17,50
B. RESPONSABILITAT	Maneig d'efectius	NEUTRE	5	17,50
D. CONDICIONS DE TREBALL	Terminis	NEUTRE	20	30,00

D. CONDICIONS DE TREBALL	Criticitat emocional	FEMENÍ	10	15,00
D. CONDICIONS DE TREBALL	Grau de concentració	NEUTRE	10	15,00
D. CONDICIONS DE TREBALL	Pressió psicològica	NEUTRE	10	15,00
D. CONDICIONS DE TREBALL	Postura forçada i força	MASCULÍ	5	7,50
D. CONDICIONS DE TREBALL	Penositat	MASCULÍ	5	7,50
D. CONDICIONS DE TREBALL	Soroll i vibració	MASCULÍ	5	7,50
D. CONDICIONS DE TREBALL	Risc de dany/lesió	MASCULÍ	5	7,50
D. CONDICIONS DE TREBALL	Dedicació	NEUTRE	20	30,00
D. CONDICIONS DE TREBALL	Dedicació exclusiva	NEUTRE	10	15,00

Fase 2. Assignació del pes que tindrà cada factor.

Un cop definits tots els factors i la seva escala de graduació, cal assignar un pes a cada factor, en dos nivells:

En un primer nivell, cadascun dels quatre tipus de factors té un percentatge, de forma que els 4 tipus sumen 100%. D'acord amb les recomanacions de la OIT, els pesos a assignar a cada tipus han de oscil·lar entre aquests intervals:

De 20% a 35% per al tipus A: CONEIXEMENT I APTITUDS

De 25% a 40% per al tipus B: RESPONSABILITAT

De 15% a 25% per al tipus C: ESFORÇ

De 5% a 15% per al tipus D: CONDICIONS DE TREBALL

En el cas de la Diputació de Girona, s'ha atorgar el pes següent a cada tipus de factor:

Tipus	SVPT
A. CONEIXEMENT I APTITUDS	30%
B. RESPONSABILITAT	35%
C. ESFORÇ	20%
D. CONDICIONS DE TREBALL	15%
	100%

En un segon nivell, s'assigna un pes a cada factor per separat, de forma que:

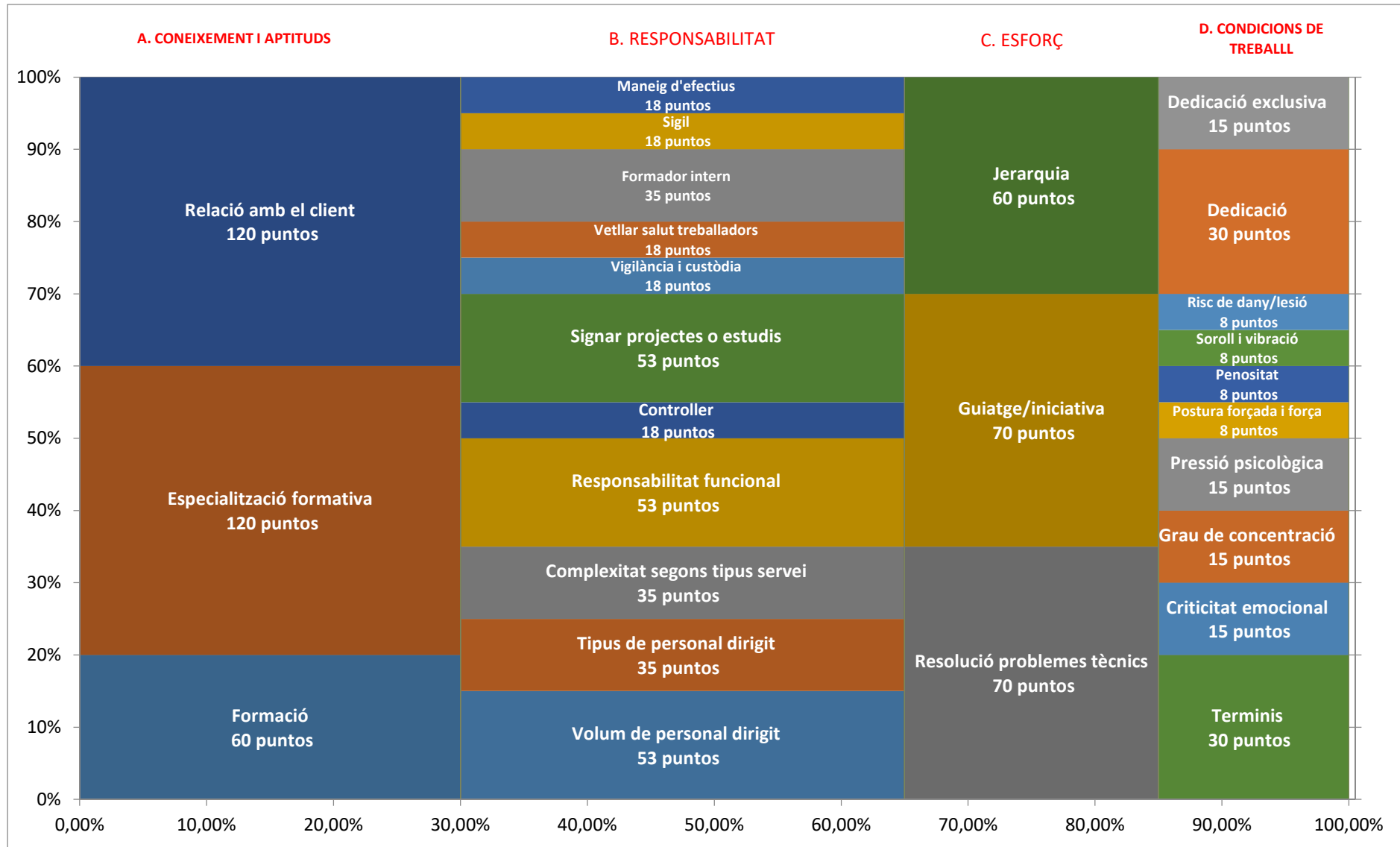
- El pes de cada factor reflecteix adequadament l'aportació de valor dins de cada tipus. Aquí seria injust assignar un pes molt alt a l'esforç físic (típicament més present en llocs masculinitzats) i un pes molt baix a les habilitats comunicatives (típicament més present en llocs feminitzats).
- Tots els pesos dels factors d'un mateix tipus (A, B,C o D) han de sumar 100%, i la puntuació de tots els factors ha de sumar 1000.

CONTROL REPARTIMENT:	SVPT	Punts
A. CONEIXEMENT I APTITUDS	100	300,00
B. RESPONSABILITAT	100	350,00

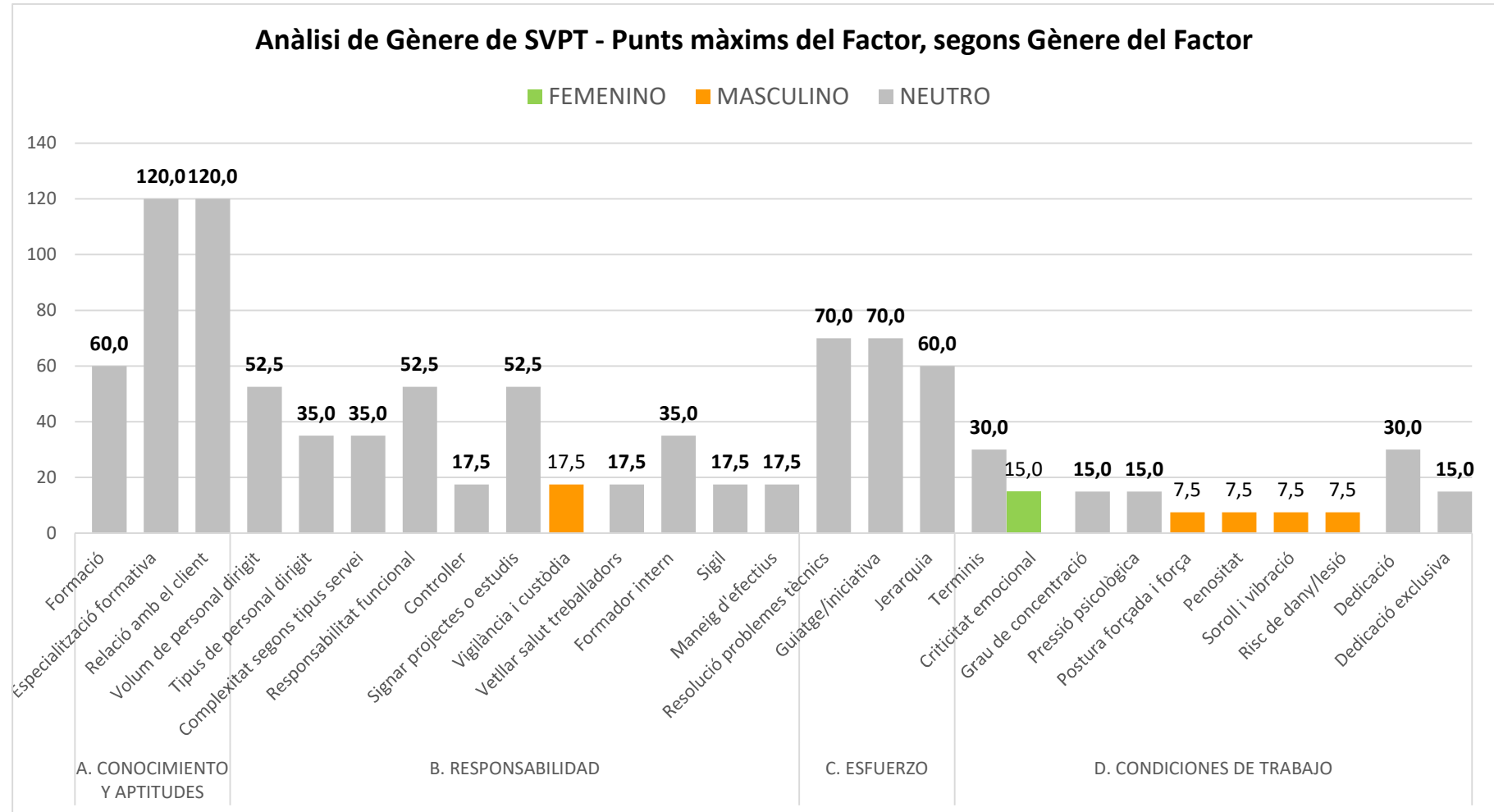
C. ESFORÇ	100	200,00
D. CONDICIONS DE TREBALL	100	150,00
		1000,00

Fase 3. Anàlisi dels llocs de treball.

En la següent imatge s'inclou un gràfic generat automàticament per la eina SVPT on cada factor és representat per un rectangle, que indica el nombre de punts màxim assignat a cadascun. L'àrea de cada factor és proporcional al pes per punts que tenen dins del sistema de SVPT.



Fase 4. Anàlisi de gènere dels factors:



El gràfic anterior ens indica sobre el total de 1000 punts que es valoraran, els que corresponen a factors considerats femenins, masculins o neutres.

Fase 5. Determinació dels llocs de treball de la organització que seran valorats.

El primer pas a realitzar ha estat enumerar els departaments i el grup de classificació dels llocs de treball que seran valorats.

Atès que no és necessari fer una valoració de tots i cadascun dels més de 300 llocs de treball de la Corporació, s'ha adoptat el criteri de valorar 28 llocs de treball "tipus", que a més coincideixen amb els llocs de treball "d'igual valor" que utilitzarà la Diputació de Girona en el seu registre retributiu per a avaluar la bretxa salarial entre homes i dones. Tots els llocs de treball de la Diputació, sense excepció, poden ser incardinats en un dels 28 llocs tipus que s'exposen tot seguit:

Llocs de treball "tipus" que seran objecte de valoració:			
Clau	Lloc de treball tipus	Departament	Grup Professional
P01	Habilit. Nacional	SECRET/INTERV.	A1
P02	Habilit. Nacional- SAT	SECRET/INTERV.	A1
P03	Cap servei	TOTS DEPARTAMENTS	A1
P04	Lletrats	JURÍDICS	A1
P05	Cap Secció A1	TOTS DEPARTAMENTS	A1
P06	Cap Secció A2	TOTS DEPARTAMENTS	A2
P07	TAG (Nota 1)	TOTS DEPARTAMENTS	A1
P08	Tècnics Esc. Especial	TOTS DEPARTAMENTS	A1
P09	Tècnics Comunicació	COMUNICACIÓ	A2
P10	Bibliotecaris A1	BIBLIOTEQUES	A1
P11	Tècnics Mitja General	TOTS DEPARTAMENTS	A2
P12	Tècnics Mitjà Especial (Nota 2)	TOTS DEPARTAMENTS	A2
P13	Bibliotecaris A2	BIBLIOTEQUES	A2
P14	Administratius	TOTS DEPARTAMENTS	C1
P15	Especialista C1	TOTS DEPARTAMENTS	C1
P16	Capatàs	XARXA VIÀRIA	C1
P17	Vigilants	XARXA VIÀRIA	C1
P18	Especialista C2	TOTS DEPARTAMENTS	C2
P19	Paleta	MONUMENTS	C2
P20	Conductors Pres.	PRESIDÈNCIA	C2
P21	Conductors Brigada	XARXA VIÀRIA	C2
P22	Auxiliar admin.	TOTS DEPARTAMENTS	C2
P23	Peó	XARXA VIÀRIA	E
P24	Ordenança	ORDENANCES	E
P25	Netejadors	MANTENIMENT	E
P26	Reprografia	ORDENANCES	C2
P27	Tècnics SAT	SAT	A1
P28	Admin. Expert SAT	SAT	C1

Nota 1: Tècnics d'Escala General que no correspon classificar-los en altres llocs tipus més específics.

Nota 2: Tècnics d'Escala Especial que no correspon classificar-los en altres llocs tipus més específics.

Posteriorment, l'eina SVPT facilita en fulles de càlcul separades la valoració de cadascun dels llocs de treball tipus d'acord amb els factors de valoració que s'han exposat. L'eina realitza el càlcul automàtic amb la puntuació que pertoca segons el valor ponderat de cada factor. La funció de valoració de lloc de treball ha de fer-se sense fer una associació implícita entre el lloc de treball i el sexe de les persones que ocupen el lloc.

Suposem que per a un col·lectiu de dones i homes que tenen responsabilitats equivalents es determina que ocupen llocs tipus diferents (un de masculinitzat, ocupat majoritàriament pels homes, i l'altre feminitzat o ocupat majoritàriament per dones). Llavors, les possibles diferències salarials detectades entre ambdós llocs de treball tipus no respondrien realment a una valoració de llocs de treball amb valor diferent, sinó a una discriminació salarial per raó de gènere. En canvi, si dos grups de dones realitzen funcions diferents, però són agrupats en un únic lloc de treball tipus, l'anàlisi de les seves retribucions no s'ajustaria a la realitat de la comparació de llocs d'igual valor.

Fase 6. Comparativa i anàlisi de gènere de les puntuacions de la valoració dels llocs de treball tipus

Un cop valorats tots els llocs de treball, es poden comparar les puntuacions obtingudes i realitzar un anàlisi des de la perspectiva de gènere.

La primera taula avaluar és el resum de puntuacions obtingudes pels llocs de treball.

