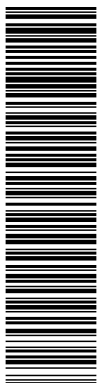


DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT , Institució: DDGI , Codi UACG: Secretaria	
ALTRES DADES Codi per a validació: 0GNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 1 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48	ESTAT APROVAT 28/03/2022 13:48



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

Secretaria
Exp. 2022/238/A010101

Acta de la reunió ordinària del Consell Rector de 8 de febrer de 2022

Núm. sessió: 2022/02
Caràcter: Ordinària
Data: 8 de febrer de 2022
Horari: De les 11:05 a les 11:55 hores
Modalitat: Videoconferència

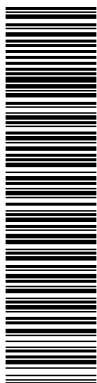
Hi assisteixen:

- **Presidenta p.d.:**
Maria Puig i Ferrer
- **Vicepresident primer:**
Albert Piñeira i Brosel
- **Vicepresidenta segona:**
Maria Teresa Brunsó i Puigvert
- **Vocals:**
Jordi Camps i Vicente⁽¹⁾
Pere Casellas i Borrell
Jaume Dulsat i Rodríguez
Marta Guillaumes i Pibernat
Maria Àngels Planas i Crous⁽¹⁾
Josep Sala i Leal
Gisela Saladich i Parés
- **Gerent:**
Sílvia Oliveras i Casadellà
- **Secretari:**
Jordi Batllori i Nouvilas
- **Interventora:**
Núria Josa i Arbonés
- **Tresorera:**
M. Teresa Villar i Roda

També hi assisteixen, convidats per la Presidència, el senyor David Álvarez i Carreño, cap dels Serveis Jurídics, Econòmics i Organització, i la senyora Maria Garcia i Vautier, tècnica de recursos humans.

(1) S'incorpora tres minuts després de l'inici de la sessió.
(1) S'incorpora dos minuts després de l'inici de la sessió.

DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 2 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT.Siglat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT.Siglat 28/03/2022 13:48
ESTAT APROVAT 28/03/2022 13:48	



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

Excusen la seva absència els vocals senyor Lluís Amat i Batalla i senyor Josep Maria Piferrer i Puig.

Ordre del dia

1. **Aprovació de l'esborrany de l'acta de la sessió anterior, número 2022/01, del dia 25 de gener, ordinària**
2. **Informacions de Govern**
3. **Donar compte dels Decrets signats per la Presidència**
4. **Expedient 2022/191/F010401 – Proposta d'aprovació inicial de l'expedient de crèdit extraordinari 3CE 1/2022 del pressupost de Dipsalut de l'exercici 2022**
5. **Expedient 2021/2341/D030403 – Proposta d'aprovació del conveni de col·laboració amb la Mancomunitat Intermunicipal Voluntària del Servei de Control de Mosquits de la Badia de Roses i del Baix Ter en matèria de control de vectors transmissors d'arbovirusos en humans i altres riscos per a la salut provocats per insectes**
6. **Expedient 2019/1213/D050601 – Proposta d'aprovació de la pròrroga del contracte dels serveis necessaris per al desenvolupament dels programes Pt01 i Pt02 de suport a la gestió i control de la salubritat de les instal·lacions d'alt i baix risc per a la transmissió de legionel·losi**
7. **Expedient 2019/2344/X020201 – Proposta d'inici del procediment de reintegrament total de la subvenció concedida a l'Ajuntament de Maià de Montcal per al finançament del servei de socorrisme a les piscines d'ús públic de titularitat i/o gestió municipal (Pt15), per a l'any 2019**
8. **Altres assumptes arribats amb posterioritat a la tramesa de la convocatòria**
9. **Torn obert de paraules**

Desenvolupament de la sessió

1. **Aprovació de l'esborrany de l'acta de la sessió anterior, número 2022/01, del dia 25 de gener, ordinària**

La presidenta fa constar que, tot i que en la documentació de treball hi figura la data de 14 de desembre, d'acord amb la convocatòria i amb l'esborrany tramesos als senyors i les senyores vocals del Consell Rector, l'acta que se sotmet a aprovació és la de la sessió anterior a la que s'està portant a terme, corresponent al 25 de gener.