	Total Punts per Factor	P01_Habilit. Nacional	P02_Habilit. Nacional-CAT	P03_Cap servei	P04_Lletrats	P05_Cap Secció A1	P06_Cap Secció A2	P07_TAG	P08_Tècnics Esc. Especial	P09_Tècnics Comunicació	P10_Bibliotecaris A1	P11_Tècnics Mitja General	P12_Tècnics Mitja Especial	P13_Bibliotecaris A2	P14_Administriatius
Punts A. Coneixements i Aptituds	3.038,06	300,00	300,00	205,85	205,85	127,70	109,70	111,71	111,71	93,71	97,85	79,85	79,85	79,85	94,70
Punts B. Responsabilitat	1.984,25	221,34	212,98	136,62	94,12	101,11	101,11	78,27	78,27	42,82	78,41	46,61	57,96	78,41	46,35
Punts C. Esforç	1.721,83	200,00	162,49	137,21	122,29	84,78	84,78	84,78	84,78	84,78	67,55	60,63	60,63	67,55	33,53
Punts D. Condicions De Treball	1.097,23	75,49	75,49	47,96	55,50	18,24	18,24	21,49	21,49	72,24	15,00	15,00	18,24	15,00	31,74
	7.841,37	796,82	750,96	527,65	477,76	331,84	313,84	296,25	296,25	293,56	258,82	202,09	216,68	240,82	206,32
Punts Femenins	123,00	1,50	1,50	15,00	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	15,00
Punts Masculins	240,98	4,75	4,75	4,75	4,75	4,75	4,75	4,75	4,75	4,75	4,75	4,75	4,75	4,75	4,75
Punts Neutres	7.477,39	790,57	744,71	507,90	471,51	325,59	307,59	290,00	290,00	287,31	252,57	195,84	210,43	234,57	186,57
Punts Totals	7.841,37	796,82	750,96	527,65	477,76	331,84	313,84	296,25	296,25	293,56	258,82	202,09	216,68	240,82	206,32

	Total Punts per Factor	P15_Especialista C1	P16_Capats	P17_Vigilants	P18_Especialista C2	P19_Paleta	P20_Conductors Pres.	P21_Conductors Brigada	P22_Auxiliar admin.	P23_Peó	P24_Ordenança	P25_Netejadors	P26_Reprografia	P27_Tècnics SAT	P28_Administratius SAT
Punts A. Coneixements i Aptituds	3.038,06	78,71	78,71	64,85	94,70	55,85	55,85	55,85	99,55	85,70	33,00	60,71	33,00	42,00	141,55
Punts B. Responsabilitat	1.984,25	50,14	50,14	66,44	38,78	38,78	35,00	58,32	35,00	38,78	39,04	42,57	35,00	42,82	42,82
Punts C. Esforç	1.721,83	43,22	43,22	20,00	20,00	35,14	28,08	20,00	20,00	25,45	20,00	20,00	20,00	20,00	60,63
Punts D. Condicions De Treball	1.097,23	34,99	34,99	57,99	57,99	57,97	36,87	82,50	30,12	42,00	63,87	43,96	24,48	16,62	15,00
	7.841,37	207,05	209,29	211,47	187,74	155,81	216,67	184,67	191,93	155,91	167,24	112,48	121,45	260,00	250,02
Punts Femenins	123,00	1,50	1,50	1,50	15,00	1,50	1,50	1,50	1,50	15,00	1,50	15,00	1,50	1,50	1,50
Punts Masculins	240,98	4,75	4,75	20,74	7,24	14,23	26,62	8,53	19,87	4,75	26,62	11,02	14,23	6,37	4,75
Punts Neutres	7.477,39		200,80	187,05	189,23	172,01	127,68	206,64	163,30	172,18	127,79	141,21	96,75	113,57	253,75
Punts Totals	7.841,37	207,05	209,29	211,47	187,74	155,81	216,67	184,67	191,93	155,91	167,24	112,48	121,45	260,00	250,02

Fase 7. Determinació dels salaris que seran objecte d'avaluació.

Un cop finalitzada la valoració dels 28 llocs de treball tipus, caldrà assignar a cada lloc de treball tipus els salaris mitjans que estan percebent tots els empleats i empleades que ocupen llocs assimilats al lloc tipus. Aquests salaris s'han determinat amb el següent mètode: Respecte de la retribució bruta anual fixada a la Relació de Llocs de Treball per a tots els llocs de treball individuals, s'han agrupat els llocs individuals en llocs tipus, i s'ha fixat l'import del salari mitjà de cada lloc tipus, considerant només els conceptes següents:

- Sou (segons grup de classificació)
- Complement de destí (segons nivell de destí)
- Complement específic (mitjana dels específics de cada lloc individual que integra el lloc tipus)
- Complement de major dedicació i similar que contingui la RLT (s'ha contemplat quan la majoria de llocs de treball del mateix lloc tipus contenen aquest concepte retributiu).

A mode d'exemple, per al lloc tipus "Administratiu", s'han considerat totes aquestes retribucions:

Descripció llocs individuals segons RLT	sou	Destí	Import Destí	Específic	TOTAL RETRIB	Altres complement, si és habitual	MITJANA	LLOCS TIPUS
C1-15 ADM.	10823,9	15	5019,84	8.067,19	23.910,93			ADMINISTRATIU
C1-20 ADM.	10823,9	20	6740,72	12.547,28	30.111,90			ADMINISTRATIU
C1-21 ADM.	10823,9	21	7256,62	12.547,28	30.627,80			ADMINISTRATIU
C1-22 ADM-1	10823,9	22	7815,92	12.547,28	31.187,10			ADMINISTRATIU
C1-22 ADM.-2	9174,56	22	7815,92	18.761,27	35.751,75		30.317,89	ADMINISTRATIU

Un cop calculats els salaris mitjans percebuts per cada lloc tipus, obtenim un resultat, que és una taula amb el salari mitjà de tots els llocs de treball que poden incardinar-se en el mateix "lloc tipus".

Posteriorment, l'eina SVPT permet introduir els salaris efectivament percebuts pels 328 empleats que va tenir la Diputació durant el 2020, per ordre alfabètic (corregint la diferència que suposa que alguns treballadors no hagin treballat durant 12 mesos sencers, per no alterar la comparació, la qual cosa s'anomena "salari normalitzat").

Per al lloc tipus "administratiu", per exemple, tenim aquests resultats:

Empleat/da	Sexe	Codi	Salari anual NORMALITZAT percebut per l'empleat/da	LLOC TIPUS	Punts	Salari Mitjà per cada lloc tipus assignat
13	Dona	P14	30.354,68	Administratiu	206,32	30.317,89 €
22	Dona	P14	44.930,82	Administratiu	206,32	30.317,89 €
37	Dona	P14	29.843,40	Administratiu	206,32	30.317,89 €
43	Home	P14	29.843,26	Administratiu	206,32	30.317,89 €
56	Dona	P14	32.006,17	Administratiu	206,32	30.317,89 €
57	Dona	P14	25.376,46	Administratiu	206,32	30.317,89 €
78	Dona	P14	31.208,18	Administratiu	206,32	30.317,89 €
92	Home	P14	24.004,96	Administratiu	206,32	30.317,89 €
95	Dona	P14	29.843,26	Administratiu	206,32	30.317,89 €
101	Dona	P14	24.721,97	Administratiu	206,32	30.317,89 €
104	Dona	P14	29.900,14	Administratiu	206,32	30.317,89 €
107	Dona	P14	24.483,08	Administratiu	206,32	30.317,89 €
118	Dona	P14	29.843,26	Administratiu	206,32	30.317,89 €
122	Dona	P14	23.709,98	Administratiu	206,32	30.317,89 €
128	Home	P14	25.376,46	Administratiu	206,32	30.317,89 €

Empleat/da	Sexe	Codi	Salari anual NORMALITZAT percebut per l'empleat/da	LLOC TIPUS	Punts	Salari Mitjà per cada lloc tipus assignat
132	Dona	P14	36.264,58	Administratiu	206,32	30.317,89 €
135	Home	P14	30.925,88	Administratiu	206,32	30.317,89 €
145	Dona	P14	29.856,64	Administratiu	206,32	30.317,89 €
149	Home	P14	29.843,26	Administratiu	206,32	30.317,89 €
152	Home	P14	30.930,60	Administratiu	206,32	30.317,89 €
169	Home	P14	29.843,26	Administratiu	206,32	30.317,89 €
171	Dona	P14	24.540,85	Administratiu	206,32	30.317,89 €
205	Dona	P14	29.843,26	Administratiu	206,32	30.317,89 €
210	Dona	P14	29.904,90	Administratiu	206,32	30.317,89 €
225	Dona	P14	31.134,48	Administratiu	206,32	30.317,89 €
228	Dona	P14	31.033,68	Administratiu	206,32	30.317,89 €
236	Dona	P14	30.354,16	Administratiu	206,32	30.317,89 €
240	Dona	P14	25.415,22	Administratiu	206,32	30.317,89 €
242	Dona	P14	32.022,82	Administratiu	206,32	30.317,89 €
245	Dona	P14	30.921,82	Administratiu	206,32	30.317,89 €
252	Dona	P14	29.843,26	Administratiu	206,32	30.317,89 €
259	Dona	P14	29.843,40	Administratiu	206,32	30.317,89 €
264	Dona	P14	29.843,26	Administratiu	206,32	30.317,89 €
273	Dona	P14	31.145,68	Administratiu	206,32	30.317,89 €
281	Dona	P14	31.057,62	Administratiu	206,32	30.317,89 €
314	Home	P14	29.977,96	Administratiu	206,32	30.317,89 €
318	Dona	P14	29.843,40	Administratiu	206,32	30.317,89 €

Aquesta operació es repeteix per als 328 empleats, que estan inclosos en alguna de les 28 categories professionals anomenades "lloc tipus".

Fase 8. Comparació entre els salaris percebuts efectivament al 2020 pels empleats i el salari mitjà "teòric" per cada lloc tipus.

La finalitat del gràfic que es mostra tot seguit és observar si hi ha diferències significatives entre homes i dones que ocupen un lloc de treball que forma part del mateix "lloc tipus", que recordem que són categories considerades d'igual valor, als efectes de l'auditoria retributiva. Les barres del gràfic que ha generat l'eina SVPT tenen el següent valor:

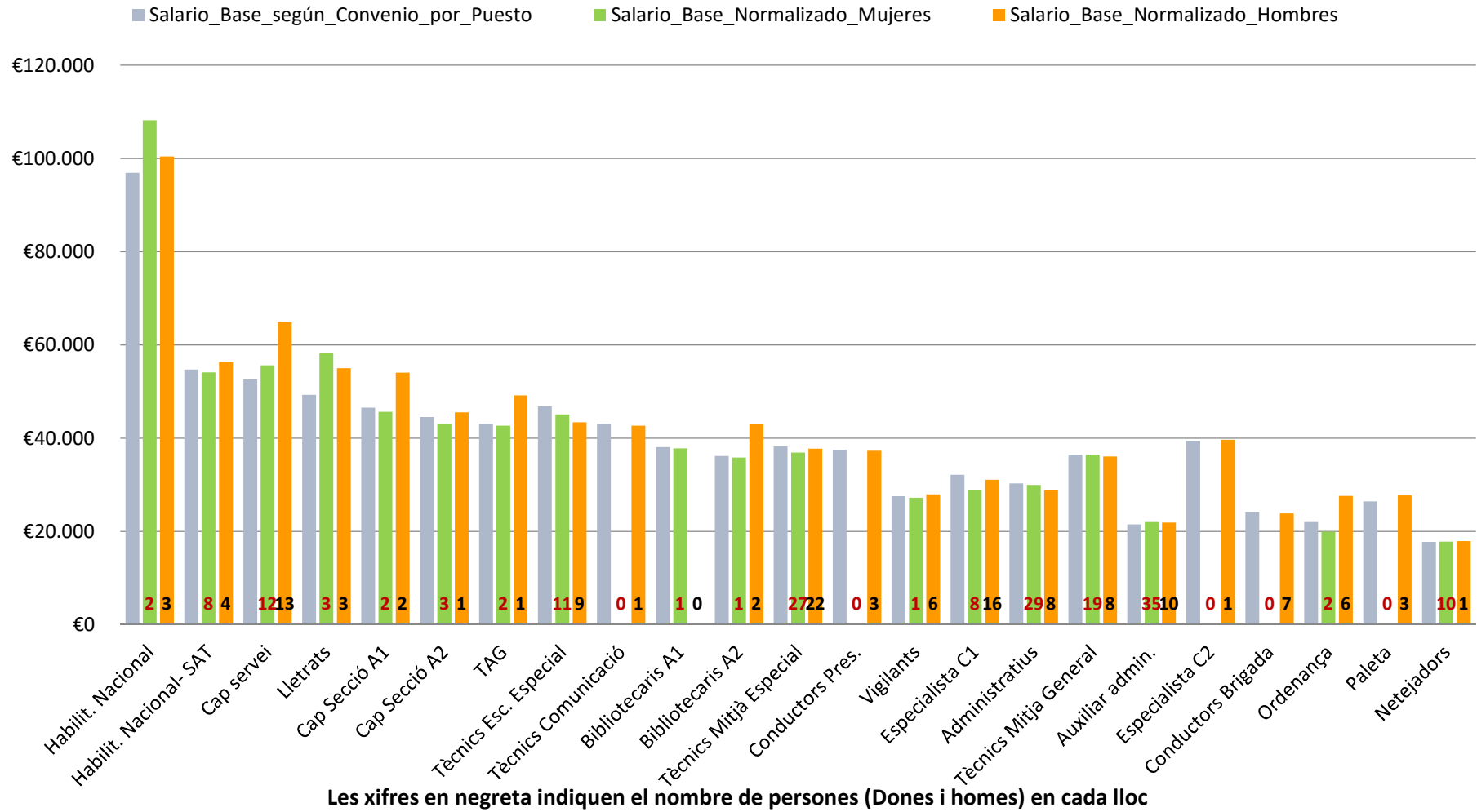
Barra de color gris/blau: Aquest és l'import del salari mitjà que s'ha calculat de forma teòrica per a cada lloc tipus, al marge del gènere.

Barra de color verd: Aquest és l'import del salari real "normalitzat" que han percebut al 2020 totes les **dones** que ocupen un dels llocs de treball que formen part del lloc tipus. La seva barra hauria d'estar propera a la barra del color gris, o almenys, no hauria d'estar per sota de la barra de color taronja. El número que apareix a la base de la barra indica el nombre de dones que hi ha en aquesta categoria. Recordem que el terme "normalitzat" significa que quan un empleat/da ha treballat menys de 12 mesos, o no ha treballat al 100% de la jornada, s'ha calculat teòricament el salari que hauria percebut en cas de treballar 12 mesos i al 100% de la jornada, per poder realitzar comparacions en termes d'igualtat.

Barra de color taronja: Aquest és l'import del salari real "normalitzat" que han percebut al 2020 tots els **homes** que ocupen un dels llocs de treball que formen part del lloc tipus. El número que apareix a la base de la barra indica el nombre d'homes que hi ha en aquesta categoria.

En algun dels llocs tipus s'observa que no hi ha dones, ja que no hi apareix la barra de color verd.

Salari teòric per lloc tipus vs Promig de Salari real normalitzat de dones i homes 2020



**S'ha observat un error en el gràfic, on hi manquen dos llocs tipus (on no hi ha cap dona, i per tant, no afecta a l'auditoria retributiva):*

Categoria P23: Peons. 20.231,63 salari mitjà teòric. 22.964,18 salari real "normalitzat" dels homes.

Categoria P16: Capatàs 26.666,64 salari mitjà teòric. 30.195,97 salari real "normalitzat" dels homes.

Explicació de les diferències principals detectades entre el salari teòric del lloc tipus, i el salari real normalitzat:

1. En el lloc tipus d'Habilitats nacionals, les dones tenen un salari real superior al salari teòric per lloc tipus, perquè el lloc de treball amb major retribució està assignat a una dona.
2. En els llocs tipus d'Habilitats nacionals del servei d'Assistència (SAT), les dones tenen un salari real lleugerament inferior al del lloc tipus, degut a que el cap del servei al 2020 és un home, i percep un complement per aquesta responsabilitat.
3. Respecte als caps de servei, el menor salari real de les dones s'explica per la percepció del factor de major dedicació, ja que el perceben 4 dones de les 12 dones que tenen aquesta categoria, mentre que el perceben 9 homes dels 13 homes que tenen aquesta categoria. Igualment, el complement per assistència a organismes el perceben 7 homes dels 13 que ocupen aquesta categoria. El factor de dedicació exclusiva també el perceben més homes que dones de la categoria.
4. En el lloc tipus de lletrats, les dones tenen un salari real lleugerament superior al del lloc tipus, degut a que la cap del servei és una dona i percep un complement per aquesta responsabilitat.
5. En el lloc tipus "Cap de secció A1", els homes tenen un salari real lleugerament superior perquè alguns homes tenen major comandament de personal al seu càrrec, tot i que la persona amb major salari del grup és una dona, per estar fent funcions de cap de servei.
6. En el lloc tipus "TAG", l'home que ocupa la categoria té un nivell de destí personal consolidat 30, motiu pel qual el salari real dels homes (que és una sola persona) és superior al salari teòric del lloc tipus.
7. En el lloc tipus bibliotecaris A2, el salari real dels homes és superior perquè un dels efectius té un complement d'acumulació de funcions de major responsabilitat.
8. En el lloc tipus "Especialista C1" el salari real dels homes és superior lleugerament al teòric per causa dels complements de dedicació i responsabilitat que perceben dos homes del grup.
9. En el lloc tipus "Ordenança" el salari real dels homes és superior al teòric perquè el col·lectiu d'homes d'aquesta categoria perceben una major dedicació per treballar a les tardes, i les dones del grup treballen en jornades de treball de menys hores.

Punts forts	Àrees de millora:
<ul style="list-style-type: none"> - L'estructura retributiva està regulada per la normativa, s'aplica en igualtat de condicions a tots els empleats/des i cal justificar les diferències en els expedients administratius, de forma es garanteix la transparència i la possibilitat de fer comparacions 	<ul style="list-style-type: none"> - Els complements retributius que s'assignen a factors com la major responsabilitat o dedicació, han d'analitzar-se periòdicament des del punt de vista de la perspectiva de gènere, mitjançant factors de valoració objectius.

6. AVALUACIÓ D'ALTRES CONDICIONS DE TREBALL

6.1. ATORGAMENT DE DETERMINATS PERMISOS ALS EMPLEATS

En aquest apartat s'analitza la incidència que pot tenir segons el gènere la petició i concessió de determinats permisos per part de la Corporació als seus empleats, perquè estan lligats a la necessitat de conciliació de la vida laboral i familiar.

Els permisos sense sou concedits als empleats de la Diputació de Girona durant el 2019:

L'article 13 del Conveni-Acord de condicions de treball del personal funcionari i laboral de la Diputació de Girona preveu la possibilitat que els empleats/des sol·licitin un permís per absentar-se del seu lloc de treball, sense percebre cap retribució, durant un període de mínim de 15 dies, per a poder atendre o tenir cura d'un familiar de primer grau.

En l'anàlisi de la concessió d'aquests permisos no s'ha tingut en compte l'any 2020 perquè la situació de pandèmia i de teletreball generalitzat hauria alterat les dades, així que s'han tractat les dades de l'any 2019.

Durant el 2019 es van sol·licitar 7 permisos sense sou per tenir cura de familiars, i tots els permisos varen ser sol·licitats per dones. Per tant, tot i que el nombre de permisos concedits és molt petit per a una plantilla de més de 300 persones, cal advertir que exclusivament van ser sol·licitats per dones.

Si analitzem amb detall les dades, podem obtenir aquestes conclusions:

- La mitjana d'edat de les dones que van sol·licitar aquest permís és de 48,7 anys.
- Totes les dones que van demanar el permís tenien caràcter fix o relació laboral indefinida en la seva relació de servei.
- Les dones que van demanar aquest permís tenen una antiguitat superior als 3 anys.
- Segons la categoria professional de les dones que van demanar el permís, no s'observa cap diferència important, ja que van sol·licitar el permís treballadores que eren caps de servei, tècniques i personal administratiu. No hi ha cap dona de la categoria d'oficis que demanés el permís, però aquesta categoria professional està especialment masculinitzada.

Tot seguit es mostra el detall d'aquestes dades:

Permís sense sou per cura de familiars – Any 2019	(normalment, es gaudeix en un termini d'entre 15 dies i un mes) DADES DE LES SOL-LICITANTS:	
SOL-LICITANTS PER SEXE	TOTAL	7
	DONES	7
	HOMES	0
EDAT al 2019	Menor de 30 anys	0
	Entre 30 i 40 anys	1
	Entre 41 i 50 anys	3
	Més de 51 anys	3
	Mitjana edat de les 7 sol·licitants	48,7
VINCLE	Fix	7
	Temporal	0

ANTIGUITAT a 31/012/19	Menys de 3 anys	0
	Entre 3 i 5 anys	4
	Més de 5 anys	3
NIVELL JERÀRQUIC al 2019	Cap de servei	3
	Tècnic	2
	Administratiu i auxiliar	2
	Oficis	0

Els permisos per assistir a una visita mèdica dels empleats de la Diputació de Girona durant el 2019:

L'article 13 del Conveni-Acord de condicions de treball del personal funcionari i laboral de la Diputació de Girona preveu la possibilitat que els empleats/des sol·licitin un permís assistir a una visita mèdica pròpia o d'un familiar de primer grau durant el seu horari laboral. El permís té una durada que està restringida al temps imprescindible per complir amb la visita mèdica, i cal justificar la visita amb un comprovant del centre mèdic.

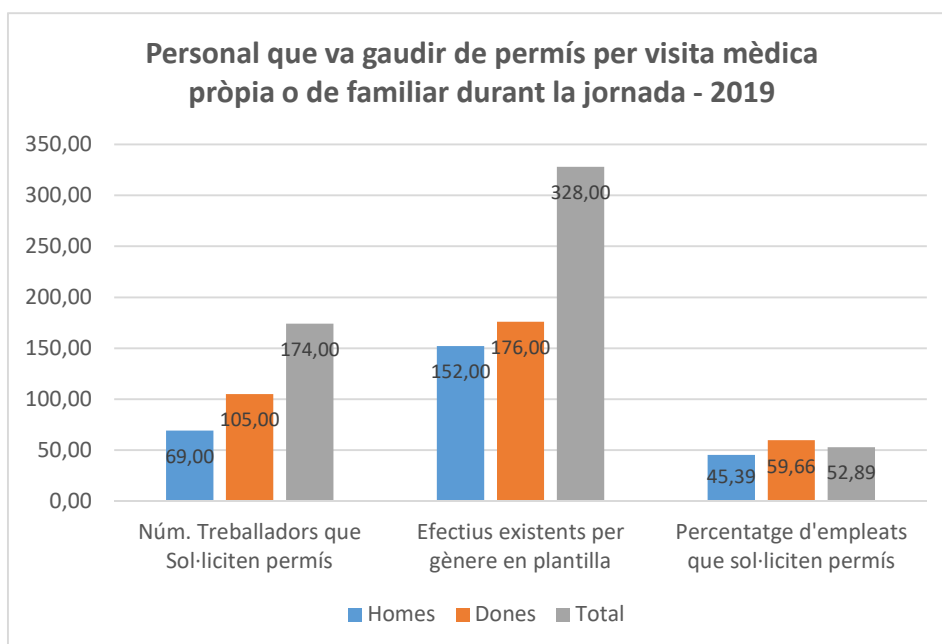
Les dades s'han obtingut a partir dels permisos sol·licitats mitjançant el Portal de l'Empleat/da, i no permet distingir entre les visites mèdiques del propi familiar o les visites d'acompanyament d'un familiar de primer grau en la tipologia del permís, de forma que no tenim dades diferenciades segons el tipus de visita mèdica, i s'ofereixen les dades agrupades.

En l'anàlisi de la concessió d'aquests permisos no hem tingut en compte l'any 2020 perquè la situació de pandèmia i de teletreball generalitzat hauria alterat les dades, així que s'han tractat les dades de l'any 2019.

Les dades obtingudes són les següents:

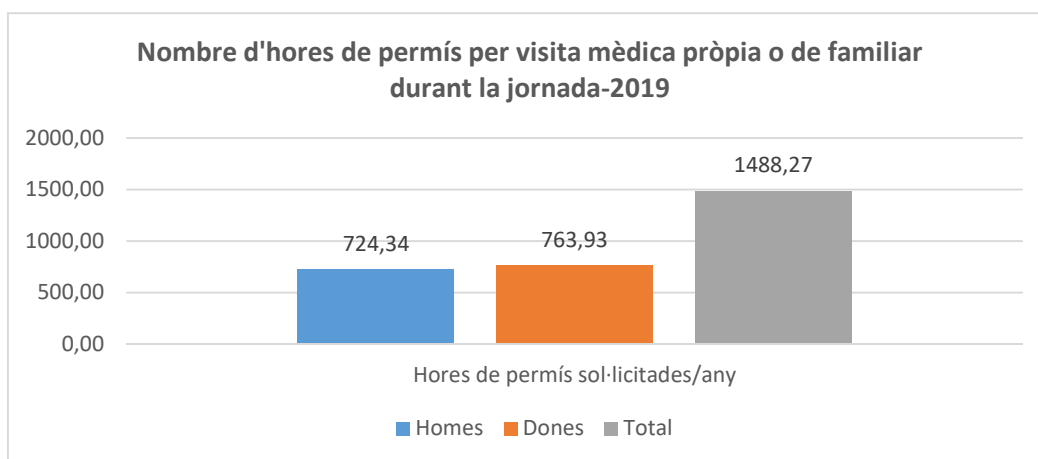
- Segons el nombre de persones que van sol·licitar el permís (una o diverses vegades durant l'any):

	Núm. Treballadors que Sol·liciten permís	Efectius existents per gènere en plantilla	Percentatge d'empleats que sol·liciten permís (respecte al nombre d'efectius de cada gènere)
Homes	69,00	152,00	45,39
Dones	105,00	176,00	59,66
Total	174,00	328,00	52,89



- Segons el nombre d'hores gaudides de permís durant la jornada laboral (en còmput anual, agrupant tots els empleats que van sol·licitar el permís):

	Hores de permís sol·licitades/any 2019	Núm. Treballadors que Sol·liciten permís	Mitjana d'hores de permís
Homes	724,34	69,00	10,50
Dones	763,93	105,00	7,28
Total	1488,27	174,00	8,55



La conclusió és que existeix un major nombre de dones que sol·liciten aquest permís, i per un nombre d'hores superior. En concret, hi ha un 14,27% més de dones que van sol·licitar aquest permís durant el 2019.

Punts forts	Àrees de millora:
- No existeix una limitació màxima d'hores o vegades en què es pot gaudir del permís sense sou o del permís per visita mèdica dels empleats	- La incidència d'aquests permisos superior en dones que en homes, de forma que la conciliació de la vida laboral i familiar continua tenint una major càrrega en les dones

6.2. REALITZACIÓ D'HORES EXTRAORDINÀRIES I LA SEVA COMPENSACIÓ EN TEMPS DE DESCANS

Aquest apartat analitzarà les hores extraordinàries compensades amb temps de descans dels empleats de la Diputació de Girona durant el 2020, segons la perspectiva de gènere.

Les hores extraordinàries realitzades pel personal de la Diputació es poden compensar de dues maneres, a elecció dels treballadors: O bé amb una retribució econòmica, o bé gaudint d'hores de descans. En aquest segon cas, la compensació de les hores extres funciona com una modalitat de permís del treballador, que ha de ser autoritzat prèviament pel cap del servei. Aquesta segona modalitat de permís del treballador és la que s'analitza en aquest apartat.

S'han avaluat les dades de totes les hores de treball que es van gaudir com a permís especial, en la modalitat de compensació d'hores extres que s'havien meritat durant el mateix any o anys anteriors, i els resultats són els que s'indiquen tot seguit.

- Durant el 2020 un total de 122 empleats van gaudir de 3.966 hores en global com a descans per haver realitzat hores extraordinàries. Dels 122 empleats que van gaudir de compensació d'hores extres, tenim que 63 eren homes (51,64%), i 59 eren dones (48,36%).
- Tenint en compte que al 2020 hi havia en plantilla 152 homes, i 176 dones, tenim que un 41,45% dels homes van compensar en algun moment de l'any hores extres amb descans, mentre que el 33,52% de les dones van compensar en algun moment de l'any hores extres amb descans.
- Si tenim en compte el nombre d'hores de descans gaudides per aquest concepte durant el 2020, s'aprecia una important diferència, ja que els homes gaudeixen d'un nombre més elevat d'hores extres per compensar. Es pot deduir fàcilment que aquesta diferència és deguda a que el personal de les brigades realitza habitualment més hores extres que les altres categories professionals, degut a que entre les seves funcions s'hi troba cobrir emergències en carreteres, i com que aquesta categoria professional està masculinitzada totalment, l'impacte en les dades és important. Per mitigar aquest impacte, s'han desagregat les dades segons si els homes treballen o no a les brigades:

	PERSONES QUE GAUDEIXEN DE DESCANS PER HORES EXTRES	HORES TOTALES DE DESCANS GAUDIDES PER GÈNERE	MITJANA HORES ANUAL	PERCENTATGE HORES RESPECTE DEL TOTAL
TOTAL HOMES	63	2341:28:00	37,17	59,03%
HOMES DE BRIGADA	29	1146:03:00	39,52	
HOMES NO BRIGADA	34	1195:25:00	35,16	

TOTAL DONES	59	1624:58:00	27,54	40,97%
TOTAL HOMES I DONES	122	3966:26:00	32,30	100%

De les dades anteriors es pot concloure que si tenim en compte només al personal que no està treballant a les brigades, (ja que no han de fer retens per emergències com el personal de brigades), no hi ha una diferència tan notable entre homes i dones, tot i que gairebé el 60% de les hores de descans gaudides en compensació d'hores extres corresponen als homes, i el 40% restant correspon a les dones.