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

S'aprova, per unanimitat, l'esborrany de l'acta de la sessió número 2022/01, ordinària, del dia 25 de gener de 2022, lliurat prèviament a les persones convocades.

2. Informacions de Govern

La presidenta recorda a les persones assistents, atès que ja s'ha comentat en sessions anteriors, que es van iniciar trobades amb la direcció general dels Serveis Territorials a Girona de Benestar i Família, perquè diversos dels programes de Dipsalut estan molt propers al Contracte-programa de Serveis Socials que s'està reformulant, per tal d'exposar-los quin considerem que són els punts que tenen més correspondència, i estem a l'espera de poder fer una nova reunió, atès que el document del contracte-programa encara està en treball.

La presidenta també informa de la reunió mantinguda amb la representació de la Coordinadora d'ONG Solidàries de Girona.

Seguidament comenta que està previst recuperar les reunions amb el territori, atès que n'han quedat pendents algunes zones, i que a la primavera s'aprofitaran els Consells d'Alcaldes per informar de totes les novetats, per exemple pel que fa a les demandes de nous desfibril·ladors i també per fer-los conèixer la nova eina de l'[O]bservatori, atès que ja disposarà d'una web.

3. Donar compte dels Decrets signats per la Presidència

Núm.	Data aprovació	Unitat admin.	Expedient	Resum
1	10/01/2022	Serveis Jurídics	2021/2012/J060500	Desestimació de la sol·licitud de cessió de béns de l'Associació Excursionista i Cultural Origen Girona
2	10/01/2022	Serveis Jurídics	2021/2012/J060500	Desestimació de la sol·licitud de cessió de béns de l'Associació Família i Salut Mental de Girona i comarques
3	10/01/2022	Serveis Jurídics	2021/2012/J060500	Desestimació de la sol·licitud de cessió de béns del Centre Excursionista d'Olot
4	10/01/2022	Serveis Jurídics	2021/2012/J060500	Desestimació de la sol·licitud de cessió de béns de la Fundació Privada Banc dels Aliments de les comarques de Girona
5	12/01/2022	Gestió Documental	2022/0183/H030600	Sol·licitud del certificat digital del senyor Jofre Jarque
6	12/01/2022	Gestió Documental	2022/0182/H030600	Sol·licitud de renovació del certificat digital de la senyora Paz Horas
7	12/01/2022	Contractació	2021/1129/D050601	Aprovació de l'addenda del conveni amb consells comarcals, consorcis de benestar i acció social i ajuntaments per al Servei de Teleassistència Domiciliària
8	14/01/2022	Recursos Humans	2021/1995/G030101	Finalització del contracte temporal de treball de la senyora Berta Martín
9	14/01/2022	Recursos Humans	2019/2395/G030101	Finalització del contracte temporal de treball de la senyora Alba Tarrés
10	14/01/2022	Recursos Humans	2019/2394/G030101	Finalització del contracte temporal de treball de la senyora Angi Vilà
11	14/01/2022	Recursos Humans	2019/2391/G030101	Finalització del contracte temporal de treball del senyor Xavier Perafita



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

Núm.	Data aprovació	Unitat admin.	Expedient	Resum
12	14/01/2022	Subvencions	2021/1242/X020301	Acceptació de la renúncia de l'Ajuntament de Saus, Camallera i Llampalles a la subvenció per a inversions en centres d'acció social – ASIA 2021
13	14/01/2022	Subvencions	2021/0542/X020201	Acceptació de la renúncia de l'Ajuntament de Darnius a la subvenció en matèria de condicions i estils de vida - Pm07i 2021
14	14/01/2022	Subvencions	2021/1183/X020301	Acceptació de la renúncia de la Fundació Vilagran Maristany a la subvenció per a inversions en centres d'acció social – ASIA/ASIO 2021
15	14/01/2022	Subvencions	2021/1202/X020301	Acceptació de la renúncia de Fundació Roses contra el càncer a la subvenció per a inversions en centres d'acció social – ASIA/ASIO 2021
16	14/01/2022	Contractació	2021/1129/D050601	Aprovació de l'addenda del conveni de col·laboració amb consells comarcals, consorcis de benestar i acció social i ajuntaments per al Servei de Teleassistència Domiciliària
17	17/01/2022	Recursos Humans	2021/2469/G030101	Nomenament del senyor Jofre Jarque com a funcionari interí per programa
18	17/01/2022	Contractació	2021/2009/D050601	Classificació final i requeriment de documentació prèvia a l'adjudicació del servei de dinamització, coordinació territorial, assessorament i acompanyament metodològic Pm 10 "Benestar i comunitat"
19	17/01/2022	Subvencions	2021/488/X020201	Acceptació de la renúncia de l'Ajuntament de Calonge a la subvenció en matèria de condicions i estils de vida - Pm07 2021
20	17/01/2022	Recursos Humans	2020/0173/G030101	Finalització del contracte temporal de treball de la senyora Nerea Ruiz
21	17/01/2022	Subvencions	2021/1153/X020301	Acceptació de la renúncia de la Fundació Privada Escola Sant Vicenç de Paül a la subvenció per a inversions en centres d'acció social – ASIA/ASIO 2021
22	18/01/2022	Contractació	2021/2641/D050402	Aprovació del sistema de tramitació simplificada de pagaments menors per contractes de subministrament per a l'exercici 2022
23	18/01/2022	Subvencions	2021/2325/X020100	Aprovació de la convocatòria de subvenció per al finançament de l'assessorament i suport tècnic a polítiques municipals de protecció de la salut - SAT 2022
24	19/01/2022	Recursos Humans	2021/2213/G020700	Aprovació de les admissions i les exclusions en la convocatòria del procés de selecció per contractar temporalment tècnics/ques d'informació social i salut (A2) i tècnics/ques d'informació social i salut, especialitat TIC (A2)
25	19/01/2022	Subvencions	2021/1236/X020202	Acceptació de la renúncia de l'Ajuntament de Viladamat a la subvenció per actuacions de lluita i control integrat de plagues urbanes - Pt10 2021
26	19/01/2022	Gestió Econòmica	2022/0191/F010401	Incoació de l'expedient de crèdit extraordinari 3CE 1/2022