Punts forts	Àrees de millora:
- La compensació de les hores extres en temps de descans és una mesura que ajuda a la conciliació de la vida laboral i familiar, perquè retorna en descans l'excés d'hores de feines fetes fora de la jornada	- La flexibilitat i altres mesures organitzatives evitarien la necessitat de fer hores extres, excepte en el col·lectiu de les brigades que realitzen sortides per raons d'emergència a les carreteres

6.3. AVALUACIÓ DEL TELETREBALL DURANT EL PERÍODE DE PANDÈMIA

En aquesta apartat s'estudia des de la perspectiva de gènere la utilització del teletreball a la Diputació de Girona durant el 2020, durant un període de referència comprès entre l'1 de setembre de 2020 al 14 de març de 2021.

Entre els mesos de març de 2020, quan es va decretar l'estat d'alarma per la pandèmia, i fins al setembre de 2020, el teletreball es va implementar massivament a la Diputació de Girona de forma excepcional i temporal per causes sanitàries. En aquest primer període el teletreball estava reconegut com a forma general de treball, de tal manera que les persones que treballaven de forma presencial eren considerats casos excepcionals, bé perquè les funcions a realitzar no podien fer-se a distància (ordenances, personal de brigades, personal de neteja, oficis) o bé perquè les seves funcions eren declarades essencials o perquè sol·licitaven treballar de forma presencial per raons personals. Per aquest motiu, el període comprès entre el mes de març i agost de 2020 no serà tingut en compte en l'avaluació de l'impacte del teletreball amb perspectiva de gènere, atès que durant aquests sis primers mesos de pandèmia, el treball a distància era la forma de treball recomanada i fomentada per la Corporació, com a mesura de contenció del contacte social, i no responia a una elecció totalment lliure dels empleats.

Al mes de setembre de 2020, seguint les recomanacions legals i reglamentàries de l'anomenada "nova normalitat", la Diputació va regular mitjançant decret una modalitat de treball presencial combinada amb el treball a distància, que donava major pes al factor a l'elecció personal dels empleats. Tot i que es recomanava la presència efectiva a les oficines d'un 50% dels efectius per cada departament, aquesta opció permetia múltiples combinacions entre els companys d'un mateix departament, on la voluntat i elecció personal dels treballadors jugava un paper més important. Per aquest motiu, **entre el mes setembre de 2020 i el mes de març de 2021** podem analitzar quines opcions personals han tingut els homes i les dones de la Diputació a l'hora d'escollir el teletreball com a modalitat de treball, i veure si hi ha una diferència notable en aquestes eleccions entre homes i dones.

Aspectes a tenir en compte previs a l'avaluació de les dades:

- Cal tenir en compte que alguns treballadors (en un nombre molt minoritari) no van poder optar per treballar de forma presencial durant el període avaluat, per raó d'una especial sensibilitat mèdica enfront de la malaltia de la COVID-19, la qual cosa va motivar que s'autoritzés el teletreball durant el 100% de la seva jornada. En aquests casos, no existeix una elecció personal cap al teletreball, i aquesta dada, per tant, pot desvirtuar lleugerament les conclusions.
- En segon lloc, cal tenir en compte que determinades categories professionals no poden teletreballar perquè les seves funcions només poden ser realitzades de forma presencial: personal de brigades, ordenances, oficis i personal de neteja. Aquest col·lectiu sí que ha estat expressament exclòs dels càlculs que es presenten tot seguit.

Concretament, el col·lectiu d'empleats que no tenen la opció de teletreball per raó de la seva categoria professional, i que no seran tinguts en compte són:

CATEGORIA PROFESSIONAL	TOTAL EFECTIUS	HOMES	DONES
CAPATÀS	4	4	0
VIGILANT XVI	7	6	1
CONDUCTOR PRESIDENCIA	3	3	0
CONDUCTOR XVI	7	7	0
ESPECIALISTA C2	1	1	0
PEÓ	18	18	0
ORDENANÇA	6	5	1
NETEJADORS	11	1	10
PALETA	3	3	0
ORDENANÇA LABORAL	2	1	1
TOTAL PERSONAL QUE NO POT TELETREBALLAR	62	49	13

Per tant, en l'avaluació de l'impacte del teletreball des d'una perspectiva de gènere, el col·lectiu de treballadors que seran tinguts en compte són:

SEGONS CATEGORIA PROFESSIONAL	TOTAL	HOMES	DONES
PODEN TELETREBALLAR	266	103	163
NO PODEN TELETREBALLAR	62	49	13
TOTAL PERSONAL CORPORACIÓ 2020	328	152	176

Tot seguit s'exposen les dades obtingudes entre l'1 de setembre de 2020 i el 14 de març de 2021, en què es computen un total de 130 dies laborals, per persona.

Si tenim en compte el nombre de persones que van teletreballar durant aquest període:

- Van teletreballar un total de 89 homes i 162 dones (total, 251 empleats).
- Del total de 251 empleats que van teletreballar, el 35,46% eren homes, i el 64,54% eren dones.
- Aquestes dades, però, han de posar-se en relació amb el col·lectiu de personal que potencialment pot teletreballar segons les seves funcions i categoria professional, de forma que els resultats serien els següents:

	PERSONES QUE VAN FER TELETREBALL	PERSONES QUE PODIEN TELETREBALLAR SEGONS CATEGORIA PROFESSIONAL	PERCENTATGE DE PERSONES VAN FER TELETREBALL (RESPECTE ALS QUE PODEN TELETREBALLAR)
HOMES	89	103	86,41 %
DONES	162	163	99,39 %
TOTAL	251	266	

Com a conclusió, podem dir que el 86,41% dels homes que poden teletreballar varen fer-ho en algun moment durant el període de referència, mentre que el 99,39% de les dones que poden teletreballar varen fer-ho en algun moment del període de referència.

Si analitzem des del punt de vista quantitatiu el nombre de dies de teletreball, tenim les dades següents:

	NÚMERO ABSOLUT DE DIES LABORALS QUE VAN TELETREBALLAR	PERSONES QUE VAN FER TELETREBALL	MITJANA DE DIES DE TELETREBALL PER EMPLEAT/DA	PERCENTATGE DE DIES LABORALS DE TELETREBALL PER GÈNERE, RESPECTE AL TOTAL DE DIES TELETREBALLATS	PERCENTATGE DE PERSONES QUE VAN FER TELETREBALL DURANT EL PERÍODE
HOMES	4978	89	55,93	33,90%	35,46%
DONES	9706	162	59,91	66,10%	64,54%
TOTAL	14684	251	58,50		

De les dades anteriors se'n desprèn que:

- Més del 66% dels dies de teletreball registrats varen ser realitzats per dones, mentre que aproximadament el 34% dels dies de teletreball registrats varen ser realitzats per homes.
- Les dones van fer una mitjana de gairebé **60 dies** de teletreball per persona durant el període (hi havia 130 dies laborals durant el període de referència).
- Els homes van fer una mitjana de gairebé **56 dies** de teletreball per persona durant el període.
- En general, el 35,46 % de les persones que van fer teletreball en algun moment durant el període de referència eren homes, mentre que el 64,54% eren dones.

Podem extreure aquestes dos grans conclusions:

1. Les categories professionals que no poden teletreballar per motiu del tipus de tasques que fan recauen principalment en homes, ja que el 80% dels empleats que no poden teletreballar mai per causa del tipus de feina que desenvolupaven són homes.
2. En general, les dones tenen una preferència superior per a fer teletreball respecte dels homes, també en el nombre de dies de la setmana que teletreballen, la qual cosa ens porta a concloure que les necessitats de conciliació de la vida laboral i personal poden tenir incidència en l'elecció, i que per tant, una regulació favorable al teletreball tindria un major impacte favorable per a les dones de la Corporació.

Punts forts	Àrees de millora:
- El teletreball durant la pandèmia ha estat possible per a una gran majoria d'empleats de la Corporació, els quals utilitzen mitjans informàtics per a prestar el seu servei, gràcies a l'avenç en l'administració electrònica que ha fet l'Administració en els darrers anys	- Una regulació més favorable al teletreball tindria un impacte favorable en les dones, les quals han optat pel teletreball de forma lleugerament superior que els homes

6.4. PERMISOS D'ABSÈNCIA PER INDISPOSICIÓ DELS EMPLEATS DE LA DIPUTACIÓ DE GIRONA DURANT EL 2019:

L'art. 14 del Conveni-Acord de condicions de treball del personal funcionari i laboral de la Diputació estableix que s'entén per "indisposició" l'absència de l'empleat del seu lloc de treball produïda per qualsevol causa relacionada amb el seu estat de salut, i està limitada a un màxim de 4 dies a l'any. Aquests permisos no van acompanyats de l'expedició d'una baixa mèdica, però sí d'una declaració responsable de l'afectat/da. En els sistemes de control horari, també es recullen absències sobrevingudes durant la jornada laboral per causa d'indisposició de salut.

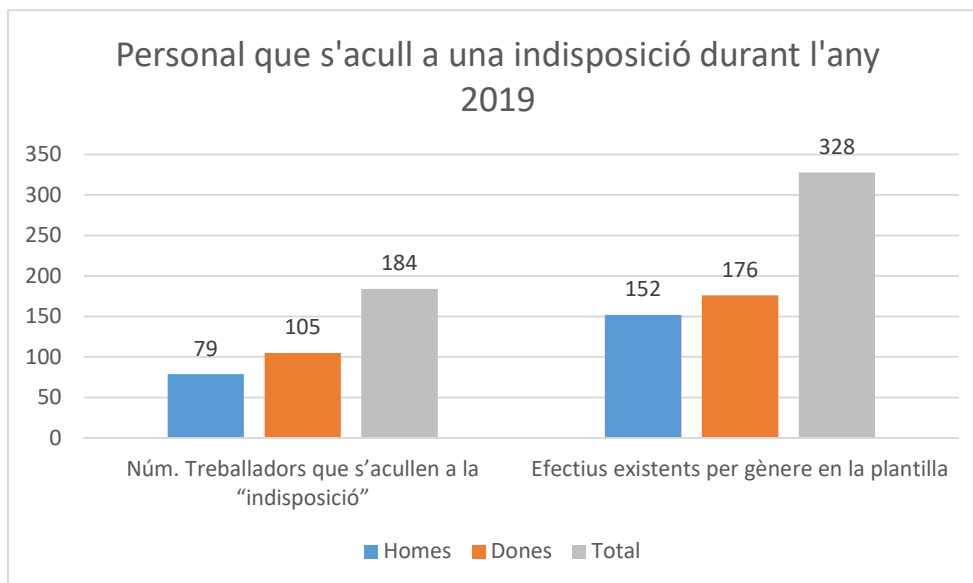
Les dades obtingudes en l'estudi han sumat el total d'hores absolut per raó d'indisposició dels empleats, incloent els dies d'absència per indisposició (7,5 hores al dia) i les hores d'absència que s'esdevenen durant la jornada per causa de salut, i que es comuniquen a Recursos Humans.

En l'anàlisi de la concessió d'aquests permisos es tindrà en compte l'any 2019, ja que durant el 2020 la situació de pandèmia i de teletreball generalitzat hauria alterat les dades.

Les dades obtingudes són les següents:

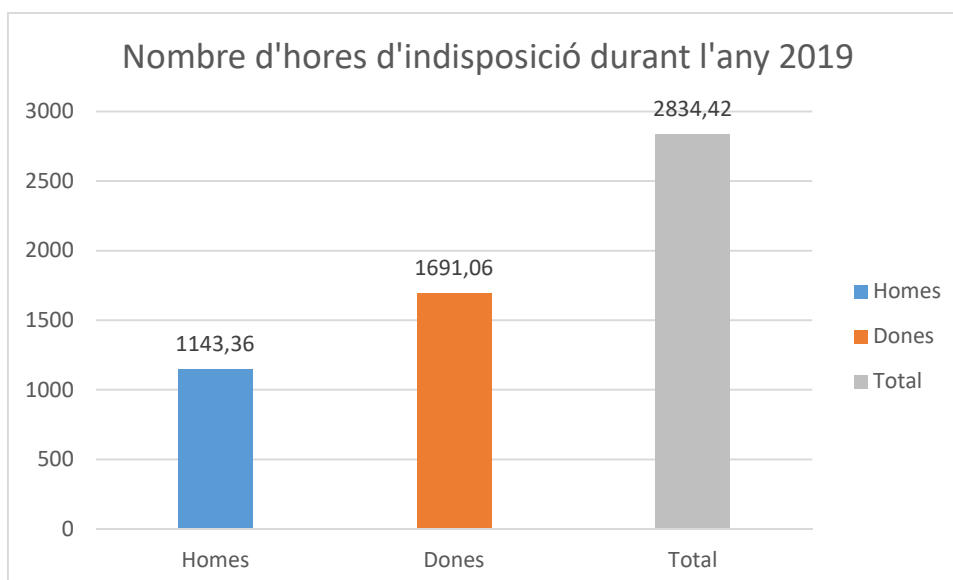
- Segons el nombre de persones que van tenir dies o hores d'indisposició durant l'any:

	Núm. Treballadors que s'acullen a la "indisposició"	Efectius existents per gènere en la plantilla	Percentatge d'empleats que s'acullen a la "indisposició"
Homes	79	152	51,97%
Dones	105	176	59,66%
Total	184	328	56,10%



- Segons el nombre d'hores acumulades durant el 2019 en concepte de indisposició (en còmput anual de gener a febrer de 2019):

	Hores d'indisposició durant el 2019	Núm. Treballadors que van manifestar una indisposició durant el 2019	Mitjana d'hores d'indisposició per persona i any, segons gènere
Homes	1.143,36	79	14,47 hores
Dones	1.691,06	105	16,10 hores
Total	2.834,42	184	15,40 hores



La conclusió és que existeix un major nombre de dones que s'acullen a dies o hores per indisposició i per un nombre d'hores superior en còmput global, tot i que si tenim en

compte que hi ha més dones que homes a la plantilla, la diferència no és molt destacable.

7. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE

El primer Pla d'Igualtat de la Diputació de Girona, aprovat en sessió plenària de 15 de febrer de 2011, i modificat en sessió plenària de 27 de novembre de 2018, preveu en el seu objectiu específic 7 (àmbit d'actuació núm. 4) el desplegament d'un protocol d'actuació per abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe a la Diputació de Girona.

En compliment d'aquesta previsió, per acord de la Junta de Govern de 19 d'abril de 2011, es va aprovar definitivament un Protocol d'actuació en matèria d'assetjament de la Diputació de Girona, i es va nomenar l'equip d'experts encarregats de la instrucció dels expedients informatius.

Aquest Protocol va ser modificat per Resolució de presidència núm. 2019/723 de 21 de març de 2019 (es pot consultar a: <http://www.ddgi.cat/ddgi/docNivell/igualtat/protocol-assetjament.pdf>).

L'anterior modificació tenia per objectiu incorporar en el protocol d'actuació contra l'assetjament el supòsit de l'assetjament psicològic laboral o mobbing, mitjançant negociació col·lectiva. L'assetjament psicològic s'inclou dins del concepte més genèric de risc laboral, definit com qualsevol situació que generi la mera possibilitat de patir una malaltia, patologia o lesió amb motiu del treball, i per tant, s'ha d'integrar dins de la política de prevenció de riscos laborals de l'Administració, de forma que la tutela davant l'assetjament psicològic es pot reconduir cap al deure genèric de protecció eficaç de la salut dels treballadors a càrrec de l'empresari.

En aquest Protocol contenen les definicions de l'assetjament sexual:

- Assetjament sexual. Comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, de naturalesa sexual, amb el qual es produeix o es vol produir un atemptat contra la dignitat d'una persona, especialment quan tingui lloc en un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Aquest comportament ha de ser no desitjat o ofensiu per a la persona que el pateix. El pot produir una persona amb relació de jerarquia respecte d'una persona subordinada, o una persona subordinada respecte d'una persona jeràrquicament superior, i també pot donar-se entre companys o, fins i tot, en relació amb terceres persones alienes que tinguin una relació amb la Diputació, com per exemple altres administracions públiques, administrats o proveïdors de serveis.
- Assetjament per raó de sexe. Comportament no desitjat i realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. La consideració d'assetjament per raó de sexe exigeix una pauta de repetició i acumulació de conductes ofensives. També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones, o per l'exercici d'algun dret laboral previst per conciliar la vida personal, familiar i laboral. El pot produir una persona amb relació de jerarquia respecte d'una persona subordinada, o una persona subordinada respecte d'una persona jeràrquicament superior, i també pot donar-se entre companys o, fins i tot, en

relació amb terceres persones alienes que tinguin una relació amb la Diputació, com per exemple altres administracions públiques, administrats o proveïdors de serveis.

- Xantatge sexual (*quid pro quo*). Existeix quan la submissió d'una persona a la conducta d'assetjament és utilitzada, implícitament o explícitament, com a fonament d'una decisió que repercuteix en l'accés de la víctima al treball, o que posa en perill la seva continuïtat en el treball, o la seva carrera professional, la millora salarial, etc.
- Assetjament ambiental. Els subjectes actius d'aquesta conducta provoquen un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o humiliant, com per exemple els comentaris, insinuacions i acudits de naturalesa o contingut sexual, la decoració de l'entorn de treball amb motius sexuals, l'exhibició de material audiovisual o revistes de contingut sexual, etc.

Aquest Protocol és aplicable a la totalitat de treballadors de la Diputació de Girona. També és aplicable a les persones alienes a la Diputació de Girona que es relacionen laboralment i en un context professional amb els empleats de la corporació. Quan es produeixi un supòsit d'assetjament entre empleats de la Diputació i personal contractat per entitats alienes a la corporació, s'han d'aplicar els mecanismes de coordinació empresarial als efectes que preveu la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Ambdues empreses afectades han de comunicar-se recíprocament el cas i activar els seus mecanismes i protocols d'actuació per executar les mesures correctores que siguin adients.

A l'efecte d'aplicar aquest Protocol, es consideren «treballadors» de la Diputació de Girona el personal eventual de confiança o assessorament especial, els membres dels òrgans de govern de la Diputació, el personal que eventualment sigui cedit a la Diputació mitjançant un contracte de posada a disposició d'una empresa de treball temporal, els estudiants que estiguin prestant serveis en el marc d'un conveni de col·laboració educativa, tant si és retribuït com si no ho és, i també les persones que hi prestin serveis mitjançant un contracte de col·laboració o voluntariat.

Aquest Protocol és aplicable a l'assetjament que pugui produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual els empleats de la Diputació de Girona exerceixin funcions professionals i laborals, de manera que s'hi inclouen viatges, jornades de formació, reunions de treball que tinguin lloc fora de les dependències de la Diputació o qualsevol acte social al qual acudeixin en la seva condició d'empleats de la Diputació de Girona.

Aquest Protocol, que conté la declaració de principis i el recull d'obligacions de la Diputació en la matèria, estableix un procediment intern d'estudi que s'inicia amb una sol·licitud d'inici de la investigació per assetjament, que pot ser realitzada per persones diferents de la presumpta víctima, i comporta la intervenció de la figura de tècnic/a de referència en matèria d'assetjament. Si hi ha indicis d'assetjament, s'ha previst una comissió d'avaluació com a òrgan permanent, que tramitaria un expedient informatiu. Si de l'expedient informativa se'n dedueixen indicis clars de la conducta infractora, s'iniciaria un expedient d'investigació que inclou una mediació voluntària per ambdues parts. En cas que la mediació no sigui acceptada o no progressi, es forma una comissió d'investigació com a òrgan *ad hoc*, que actua sota els principis d'imparcialitat i confidencialitat. Es preveuen un seguit de garanties d'actuació en el protocol, al qual ens remetem.

No s'ha registrat cap denúncia per assetjament sexual o per raó de gènere a la Diputació de Girona des de la primera aprovació del Protocol al 2011.

Punts forts	Àrees de millora:
- El Protocol d'assetjament existeix i està aprovat per la Diputació de Girona, i no s'han registrat denúncies per assetjament sexual durant la seva vigència	- Seria recomanable difondre millor el Protocol d'assetjament entre els empleats i fomentar mesures de formació entre empleats

8. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

En sessió de la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de la Diputació de Girona de data 7 de febrer de 2019 es va informar de l'Acord de la Conferència Sectorial d'Administració Pública que aprova l'Acord per a afavorir la mobilitat interadministrativa de les empleades públiques víctimes de violència de gènere, publicat al BOE núm. 278 de 17 de novembre de 2018.

Aquest acord dóna efectivitat a l'article 82.1 del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic que contempla la mobilitat per raó de violència de gènere en termes de reciprocitat entre totes les Administracions Públiques, en aquests termes:

“Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.”

Prèvia deliberació, es va sotmetre a votació aquest assumpte i es va aprovar per unanimitat adequar les normes convencionals a la mobilitat de les empleades públiques víctimes de violència de gènere, mitjançant els mecanismes jurídics que siguin necessaris.

No s'ha produït cap sol·licitud en aquest sentit durant els anys precedents, però tampoc s'ha difós de forma suficient aquesta possibilitat entre les empleades.

Punts forts	Àrees de millora:
- La Diputació de Girona va aprovar en comissió de seguiment del Pla d'Igualtat acollir-se a la possibilitat de traslladar les seves funcionàries víctimes de violència de gènere, facilitant aquesta mobilitat amb els mecanismes legals que siguin adequats.	- No es van concretar o difondre entre les empleades la possibilitat de demanar un trasllat amb motiu de violència de gènere - No s'han explorat altres vies de protecció de les treballadores que siguin víctimes de violència de gènere

9. COMUNICACIÓ ORGANITZATIVA NO SEXISTA

La finalitat d'aquest apartat de la diagnosi prèvia al Pla d'Igualtat és analitzar alguns canals de comunicació externa de la Diputació per veure si el llenguatge o les imatges utilitzades són sexistes, si expressen un equilibri de representació entre homes i dones, o si incideixen en estereotips de gènere.

Els estereotips de gènere són aquelles idees o creences arrelades en la societat que estan relacionades amb el rol que s'atribueix tradicionalment a la dona i a l'home. En tant que idees preconcebudes, no tenen cap justificació científica o demogràfica, però s'expressen habitualment de forma inconscient. Per exemple, idees com que la maternitat impedeix que les dones es centrin en el seu treball, o que les dones no tenen prou autoritat per ocupar càrrecs de direcció.

Per tant, una revisió del llenguatge i les imatges que il·lustren la comunicació externa d'una organització, feta amb perspectiva de gènere, ens hauria de portar a detectar si la dona s'associa de forma indirecta a rols tradicionals com els de la maternitat, el treball domèstic, la sensibilitat, debilitat, dependència, submissió... mentre que l'estereotip de la masculinitat s'associaria a un rol de competitivitat, independència, valentia, etc.

Per realitzar aquesta avaluació s'ha tingut en compte una mostra aleatòria de dos tipus de publicacions de la Corporació que s'adrecen al públic en general i que tenen potencialment un alt impacte en el públic general: Per una banda, la Revista de Girona, com a publicació editada per la Diputació, i per altra, les notícies d'actualitat que es publiquen al web de la Corporació per part de la Oficina de Protocol, Premsa i Comunicació.

La Revista de Girona:

Es tracta d'una publicació periòdica, de periodicitat bimestral, editada pel Servei de Comunicació Cultural de la Diputació de Girona, i que té per objectius la difusió de treballs de recerca i de divulgació cultural i científica de l'àmbit de les comarques gironines. La *Revista de Girona* compta amb un Consell de Redacció, un òrgan assessor integrat per investigadors, professionals i experts en diferents disciplines, que té com a missió participar activament en la programació de cada número de la Revista i efectuar la seva avaluació sistemàtica.

El nombre de subscriptors de la Revista és de 138.

La venda mitjana per número és de 351 exemplars.

La mitjana de consultes a l'edició digital és de 4.000 usuaris l'any.

Es distribueix a 120 punts de venda i també se'n cedeixen exemplars a les 86 biblioteques de les comarques gironines, als centres educatius, als arxius, etc... per facilitar-ne la consulta als estudiants i investigadors, i a la ciutadania en general.

S'han analitzat 3 números de la Revista de Girona del 2020, que són els que tenen el número parell: Concretament, els números de revista 318, 320 i 322. Degut a l'extensió de cada revista, només s'ha fet un anàlisi crític dels principals articles o apartats de la revista.

Tot seguit, s'exposa un esquema dels aspectes que s'han analitzat i la valoració que se n'ha fet:

Apartats analitzats	Revista de Girona núm. 318	Revista de Girona núm. 320	Revista de Girona núm. 322
Portada de la revista	<i>Isaki Lacuesta, cineasta viatger</i> Imatge de portada: Isaki Lacuesta	<i>La força de la imatge festiva</i> Imatge de portada: Una noia i un capgrós	<i>Vinyerons: menar vinyes i fer vi</i> Imatge de portada: Una família
Col·laboradors que participen en la redacció de la revista	D'un total de 53 col·laboradors, les dones representen un 28,30% dels col·laboradors (38 homes i 15 dones signen els diversos apartats del número)	D'un total de 53 col·laboradors, les dones representen un 30,19% dels col·laboradors (37 homes i 16 dones signen els diversos apartats del número)	D'un total de 48 col·laboradors, les dones representen un 31,25% dels col·laboradors (33 homes i 15 dones signen els diversos apartats del número)
"Gironins a l'exterior"	Testimoni d'una dona	Testimoni d'un home	Testimoni d'una dona
Entrevista	Entrevistat: Isaki Lacuesta	Entrevistat: Josep Arnau	No hi ha entrevista en aquest número
Reportatge	<i>Un mosaic de religions</i> Il·lustren el reportatge imatges mixtes, on apareixen homes i dones Persones rellevants citades per l'autor: Diversos homes, exclusivament. Comentari crític: Es fa un repàs de les creences i comunitats religioses diferents de la catòlica que tenen presència a Girona. No conté cap comentari del paper de la dona en aquestes religions (o de la manca de rellevància de les dones en aquestes comunitats religioses, si és el cas).	<i>Conèixer l'ERAM</i> Il·lustren el reportatge imatges mixtes de noies i nois Persones rellevants citades per l'autor: quatre homes i una dona Contingut: En la redacció del reportatge, la paraula "professors" es refereix a dones i homes del professorat.	<i>Temps de pandèmia</i> Il·lustren el reportatge homes i dones. Les dones pertanyen principalment al sector sanitari (infermeres i cuidadores de residències) Persones rellevants citades per l'autor: cinc homes i sis dones. Comentari crític: S'entrevisten a diverses dones que han estat en primera línia en la lluita contra la pandèmia, les quals han tingut un paper de cuidadores. Es valora molt positivament que faci esment del paper de les netejadores de residències i hospitals durant la pandèmia, per la poca visibilitat que han tingut als mitjans.
Biografia	<i>La Cervià (Cristina), en set papers i un riure</i> Il·lustren la biografia imatges de dones. Persones rellevants citades per l'autor: Diverses actrius amb les que va treballar la protagonista.	<i>Lluís Montjé, ecologista</i> Il·lustren la biografia imatges de 2 homes i 1 dona. Persones rellevants citades per l'autor: 6 homes.	No hi ha biografia en aquest número
Lletres	Aurora Bertrana	Francesc Xavier Garriga, traductor de Caterina Albert i Assumpta Terés, investigadora.	No consta aquest apartat
Història/Arquitectura/Fotografia/Educació	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Els artistes, els grans precursors de la immigració italiana a Girona.</i> Conté referències a 13 homes i 3 dones. ○ <i>Gifré el Pilós.</i> No hi ha referència a cap dona. ○ <i>Quatre-centes anys de l'execució del bruixot de la Garrotxa.</i> Conté referències a homes, excepte una història similar protagonitzada per una dona a Astúries i també perseguida per la Inquisició 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Restaurar l'Odèon.</i> Conté referències a 13 homes i 1 dona, investigadora doctoral ○ <i>Acadèmia Coquard.</i> Conté referències a 4 homes. ○ <i>Pugnes entre monestirs.</i> Conté referències a homes, principalment, bisbes i nobles, i a una dona, esposa d'un noble ○ <i>Cases que fan ciutat.</i> Conté referències a diversos arquitectes homes i algunes dones són citades com esposes i filles de propietaris 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Els grups de renovació pedagògica.</i> Conté referències a 6 homes i 6 dones ○ <i>Dotze dones i 185 anys.</i> Tracta del llibre "Elles també hi eren", sobre la invisibilitat de la dona a la història, partint d'una família gironina notable (els Masó).