**Diposalut**Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

Núm.	Data aprovació	Unitat admin.	Expedient	Resum
27	19/01/2022	Subvencions	2021/0684/X020201	Acceptació de la renúncia de l'Ajuntament del Far de l'Empordà a la subvenció per despeses d'inversió en els consultoris locals - SACI 2021
28	19/01/2022	Subvencions	2021/0885/X020201	Acceptació de la renúncia de l'Ajuntament de Parlavà a la subvenció per despeses d'inversió en els consultoris locals - SACI 2021
29	19/01/2022	Subvencions	2021/0939/X020201	Acceptació de la renúncia de l'Ajuntament de Fontcoberta a la subvenció per despeses d'inversió en els consultoris locals - SACI 2021
30	19/01/2022	Subvencions	2021/1219/X020202	Acceptació de la renúncia de l'Ajuntament de Pardines a la subvenció per actuacions de lluita i control integrat de plagues urbanes - Pt10 2021
31*	<i>* Per incidència tècnica, el número 31 no correspon a cap Decret vàlidament aprovat, motiu pel qual resta anul·lat de la relació anual</i>			
32	24/01/2022	Subvencions	2021/1597/X020201	Acceptació de la renúncia de l'Ajuntament d'Osor a la subvenció per al finançament del servei de socorrisme a piscines d'ús públic de titularitat i/o gestió municipal
33	24/01/2022	Contractació	2021/2642/D050602	Aprovació del sistema de tramitació simplificada de pagaments menors per contractes de serveis per l'exercici 2022
34	24/01/2022	Recursos Humans	2021/0574/G040200	Aprovació de gratificacions per serveis extraordinaris de la senyora Anna Lose Romero durant desembre de 2021
35	24/01/2022	Recursos Humans	2021/2775/G040200	Aprovació de gratificacions per serveis extraordinaris de la senyora Caroline Mowatt durant novembre de 2021
36	24/01/2022	Recursos Humans	2021/2003/G040200	Aprovació de gratificacions per serveis extraordinaris de la senyora Marta Vallmajó Garcia durant agost i setembre de 2021
37	24/01/2022	Recursos Humans	2021/2232/G040200	Aprovació de gratificacions per serveis extraordinaris de la senyora Queralta Aranda durant juliol i agost de 2021
38	26/01/2022	Contractació	2021/1819/D050601	Canvi en la integració dels mitjans de solvència externs del contracte de gestió integral del manteniment i la vigilància dels desfibril·ladors del programa "Girona, territori cardioprotegit" (Pm05)
39	26/01/2022	Subvencions	2021/1180/X020201	Acceptació de la renúncia de la Fundació Privada les Vetes a la subvenció en matèria de condicions i estils de vida per ONL - CEV 2021
40	26/01/2022	Subvencions	2021/1223/X020202	Minoració de l'import de la subvenció a l'Ajuntament de Ger per actuacions per a la lluita i control integrat de plagues urbanes - Pt10 2021
41	26/01/2022	Subvencions	2021/1641/X020201	Minoració de l'import de la subvenció a l'Ajuntament d'Agullana per al finançament del servei de socorrisme a les piscines d'ús públic de titularitat i/o gestió municipal de la demarcació de Girona - Pt15 2021



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

Núm.	Data aprovació	Unitat admin.	Expedient	Resum
42	27/01/2022	Contractació	2020/0132/D050600	Pròrroga de la contractació derivada de l'adhesió de Dipsalut a l'acord marc del servei d'assegurança de responsabilitat de càrrecs electes i personal al servei de l'Administració (exp. 2019.01) i del servei de mediació (exp. 2018.07) del CCDL i l'ACM
43	28/01/2022	Recursos Humans	2021/2213/G020700	Aprovació de les admissions i les exclusions definitives en la convocatòria del procés de selecció per contractar temporalment tècnics/ques d'informació social i salut (A2) i tècnics/ques d'informació social i salut, especialitat TIC (A2)

La vocal senyora Marta Guillaumes demana saber quina ha estat l'empresa adjudicatària de la contractació a la qual fa referència el Decret número 18, de 17 de gener.

El senyor Álvarez, cap dels Serveis Jurídics, Econòmics i d'Organització, respon que li faran arribar la informació a la vocal, atès que no recorda exactament quina ha estat l'empresa en qüestió.

4. Expedient 2022/191/F010401 – Proposta d'aprovació inicial de l'expedient de crèdit extraordinari 3CE 1/2022 del pressupost de Dipsalut de l'exercici 2022

La presidenta cedeix la paraula a la gerent, qui explica que és una modificació que s'ha de portar a terme per donar resposta al que estableix la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat respecte de l'increment salarial del personal al servei de les administracions. En el moment de preparar el pressupost, a l'estiu, érem coneixedors d'una previsió d'increment de l'1,5%, i ara s'ha d'adaptar el pressupost a l'increment aprovat del 2%, per tant tot el grup institucional ha de fer la modificació de crèdit corresponent.

Es procedeix a la votació: No hi ha cap abstenció ni vot negatiu.

Finalitzen les intervencions.

Amb data 28/01/2022 s'ha rebut la sol·licitud per part de la gerent de l'organisme de modificació del pressupost mitjançant crèdit extraordinari per atendre despeses que no poden demorar-se fins a l'exercici següent i per a les quals no existeix crèdit per atendre-les (article 177 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals - TRLRHL):

Descripció de la despesa	Import
Augment retributiu per 2022 d'acord a la LPGE	39.616,00 €

Per atendre aquesta sol·licitud, s'ha iniciat l'expedient de crèdit extraordinari 3CE 1/2022 en el pressupost de despeses de l'Organisme Autònom de Salut Pública de la Diputació de Girona (Dipsalut) d'enguany.



D'acord amb l'article 36.1 del Reial decret 500/1990, el crèdit extraordinari es pot finançar amb romanent líquid de tresoreria, amb nous o majors ingressos efectivament recaptats sobre els totals previstos en algun concepte del pressupost corrent i mitjançant anul·lacions o baixes de crèdit d'altres aplicacions del pressupost vigent no compromeses i les dotacions de les quals s'estimin reduïbles.

Per tot això, en virtut de l'article 10 dels Estatuts de l'Organisme Autònom de Salut Pública de la Diputació de Girona (Dipsalut), i a proposta de la Presidència, el Consell Rector aprova per unanimitat l'adopció del següent

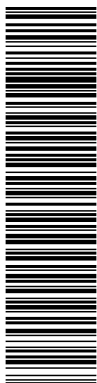
ACORD:

Primer. Proposar al Ple de la Diputació de Girona l'aprovació inicial de l'expedient de crèdit extraordinari 3CE 1/2022 del pressupost de despeses de l'Organisme Autònom de Salut Pública de la Diputació de Girona (Dipsalut) de l'exercici 2022, segons el detall següent:

Aplicacions de despesa objecte de crèdit extraordinari						
Org.	Prog.	Econ.	ODS (primari + secundari)	Descripció		Import
1	2310	12010	01.08	Increment retribucions funcionaris LPGE 2022		3.077,00 €
1	3110	10102	03.08	Increment retribucions personal directiu LPGE 2022		1.405,00 €
1	3110	12010	03.08	Increment retribucions funcionaris LPGE 2022		30.409,00 €
1	3110	13103	03.08	Increment retribucions personal laboral temporal LPGE 2022		4.725,00 €
TOTAL						39.616,00 €

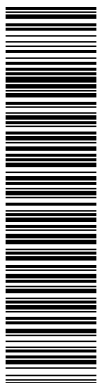
Finançament mitjançant baixa de crèdit d'aplicacions						
Org.	Prog.	Econ.	ODS (primari + secundari)	Descripció		Import
1	9290	10101	03.08	Previsió increment retrib.p.directiu LPGE		1.405,00 €
1	9290	12009	03.08	Previsió increment retrib. Funcionaris LPGE		33.486,00 €
1	9290	13102	03.08	Previsió increment retrib. P.laboral temp. LPGE		4.725,00 €
TOTAL						39.616,00 €

Segon. Exposar al públic l'expedient de modificació del pressupost aprovat inicialment en l'apartat anterior d'aquest acord, durant el termini reglamentari de quinze dies hàbils, mitjançant edicte en el tauler d'anuncis electrònic i en el Butlletí Oficial de la Província de Girona, tal com preveu l'article 169.1 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, i als efectes que es puguin presentar les reclamacions previstes a l'article 170 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març.



DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 8 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48

ESTAT
APROVAT
28/03/2022 13:48



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

Tercer. En cas de no presentar-se reclamacions contra l'acord d'aprovació inicial de l'expedient de modificació de crèdit, l'acord es considerarà definitivament aprovat, d'acord amb l'article 169.1 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març. En cas contrari, el Ple disposarà del termini d'un mes, comptat des de la finalització del període d'exposició pública, per resoldre-les.

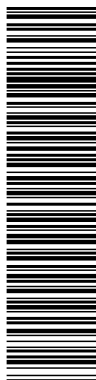
Quart. Trametre un exemplar de l'expedient als òrgans competents de l'Estat i de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb l'article 169.4 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març.