Apartats analitzats	Revista de Girona núm. 318	Revista de Girona núm. 320	Revista de Girona núm. 322
		<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Mey Rahola</i>. Fotògrafa pionera en el món de la fotografia i l'esport. ○ <i>Maria Mercader</i>, guanyadora de les "Exposicions viatgeres" 	
Dossier	<p><i>La gestió dels residus</i> Il·lustren el dossier fotografies mixtes. No es citen persones concretes rellevants. La temàtica és exclusivament tècnica.</p>	<p><i>La força de la imatgeria festiva. El drac, el nou monstre de Banyoles. Bèsties de foc, diables de gesta. L'arrelament popular de la faràndula olotina. Etc.</i> Il·lustren els apartats del dossier fotografies mixtes, de multituds de persones. Es citen pels autors principalment homes rellevants que dirigeixen agrupacions. Les dones citades són artistes d'imatgeria. Es citen gremis i oficis en masculí, ja que històricament eren exercits per homes: sastres, teixidors i paraires.</p>	<p><i>La vinya i el vi, avui. Els reptes de la vinya. Entrevista a Xavier Albertí. La dona en el món del vi. Aprendre a menar vinyes i a elaborar el vi. Biblioteques amb DO. Etc.</i> Es valora que s'hagi incorporat un article dedicat exclusivament al paper de la dona en el món del vi, d'entre els diversos articles de temàtica vinícola (s'entrevista una empresària, una cellerera i una sommelier). També apareixen dones (menys d'un terç) en l'últim apartat titulat "Quaranta històries de vinyerons".</p>
Protagonistes	<p>Taller de nous creadors: Protagonitzat per un escriptor i una dibuixant. Artistes: Protagonitzat per un home Un entre 750.000: Protagonitzat per un home</p>	<p>Taller de nous creadors: Protagonitzat per un home. Artistes: Protagonitzat per un home Un entre 750.000: Protagonitzat per un home</p>	<p>Taller de nous creadors: Protagonitzat per dues dones. Artistes: Protagonitzat per un home Un entre 750.000: Protagonitzat per una dona</p>

Com a conclusions de l'anàlisi parcial dels tres números de la Revista de Girona, podem dir que:

1. Les portades dels tres números de la revista escollits són equilibrades perquè quan tracten d'una temàtica genèrica (la imatgeria festiva i el món del vi) mostren per igual homes i dones a la portada. El número de la revista que destaca l'entrevista a un cineasta lògicament s'il·lustra amb una imatge del protagonista.
2. El nombre de col·laboradors dels tres números de la revista analitzats no és paritari, ja que el nombre de col·laborades es troba a l'entorn del 30%, de la mateixa manera que el Consell de Redacció de la revista tampoc té una representació paritària de dones.
3. En l'apartat "Gironins a l'exterior" s'alternen els testimonis de dones i homes.
4. En l'apartat d'entrevistes, s'han entrevistat a homes en els números escollits a l'atzar (núm. 318 i 320), però aquesta dada no és prou representativa. Per altra banda, les pàgines de la revista dedicades a l'entrevista estan il·lustrades amb fotografies on destaquen imatges dels entrevistats, però no en exclusiva, i hi apareixen algunes dones en primer terme.
5. En relació als reportatges, la presència de dones en el seu contingut i el seu rol és una expressió directa de paper que socialment tenen atribuït les dones en els àmbits que es tracten en el reportatge: En quant a les religions, les dones han estat excloses històricament del lideratge de les mateixes, i en relació a la pandèmia per la COVID-19, les dones han protagonitzat la lluita contra la malaltia principalment en l'àmbit sanitari, on la presència de la dona és majoritària, i on el rol de tots els seus empleats és el de tenir cura de persones malaltes.
6. En l'apartat "Lletres" de la revista, hi ha presència equitativa de personatges femenins de la literatura.
7. L'apartat "Història/Arquitectura/Fotografia/Educació" contempla temàtiques mixtes, i pot fer referència indistintament a temes on són protagonistes homes o dones.
8. L'apartat "Dossier" del número 322 ha tingut en compte la perspectiva específica del paper de les dones en la temàtica analitzada (el món de la vinya), la qual cosa comporta preocupació per difondre el paper de la dona en aquesta activitat. Com a aspecte a millorar, cal esmentar que en una de les entrevistes del dossier l'entrevistador formuli dues preguntes utilitzant el gènere masculí per referir-se a dues activitats econòmiques on les dones no tenen especial reconeixement: "Un jove agricultor vol dedicar-se al món del vi: Què li recomanaríeu?", i "Un inversor vol tenir un celler (...) Què hauria de fer?"
9. En l'apartat "Protagonistes" hi ha més presència d'homes que de dones en els tres números de revista analitzats, però aquesta dada numèrica no és prou representativa per la mostra tan petita que s'ha tingut en compte.
10. No s'ha detectat cap biaix que intencionadament vulgui perpetuar estereotips de gènere.

L'apartat de notícies d'actualitat del web:

En aquest apartat s'han analitzat una a una totes les notícies que es van publicar al web de la Diputació de Girona, en l'apartat d'*Actualitat*, durant un període de 15 dies escollit a l'atzar, que va ser la segona quinzena del mes de juny de 2021.

Aquest anàlisi ha consistit en emplenar un qüestionari adaptat al que proposa la *Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació de les administracions públiques*, editat per l'Institut Català de les Dones al 2020 <https://dones.gencat.cat/ca/ambits/mitjans-comunicacio/guia-per-a-la-introduccio-de-la-perspectiva-de-genere-a-la-comunicacio-de-les-administracions-publicues/>

El resultat del qüestionari és el que s'indica tot seguit:

INFORME DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE LA DIPUTACIÓ DE GIRONA 2021

Dia i notícia	15/06/2021	El Ple de la Diputació aprova destinar més de mig milió d'euros a polítiques mediambientals i de transició energètica
Número persones rellevants que apareixen a les fotos	6 homes i 2 dones	
Número persones rellevants citades en el text	1 dona (Anna Barnadas)	
Rol que tenen	Resum d'acords del Ple	
Entorn (domèstic, professional, lleure)	Professional	
Missatge perpetua un rol femení?	No	
Les dones apareixen en situació dependent?	No	
Funció de les dones passiva, inactiva?	No	
El missatge presenta estereotips de la dona?	No	
El missatge invisibilitza les dones com a subjectes interessats?	No	
Llenguatge no inclusiu?	No	
Dia i notícia	15/06/2021	Miquel Noguer es reuneix amb la consellera d'Igualtat i Feminismes i destaca la lluita contra les desigualtats com un eix bàsic de la Diputació
Número persones rellevants que apareixen a les fotos	5 dones i 2 homes	2 homes i 9 dones
Número persones rellevants citades en el text	4 dones i 1 home	
Rol que tenen	Reunió política	
Entorn (domèstic, professional, lleure)	Professional	
Missatge perpetua un rol femení?	No	
Les dones apareixen en situació dependent?	No	
Funció de les dones passiva, inactiva?	No	
El missatge presenta estereotips de la dona?	No	
El missatge invisibilitza les dones com a subjectes interessats?	No	
Llenguatge no inclusiu?	No	
Dia i notícia	16/06/2021	Sis micropobles de l'Alt Empordà acolliran enguany el FASTT, que durarà dos caps de setmana
Número persones rellevants que apareixen a les fotos	4 dones i 6 homes	1 dona en primer pla
Número persones rellevants citades en el text	1dona (Eva Viñolas)	
Rol que tenen	Presentació activitat	
Entorn (domèstic, professional, lleure)	Lleure	
Missatge perpetua un rol femení?	No	
Les dones apareixen en situació dependent?	No	
Funció de les dones passiva, inactiva?	No	
El missatge presenta estereotips de la dona?	No	
El missatge invisibilitza les dones com a subjectes interessats?	No	
Llenguatge no inclusiu?	No	
Dia i notícia	16/06/2021	Tercera edició de l'experiència surera "De l'arbre al tap, del tap a taula"
Número persones rellevants que apareixen a les fotos	No identificable	
Número persones rellevants citades en el text	1 dona (Michele Curel)	
Rol que tenen	Presentació activitats	
Entorn (domèstic, professional, lleure)	Lleure	

INFORME DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE LA DIPUTACIÓ DE GIRONA 2021

Missatge perpetua un rol femení?	No	
Les dones apareixen en situació dependent?	No	
Funció de les dones passiva, inactiva?	Sí, per raons històriques	Text de la notícia: "mostrar als visitants el viatge del suro: des que els peladors treuen l'escorça de l'alzina surera fins al tap". Era una feina feta per homes. Text de la notícia: "mostrar als visitants el viatge del suro: des que els peladors treuen l'escorça de l'alzina surera fins al tap". Era una feina feta per homes.
El missatge presenta estereotips de la dona?	No	
El missatge invisibilitza les dones com a subjectes interessats?	No	
Llenguatge no inclusiu?	Sí, justificat perquè històricament la tasca de pelar el suro la feien homes	
Dia i notícia	17/06/2021	La segona edició dels premis Projecta't premien la digitalització i la internacionalització
Número persones rellevants que apareixen a les fotos	12 homes i 8 dones en la foto col·lectiva. 3 homes en la resta de fotos	
Número persones rellevants citades en el text	2 homes (Pau Presas i Jordi Camps)	
Rol que tenen	Entrega de premis	
Entorn (domèstic, professional, lleure)	Professional	
Missatge perpetua un rol femení?	No	
Les dones apareixen en situació dependent?	No	
Funció de les dones passiva, inactiva?	No	
El missatge presenta estereotips de la dona?	No	
El missatge invisibilitza les dones com a subjectes interessats?	No	
Llenguatge no inclusiu?	No	
Dia i notícia	18/06/2021	Albert Piñeira destaca el positivisme de Joan Carles Subirats per afrontar el càncer en la presentació d'A dos pams del cel
Número persones rellevants que apareixen a les fotos	3 dones i 2 homes.	1 dona i 2 homes
Número persones rellevants citades en el text	2 homes (Joan Carles Subirats i Albert Piñeira)	
Rol que tenen	Presentació de llibre	
Entorn (domèstic, professional, lleure)	Professional	
Missatge perpetua un rol femení?	No	
Les dones apareixen en situació dependent?	No	
Funció de les dones passiva, inactiva?	No	
El missatge presenta estereotips de la dona?	No	
El missatge invisibilitza les dones com a subjectes interessats?	No	
Llenguatge no inclusiu?	No	
Dia i notícia	18/06/2021	Les comarques gironines s'afegeixen al projecte Àrees 5G per maximitzar la competitivitat dels seus sectors clau
Número persones rellevants que apareixen a les fotos	3 dones i 5 homes	1 home
Número persones rellevants citades en el text	4 homes i 1 dona (Marta Madrenas, Miquel Noguera, Daniel Marco, Jaume Fàbrega i Jordi Xargay)	
Rol que tenen	Presentació projecte	
Entorn (domèstic, professional, lleure)	Professional	
Missatge perpetua un rol femení?	No	
Les dones apareixen en situació dependent?	No	

INFORME DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE LA DIPUTACIÓ DE GIRONA 2021

Funció de les dones passiva, inactiva?	No	
El missatge presenta estereotips de la dona?	No	
El missatge invisibilitza les dones com a subjectes interessats?	No	
Llenguatge no inclusiu?	No	
Dia i notícia	19/06/2021	Miquel Noguer reivindica la figura de l'exdiputat Martí Inglès en la commemoració del centenari de l'escola de Palau-saverdera
Número persones rellevants que apareixen a les fotos	5 homes i 3 dones	1 home
Número persones rellevants citades en el text	6 homes i 3 dones	
Rol que tenen	Homenatge	
Entorn (domèstic, professional, lleure)	Professional	
Missatge perpetua un rol femení?	No	
Les dones apareixen en situació dependent?	No	
Funció de les dones passiva, inactiva?	No	
El missatge presenta estereotips de la dona?	No	
El missatge invisibilitza les dones com a subjectes interessats?	No	
Llenguatge no inclusiu?	No	
Dia i notícia	21/06/2021	Albert Piñeira destaca el llegat de Gaziell en la presentació de Sant Feliu de la Costa Brava
Número persones rellevants que apareixen a les fotos	5 homes i 0 dones	
Número persones rellevants citades en el text	7 homes	
Rol que tenen	Presentació de llibre	
Entorn (domèstic, professional, lleure)	Professional	
Missatge perpetua un rol femení?	No	
Les dones apareixen en situació dependent?	No	
Funció de les dones passiva, inactiva?	No	
El missatge presenta estereotips de la dona?	No	
El missatge invisibilitza les dones com a subjectes interessats?	No	
Llenguatge no inclusiu?	No	
Dia i notícia	21/06/2021	Miquel Noguer lloa la capacitat de resiliència del teixit empresarial gironí en els Premis PIME de l'Any a Girona
Número persones rellevants que apareixen a les fotos	3 homes	
Número persones rellevants citades en el text	1 home (el president)	
Rol que tenen	Entrega de premis	
Entorn (domèstic, professional, lleure)	Professional	
Missatge perpetua un rol femení?	No	
Les dones apareixen en situació dependent?	No	
Funció de les dones passiva, inactiva?	No	
El missatge presenta estereotips de la dona?	No	
El missatge invisibilitza les dones com a subjectes interessats?	No	Notícia redactada fent esment a la marca de les empreses guanyadores, no al seu personal de direcció
Llenguatge no inclusiu?	No	
Dia i notícia	22/06/2021	El Consorci d'Aigües Costa Brava Girona s'adhereix a tres de les principals associacions sectorials de l'aigua de l'Estat

INFORME DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE LA DIPUTACIÓ DE GIRONA 2021

Número persones rellevants que apareixen a les fotos	No hi ha	
Número persones rellevants citades en el text	No hi ha	
Rol que tenen	Agrupació d'entitats	
Entorn (domèstic, professional, lleure)	Professional	
Missatge perpetua un rol femení?	No	
Les dones apareixen en situació dependent?	No	
Funció de les dones passiva, inactiva?	No	
El missatge presenta estereotips de la dona?	No	
El missatge invisibilitza les dones com a subjectes interessats?	No	No es fa esment a les persones ni equips humans en la notícia
Llenguatge no inclusiu?	No	
Dia i notícia	22/06/2021	Pau Presas rep l'exconsellera Dolors Bassa a la seva sortida de la presó de Puig de les Basses
Número persones rellevants que apareixen a les fotos	1 dona en primer pla (Dolors Bassa)	
Número persones rellevants citades en el text	1 home i 1 dona	
Rol que tenen	Trobada	
Entorn (domèstic, professional, lleure)	Professional	
Missatge perpetua un rol femení?	No	
Les dones apareixen en situació dependent?	No	
Funció de les dones passiva, inactiva?	No	
El missatge presenta estereotips de la dona?	No	
El missatge invisibilitza les dones com a subjectes interessats?	No	
Llenguatge no inclusiu?	No	
Dia i notícia	25/06/2021	Trobada institucional entre Miquel Noguer i la nova delegada del Govern a Girona, Laia Cañiguala, a la Diputació
Número persones rellevants que apareixen a les fotos	1 home i 1 dona	
Número persones rellevants citades en el text	1 home i 1 dona	
Rol que tenen	trobadra institucional	
Entorn (domèstic, professional, lleure)	Professional	
Missatge perpetua un rol femení?	No	
Les dones apareixen en situació dependent?	No	
Funció de les dones passiva, inactiva?	No	
El missatge presenta estereotips de la dona?	No	
El missatge invisibilitza les dones com a subjectes interessats?	No	
Llenguatge no inclusiu?	No	
Dia i notícia	25/06/2021	El president de la Diputació, en la inauguració de la remodelació del Museu Tresor de la Catedral de Girona
Número persones rellevants que apareixen a les fotos	2 dones i 3 homes	1 home
Número persones rellevants citades en el text	3 homes i 2 dones	
Rol que tenen	Presentació	
Entorn (domèstic, professional, lleure)	Professional	
Missatge perpetua un rol femení?	No	
Les dones apareixen en situació dependent?	No	
Funció de les dones passiva, inactiva?	No	

INFORME DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE LA DIPUTACIÓ DE GIRONA 2021

El missatge presenta estereotips de la dona?	No	
El missatge invisibilitza les dones com a subjectes interessats?	No	
Llenguatge no inclusiu?	No	
Dia i notícia	28/06/2021	El programa Ddgi.tv explica la cerca de talent, les ofertes de feina i els objectius de desenvolupament sostenible a la Diputació
Número persones rellevants que apareixen a les fotos	1 home i 1 dona	2 homes i 9 dones
Número persones rellevants citades en el text	1 home i 1 dona	
Rol que tenen	Presentació entrevista	
Entorn (domèstic, professional, lleure)	Professional	
Missatge perpetua un rol femení?	No	La Diputada de Recursos Humans parlarà a l'entrevista sobre temes de paritat entre dones i homes a la Diputació
Les dones apareixen en situació dependent?	No	
Funció de les dones passiva, inactiva?	No	
El missatge presenta estereotips de la dona?	No	
El missatge invisibilitza les dones com a subjectes interessats?	No	
Llenguatge no inclusiu?	No	
Dia i notícia	28/06/2021	El programa MasterChef difon els valors paisatgístics, gastronòmics i turístics de la Garrotxa
Número persones rellevants que apareixen a les fotos	1 dona i 3 homes	3 homes
Número persones rellevants citades en el text	1 dona i 3 homes	
Rol que tenen	Presentació	
Entorn (domèstic, professional, lleure)	Professional	
Missatge perpetua un rol femení?	No	Es cita a la cuinera Fina Puigdevall del Restaurant Les Cols
Les dones apareixen en situació dependent?	No	
Funció de les dones passiva, inactiva?	No	
El missatge presenta estereotips de la dona?	No	
El missatge invisibilitza les dones com a subjectes interessats?	No	
Llenguatge no inclusiu?	No	

Com a conclusió de l'anterior anàlisi, podem dir que el llenguatge utilitzat i l'enfoc utilitzat en la redacció de les notícies no presenta cap biaix que intencionadament vulgui perpetuar estereotips de gènere. La majoria de protagonistes de les notícies són homes, ja que aquest apartat del web fa un seguiment de l'activitat política i institucional dels diputats, i això reflexa inevitablement que els membres del Ple de la corporació són majoritàriament homes (9 dones i 18 homes).

Llenguatge no sexista:

Els Serveis Lingüístics de la Diputació de Girona, com a servei especialitzat que, de manera transversal, vetllen per la correcció de les comunicacions escrites i per la unitat de criteri en els usos lingüístics de la Diputació i dels organismes que en depenen, han elaborat un *Llibre d'estil* que conté un apartat dedicat a la difusió dels usos no sexistes i el llenguatge no discriminatori: <http://www.ddgi.cat/lilibreEstil/faces/seccio.xhtml?punt=75>

Aquest contingut també es difon mitjançant els cursos de llenguatge administratiu que es realitzen de forma periòdica per als empleats públics locals de la demarcació de Girona i per al propi personal de la Diputació de Girona.

Punts forts	Àrees de millora:
<ul style="list-style-type: none"> - La Diputació de Girona compta amb recursos formatius específics en línia sobre llenguatge no sexista i no discriminatori - Aquests usos són respectats en les edicions que fa la Diputació de Girona i en les seves publicacions al web 	<ul style="list-style-type: none"> - Convé difondre més els criteris de redacció amb usos no sexistes i llenguatge no discriminatori per incloure'l també en la redacció de la documentació administrativa - En el Consell de Redacció de la Revista de Girona s'estan incorporant de forma progressiva dones per assolir la paritat en aquest òrgan. També s'ha acordat realitzar entrevistes a dones i homes de forma paritària durant l'any. Es preveu també la propera publicació de reportatges sobre el paper de la dona en àmbits científics, de lletres, etc, a més dels que ja ha editat en el passat.

10. SEGURETAT I SALUT LABORAL

10.1. Salut laboral:

La igualtat de dones i homes no està inclosa com a objectiu de la salut laboral i la prevenció de riscos laborals a la Diputació de forma expressa, però en l'estudi de riscos laborals que es va dur a terme al 2019 s'han previst mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes, tal com s'exposarà més endavant.

El personal responsable de salut laboral tampoc ha tingut una formació específica en matèria d'igualtat entre dones i homes.

En relació a la composició del Comitè de Seguretat i Salut de la Diputació de Girona, que consta de sis membres, cal dir que està integrat per:

- a) Part empresarial: Un home i dues dones
- b) Part sindical: Tres homes

Per tant, no hi ha una presència equilibrada de dones i homes, ja que les dones representen només un terç dels membres del Comitè de Seguretat i Salut (2 membres dels 6 membres totals), i tampoc hi ha concordança amb el percentatge total de dones en la plantilla, ja que les dones són el col·lectiu majoritari en el personal.

En relació a la protecció de la maternitat i el període de lactància, cal dir que tots els llocs de treball avaluats contemplin aquest possible risc, i les mesures de prevenció previstes es troben el punt 28 i següents de l'estudi de riscos laborals, que es transcriu tot seguit:

PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT: SUBSTITUÏT PER LA LLEI 39/1999, DE 5 DE NOVEMBRE, PER A PROMOURE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL DE LES PERSONES TREBALLADORES. L'avaluació de riscos a què es refereix l'article 16 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs

o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les esmentades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a l'esmentat risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Les esmentades mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, malgrat tal adaptació, les condicions del lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l' Institut Nacional de la Seguretat Social o les Mútues, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc de treball. En el supòsit que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc de treball no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si l'esmentat canvi de lloc no resultés tècnic o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada a l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat. El disposat en els números 1 i 2 d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiqués el metge que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament a la treballadora. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball. És necessària la col·laboració de les treballadores en situació d'embaràs, que han de comunicar el seu estat al Servei de Prevenció amb la única finalitat de protegir aquest estat. L'empresa haurà d'informar per escrit al Servei de Prevenció de la presència de treballadores embarassades, així com el lloc de treball que ocupen, per a poder adoptar les mesures preventives i de protecció necessàries, sempre prèvia comunicació escrita per part de les treballadores a l'empresa si elles ho creuen oportú i garantint sempre el dret de la intimitat de la persona. A mes a mes: La treballadora li comunicarà la seva gestació, quan aquesta estigui confirmada, a l'empresari i/o responsable de la seva secció, a l'objecte de establir les mesures de prevenció adients. L'empresari i/o responsable li comunicarà al metge de vigilància de la salut la existència de una treballadora embarassada. El metge de vigilància de la salut revisarà de nou les condicions del lloc de treball que ocupa la treballadora, a l'objecte d'establir la seva adequació a les circumstàncies generals de l'embaràs. El metge responsable s'entrevistarà amb la treballadora per valorar les seves circumstàncies específiques de salut, per si portessin alguna variació respecte a la planificació a seguir. Amb aquesta informació s'establirà un pla d'actuació on s'especifiqui el lloc de treball a ocupar per la pacient (amb la seva activitat particular), la data prevista del part i si hi ha que modificar el treball o bé re-col·locar a la pacient durant l'embaràs. Per efectuar un seguiment efectiu, s'haurà d'establir un calendari d'entrevistes amb el metge de vigilància de la salut. Si durant l'embaràs es produïssin situacions de salut que fessin que el lloc de treball de la pacient portés un risc per a ella o el fetus, i si no fos possible la re-col·locació, se la separaria del treball i es plantejaria la prestació per risc d'embaràs a la corresponent agència de la seguretat social. Una vegada la treballadora hagi donat a llum, i passada la preceptiva baixa maternal, el metge de vigilància de la salut, s'entrevistarà de nou amb ella, per si s'hagués

produït algun canvi a la seva salut, i avaluar l'adequació al lloc de treball de que es tracti. A més, s'establirà el temps disponible per a la lactància recollit a la legislació vigent.

Totes les actuacions de vigilància de la salut que portin un canvi d'activitat, o bé del lloc de treball a l'empresa, seran comunicades immediatament a l'empresari per a la seva realització, sempre respectant el dret de la pacient a la confidencialitat de les seves dades mèdiques i personals. Totes les actuacions del metge de vigilància de la salut respecte a la treballadora embarassada hauran de tenir el seu consentiment explícit.

DECRET DE 26 DE JULIOL DE 1957: TREBALLS PROHIBITS A MENORS D'EDAT

Art. 1 Queda prohibit, en general, als home menors de divuit anys i a les dones, qualsevol que sigui la seva edat: El treball en les activitats i indústries que es comprenen en la relació primera unida al present Decret. El greixatge, neteja, examen o reparació de les màquines o mecanismes en marxa que resultin de naturalesa perillosa. La manipulació de premses, guillotines, cisalles, serres de cinta o circulars, trepants mecànics i, en general, qualsevol màquina que per les operacions que realitzi, les eines o útils empleats o les excessives velocitats de treball representi un marcat perill d'accidents, tret que aquest s'eviti totalment mitjançant els oportuns dispositius de seguretat. Qualsevol treball que s'efectuï a més de quatre metres d'altura sobre el terreny o sòl, tret que es realitzi sobre pis continu i estable, tal com passarel·les, plataformes de servei o altres anàlegs, que es trobin degudament protegits. Tots aquells treballs que resultin inadequats per a la salut d'aquests treballadors per implicar excessiu esforç físic o ser perjudicials a les seves circumstàncies personals. El treball de transportar, empènyer o arrossegar càrregues que representin un esforç superior al necessari per a moure en rasant de nivell els pesos (inclòs el del vehicle).

Art. 2 Es prohibeix als homes menors de divuit anys i a les dones de menys de vint-i-u el treball en les activitats i indústries que es comprenen en la relació segona que acompanya al present Decret. Les prohibicions assenyalades en les llistes primera i segona que es refereixen l'article anterior i el present s'estenen als treballs realitzats en els grups d'indústria en els quals figura la prohibició i a tot treball anàleg, qualsevol que sigui el grup d'indústria que es realitzi. Quan la causa de la prohibició sigui la producció de vapors o emanacions tòxiques o de pólvores perjudicials, o bé el perill d'incendi o d'explosió, s'entendrà, en general, que no només es prohibeix el treball actiu, sinó també la simple permanència en els locals que aquell s'executi.

Art. 3 Les Inspeccions Provincials de Treball competents podran autoritzar l'ocupació dels menors de divuit anys i de les dones de menys de vint-i-u, sempre que, intervenint contracte d'aprenentatge o tractant-se de treball específicament adequat a les seves condicions, quedin plenament garantides la salut i la seguretat del treballador.

Art. 4 El Ministeri de Treball, a proposta de la Direcció general del Ram, i per iniciativa d'aquesta o prèvia petició de part interessada, podrà estendre la prohibició dels treballs compresos en aquest Decret a uns altres no prevists en ell sempre que, mitjançant l'oportuna informació, es demostrï l'existència d'un perill indubtable per a la vida o salut dels menors i dones. De la mateixa manera, i previs els informes que consideri necessaris, podrà suspendre o condicionar la prohibició amb caràcter general o particular respecte de qualsevol treballs inclosos en les relacions quan haguessin desaparegut les causes que ho van motivar com a conseqüència de la modificació de les tècniques, fabricacions o instal·lacions o per l'adopció de mesures generals o particulars d'higiene i seguretat industrial.

SOBREESFORÇOS *Possibilitat de lesions múscul-esquelètiques per raons de les postures, esforços o moviments requerits per a la manipulació manual de càrregues o el desenvolupament de la tasca. Accidents originats per accions puntuals relacionades amb la manipulació de càrregues o l'adopció de postures extremes, manipulació de troncs, restes d'arbres, senyals, ect.*

A tall d'indicació general, el pes dels objectes manipulats no ha d'ultrapassar 25 kg. Ara bé, aquest límit s'ha de reduir a 15 kg com a màxim quan els treballadors exposats siguin dones, persones joves o grans. En circumstàncies especials, treballadors sans i entrenats físicament podrien manipular càrregues de fins a 40 kg, sempre que la tasca es faci de forma esporàdica i en condicions segures. Així mateix, cal evitar les postures de treball forçades que impliquin posicions o moviments extrems de les articulacions: braços per damunt del nivell de les espatlles, agafades per darrere dels cos, inclinació o torsió pronunciada d'espatlles i coll, espatlles desalineades, etc., especialment si s'estan movent o sostenint càrregues o fent forces elevades. Planificar els passos a seguir, zones de pas, mitjans auxiliars que s'utilitzaran, posicions del material, etc., abans d'iniciar les operacions de manipulació del material.

- Subjectar fermament la càrrega emprant ambdues mans i adjuntar-la al cos.
- Utilitzar, sempre que sigui possible, mitjans mecànics per a transportar i manipular el material, com carretons.
- Realitzar els moviments de material i col·locació demanant ajuda als operaris.
- Quan sigui necessari canviar l'agafament, fer-lo suaument.
- Procurar recorreguts curts dels treballadors amb càrregues a mà.
- Sol·licitar l'ajuda d'altres companys quan la càrrega a moure sigui superior a la capacitat física del treballador.
- Proporcionar als treballadors formació i informació sobre com manipular les diverses càrregues i com aplicar tècniques de mecànica corporal segures. La càrrega ha de ser manipulada entre dues persones quan:

- Quan l'objecte sigui de grans dimensions o bé de difícil agafament, de manera que es pugui traslladar de forma estable. Valors de pes màxims en condicions ideals (*):
- En general: 25 kg
- Dones, joves i grans: 15 kg
- Treballadors entrenats i en situacions puntuals: 40 kg.

() S'entén com a condicions ideals les que inclouen una postura ideal per a la manipulació de càrregues (càrrega propera al cos, esquena dreta, sense girs ni inclinacions), una subjecció ferma de la càrrega amb una posició neutral del canell, aixecaments suaus i espaiats i condicions ambientals favorables.*

Altres accidents RISCOS PER A TREBALLADORES EMBARASSADES O EN LACTÀNCIA. Riscos que tenen especial incidència per a treballadores embarassades o en període de lactància: La feina en aquest lloc de treball consisteix en tasques amb pantalla de visualització de dades PVD, per tant les feines portades a terme no requereixen cap esforç físic que suposin un perill pel fetus; i a més no es manipula cap material pesat.

Mesures addicionals per a la protecció de la maternitat

Caiguda de persones a diferent nivell: o Evitar que les treballadores embarassades realitzin treballs en altura, especialment el treball sobre escales, tamborets i/o plataformes elevades.

Sobreesforç: o Evitar que les dones embarassades hagin de realitzar sobreesforços tals com aixecaments puntuals de càrregues de més de 10 kg de pes, o adopcions de postures forçades com ara postures a la gatzoneta o flexions forçades d'esquena.

Postures forçades: o S'han d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar que les treballadores embarassades hagin de romandre constantment en postura dempeus o asseguda sense alternar de postura. S'haurà de garantir la disponibilitat de seients en cas de necessitat. Addicionalment, es recomana l'alternança de postures i la realització d'exercicis o moviments per a mantenir una bona circulació sanguínia durant la jornada de treball. Si això no fos possible, s'hauran de programar pauses o Evitar que les treballadores embarassades hagin d'adoptar postures incòmodes, de romandre en bipedestació mantinguda o intermitent, en general més de 4 hores al dia o 30 minuts a l'hora, de flexionar el tronc de forma mantinguda o intermitent, més de 10 cops a l'hora, així com pujar i baixar escales més de 4 vegades per torn.

Se li proporcionarà informació, a la treballadora que comuniqui un embaràs; aquesta informació consistirà, en les recomanacions per a que apareixen en aquest apartat de l'avaluació de riscos i el RD 488/97 sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives al treball amb equips que inclouen pantalles de

visualització. Per les tasques portades a terme per les treballadores d'aquest lloc de treball, pot aparèixer la fatiga, pel que és important que s'estableixin pautes de descans.

Cal permetre a la treballadora controlar el ritme i intensitat del treball per a limitar les possibles situacions d'estrès i fatiga que es puguin generar com a conseqüència de l'embaràs. A mes a mes ha de romandre molta estona assentada el que li pot provocar risc de varius, pel que es recomana que tingui pautes de descans i pugui caminar. Ha d'utilitzar un calçat adequat per a que es trobi còmode.”

En relació a possibles millores en matèria de **vestuaris per al personal** que els utilitza, actualment tenim:

- 1 vestuari per a homes a edifici Palau compartit per ordenances, manteniment, vigilants i un netejador
- 5 vestuaris femenins per a personal neteja (10 dones) repartits entre l'edifici Palau (2) i Can Cugat (3)

10.2. Anàlisi de les baixes mèdiques per contingència comuna (no relacionades amb accident de treball o malaltia professional), anys 2019 i 2020:

Any 2019:

Durant el 2019 es van expedir un total de 155 baixes mèdiques al personal de la Diputació, de les quals:

- 59 baixes van ser expedides a homes (38,06 %)
- 96 baixes van ser expedides a dones (61,94%)

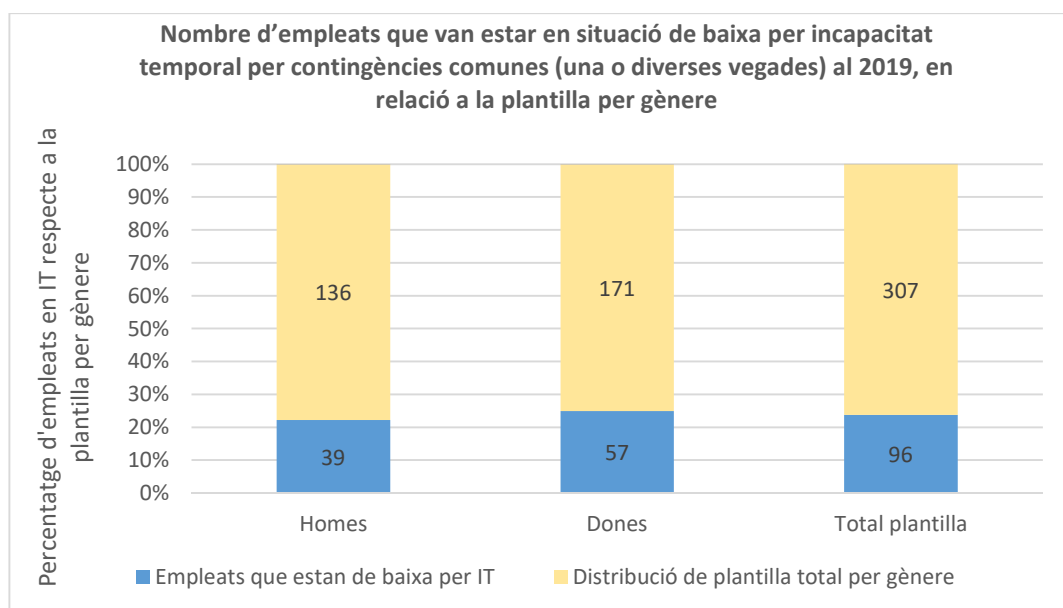
Algunes de les baixes mèdiques anteriors, però, van ser generades per la mateixa persona, ja que una mateixa persona es pot trobar en situació de baixa mèdica diverses vegades durant un any. Si suprimim els casos de treballadors que han repetit baixa mèdica durant un any, tenim les dades següents:

Durant el 2019 hi va haver un total de 96 treballadors que van tenir una o diverses baixes mèdiques durant l'any, dels quals

- 39 eren homes (40,63%)
- 57 eren dones (59,38%)

Podem concloure que gairebé un 60% de les persones que han causat baixa mèdica per contingència comú durant el 2019 van ser dones. Cal tenir en compte, però, la distribució entre homes i dones a la plantilla total de personal. Al 2019 el nombre total d'homes a la plantilla era de 136 (el 44,3% de la plantilla) i el nombre total de dones era de 171 (el 55,7% de la plantilla). Per tant, la major incidència de baixes mèdiques a les dones no és rellevant si es té en compte que la plantilla de personal també compta amb una presència majoritària de dones. En forma de gràfic, ho podem expressar així:

Nombre d'empleats que van estar en situació de baixa per incapacitat temporal per contingències comunes (una o diverses vegades) al 2019, en relació a la plantilla total			
	Empleats que estan de baixa per IT	Distribució de plantilla total per gènere	Percentatge d'empleats que estan de baixa per IT, en relació a la plantilla total per gènere
Homes	39	136	28,68%
Dones	57	171	33,34%
Total	96	307	31,27%



Un altre indicador habitual a l'hora d'analitzar les baixes mèdiques de la plantilla és la seva durada en dies laborals. En el següent quadre s'indiquen el nombre de dies laborals acumulats en situació de baixa mèdica per contingències comunes dels homes, les dones i el conjunt de la plantilla durant el 2019. Podem concloure que no s'observa cap diferència rellevant entre homes i dones en relació al nombre de dies laborals acumulats de baixa mèdica durant l'any per tota la plantilla:

Nombre total de dies laborals en situació de baixa per incapacitat temporal per contingències comunes al 2019 de tota la plantilla (acumulat)			
	Nombre total de dies laborals en situació de baixa mèdica	Persones que han sigut baixa mèdica	Mitjana aritmètica de dies de baixa
Homes	1101	39	28,23
Dones	1748	57	30,67
Total	2849	96	29,67

De l'anterior taula es desprèn que les baixes mèdiques de les dones van tenir una durada mitjana de 30,67 dies laborals durant el 2019, mentre que en el cas dels homes, la durada mitjana va ser de 28,23 dies.

Any 2020:

Durant el 2020 es van expedir un total de 101 baixes mèdiques al personal de la Diputació, de les quals:

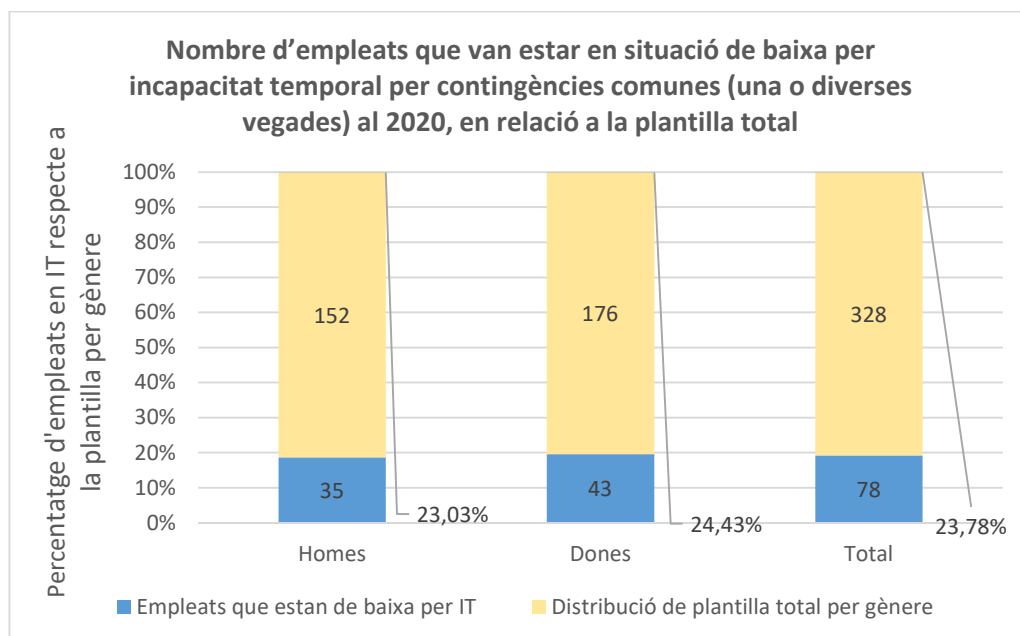
- 43 baixes van ser expedides a homes (42,57 %)
- 58 baixes van ser expedides a dones (57,43%)

Si suprimim els casos de treballadors que han repetit baixa mèdica durant un any, tenim les dades següents: Durant el 2020 hi va haver un total de 78 treballadors que van tenir una o diverses baixes mèdiques durant l'any, dels quals

- 35 eren homes (44,87%)
- 43 eren dones (55,13%)

Per tant, un 55% de les persones que han causat baixa mèdica per contingència comú durant el 2020 van ser dones. Si tenim en compte la distribució entre homes i dones a la plantilla total de personal, tenim que al 2020 nombre total d'homes a la plantilla era de 152 (el 46,34% de la plantilla) i el nombre total de dones era de 176 (el 53,66% de la plantilla). Per tant, la major incidència de baixes mèdiques a les dones no és rellevant si es té en compte que la plantilla de personal també compta amb una presència majoritària de dones. En forma de gràfic, ho podem expressar així:

Nombre d'empleats que van estar en situació de baixa per incapacitat temporal per contingències comunes (una o diverses vegades) al 2020, en relació a la plantilla total			
	Empleats que estan de baixa per IT	Distribució de plantilla total per gènere	Percentatge d'empleats que estan de baixa per IT, en relació a la plantilla total per gènere
Homes	35	152	23,03%
Dones	43	176	24,43%
Total	78	328	23,78%



En relació a l'indicador de durada en dies laborals de les baixes mèdiques, en el següent quadre s'indiquen el nombre de dies laborals acumulats en situació de baixa mèdica per contingències comunes dels homes, les dones i el conjunt de la plantilla durant el 2020. Podem concloure que no s'observa cap diferència rellevant entre homes i dones en relació al nombre de dies laborals acumulats de baixa mèdica durant l'any per tota la plantilla:

Nombre total de dies laborals en situació de baixa per incapacitat temporal per contingències comunes al 2020 de tota la plantilla (acumulat)			
	Nombre total de dies laborals en situació de baixa mèdica	Persones que han sigut baixa mèdica	Mitjana aritmètica de dies de baixa
Homes	1254	35	35,83
Dones	1652	43	38,42
Total	2906	78	37,26

De l'anterior taula es desprèn que les baixes mèdiques de les dones van tenir una durada mitjana de 38,42 dies laborals durant el 2020, mentre que en el cas dels homes, la durada mitjana va ser de 35,83 dies.

10.3. Anàlisi de les baixes mèdiques per contingències professionals (relacionades amb accident de treball o malaltia professional):

Any 2019:

Al 2019 hi va haver 5 baixes per accident de treball, que van afectar a 1 dona i 4 homes. Cal esmentar que 4 de les baixes es van produir en personal que treballa al Servei de Xarxa Viària Local, que és on hi ha més perillositat detectada, i és una plantilla de treballadors amb presència gairebé exclusiva d'homes.

Per altra banda, es van comptabilitzar 7 accidents de treball sense baixa mèdica, dels quals 2 van ser patits per dones, i 5 van ser patits per homes.

2019		
Accidents de treball amb baixa	Gènere	Dies Laborals absència
1	Dona	3
2	Home	52
3	Home	1
4	Home	9
5	Home	2
Accidents de treball sense baixa	Gènere	Dies Laborals absència
1	Dona	0
2	Dona	0
3	Home	0
4	Home	0
5	Home	0
6	Home	0
7	Home	0

En quant als accidents sense baixa mèdica, també s'explica la diferència per gènere pel factor del major risc del treball en brigades, ja que 5 dels empleats accidentats treballen a brigades.

Any 2020:

Al 2020, any de la pandèmia i amb la majoria del personal d'oficines realitzant teletreball amb preferència, hi va haver 2 baixes causades per accident de treball, que van afectar dos homes de personal de brigades (la durada de la baixa va ser de 6 dies i de 72 dies, respectivament).

Per altra banda, es van comptabilitzar 5 accidents de treball sense baixa mèdica, que van afectar a 2 dones i a 3 homes.

2020		
Accidents de treball amb baixa	Gènere	Dies Laborals absència
1	Home	6
2	Home	72
Accidents de treball sense baixa	Gènere	Dies Laborals absència
1	Dona	0
2	Dona	0
3	Home	0
4	Home	0
5	Home	0

Si valorem els accidents de treball segons la tipologia del sinistre, tenim que els accidents de treball amb baixa mèdica (agrupant 2019 i 2020, és a dir, en un total de 7 accidents) van consistir en:

Homes (6)	- 3 per sobreesforç - 3 per caiguda al mateix nivell, cops contra objectes immòbils
Dona (1)	Caiguda al mateix nivell, cops contra objectes immòbils.

Aquestes dades d'accidentalitat són coherents amb el nivell d'exposició al risc que presenten els categories de treballadors de les brigades, on els empleats són homes.

Per altra banda, no s'han registrat malalties professionals a la Diputació de Girona, ni d'homes ni de dones.

Punts forts	Àrees de millora:
<ul style="list-style-type: none"> - No es detecta una incidència significativa del gènere en les baixes per incapacitats temporals per contingències comunes. - Es detecta una major incidència en els homes dels accidents de treball, per causa de la major perillositat de les feines de les brigades, on treballen principalment els homes, de forma que s'orienten els principis de prevenció de riscos laborals a protegir en especial a aquest col·lectiu 	<ul style="list-style-type: none"> - Necessitat de fer fitxes informatives específiques dels riscos i mesures preventives de les treballadors en situació d'embaràs i/o lactància.

11. OPINIÓ DE LA PLANTILLA

Amb data 26 de maig de 2021 la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa va elaborar per iniciativa pròpia una enquesta per valorar la percepció general del personal en l'àmbit de la igualtat entre dones i homes. L'enquesta era voluntària i anònima.

Es van obtenir un total de 130 respostes, 82 corresponen a dones i 48 a homes.

Tenint en compte el nombre total de personal, els percentatges de resposta a l'enquesta van ser:

	Distribució de plantilla total per gènere	Empleats que responen a l'enquesta	Percentatge de resposta a l'enquesta
Homes	152	48	31,58%
Dones	176	82	46,59%
Total	328	130	39,63%

Els resultats van ser tractats pels representants dels treballadors, i les principals conclusions, sobre la percepció dels que van contestar són les s'indiquen tot seguit:

Punts forts	Àrees de millora:
<ul style="list-style-type: none"> - La majoria de dones perceben que a la Diputació es té en compte la igualtat d'oportunitats, si bé la resposta majoritària és "ni d'acord, ni desacord". Entre els homes, la percepció és que sí es té en compte la igualtat, amb caràcter majoritari 	<ul style="list-style-type: none"> - Es percep en el personal la necessitat d'aprovar un nou Pla d'igualtat i actuar en la prevenció de l'assetjament sexual - Es desconeixen dades sobre l'existència o no de bretxa salarial a la Diputació entre els empleats

<ul style="list-style-type: none">- La majoria de dones consideren que la situació familiar no influeix negativament en la promoció laboral- En general, es valor l'equilibri entre la vida familiar i laboral a la Diputació	<ul style="list-style-type: none">- Un 33% de les dones perceben que ser dona afecta negativament a la carrera professional- Un nombre minoritari de respostes afirmen haver presenciat conflictes relacionats amb l'assetjament laboral i sexual- Cal difondre els protocols d'actuació davant l'assetjament perquè siguin més coneguts pel personal
--	---

Aquest informe ha estat finalitzat amb data setembre de 2021.

ⁱ https://www.diba.cat/documents/192458/295915133/breusaom03_v4.pdf/16661fbd-9dbb-426f-a522-48bce5feab8b

ⁱⁱ <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10128>