Cinquè. La modificació de crèdit entrarà en vigor una vegada publicat l'edicta del pressupost modificat, resumit per capítols, en el Butlletí Oficial de la Província de Girona, segons l'article 169.3 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març. Contra l'aprovació definitiva del pressupost modificat es podrà presentar directament recurs contenciós administratiu, tal com preveu l'article 171 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març.

5. Expedient 2021/2341/D030403 – Proposta d'aprovació del conveni de col·laboració amb la Mancomunitat Intermunicipal Voluntària del Servei de Control de Mosquits de la Badia de Roses i del Baix Ter en matèria de control de vectors transmissors d'arbovirosi en humans i altres riscos per a la salut provocats per insectes

La gerent explica que es planteja una nova forma jurídica de relació amb la Mancomunitat, que és una relació ja molt antiga i que ja es mantenia amb la Diputació abans de la creació de Dipsalut. Es tracta d'un servei amb el que l'Organisme ha col·laborat des del principi en l'estudi, l'anàlisi i la prevenció dels riscos derivats de les possibles transmissions de malalties, en concret del mosquit tigre, però també de qualsevol altre tipus d'arbovirosi, que pot provenir de la mosca negra o qualsevol altre vector transmissor. Venim de dos anys en què s'han demostrat la globalització i la vigència del concepte de *one-health*, una salut, i que és important estar molt presents i ser molts constants i rigorosos respecte de la unió de la salut humana, l'animal i la planetària, i d'aquí la proposta de reforçar encara més aquest servei. Fins ara la relació amb la Mancomunitat era a través d'una subvenció, i ens sembla més adequada la fórmula que ara es proposa, que porta temps treballant-se conjuntament amb la Secretaria i amb la Intervenció, i que va una mica més enllà: dues administracions unides per un servei públic d'interès, la protecció i anàlisi d'aquest risc a la província de Girona, amb una experiència de molts anys, i d'aquí es deriva aquest conveni de col·laboració amb els drets, les obligacions i els deures que hi consten per a cadascuna de les parts. Estem parlant de seguiment del programa, formar part de l'Estratègia Catalana i seguir sent referents en aquest tema; de fet, la Mancomunitat, juntament amb els de les terres de Tarragona, són dels serveis més punters i que més han innovat en aquesta matèria, i volem seguir col·laborant-hi i sent-hi presents. Tot i que el mosquit tigre està avui dia més controlat, està estès en molts municipis, els riscos encara hi són i hi seran, i és necessària aquesta col·laboració no només per a determinades funcions instrumentals, sinó per estar al dia en el coneixement al voltant d'aquesta matèria.

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BEC48B93C393CA02E352799FDF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Milijantant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut



Dipsalut

Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

La presidenta, per la seva banda, comenta que és un servei d'interès, molt important per a la salut pública, i que el que aconseguim amb aquesta col·laboració és sumar expertesa i per tant és un valor. Finalment assenyala que canvia la forma jurídica de relació, però que ni el programa del Catàleg de Serveis ni l'import que aporta Dipsalut no canvien.

Es procedeix a la votació: No hi ha cap abstenció ni vot negatiu.

Finalitzen les intervencions.

En data 27 de gener de 2022, el cap del Servei de Salut Ambiental signa informe tècnic pel qual es fa palesa la necessitat de comptar amb un instrument jurídic que permeti establir un marc de col·laboració entre Dipsalut i la Mancomunitat Intermunicipal Voluntària del Servei de Control de Mosquits de la Badia de Roses i del Baix Ter (en endavant, la Mancomunitat) per al desenvolupament de l'estratègia per a la vigilància i el control de les arbovirosis i altres riscs per a la salut, transmeses per mosquits o altres insectes, a la demarcació de Girona.

Aquesta col·laboració té com a principals objectius comuns d'ambdues administracions implantar a la demarcació els Plans de control i vigilància del mosquit tigre i de simúlids i a les escoles el projecte educatiu del mosquit tigre, oferir assessorament als municipis en relació amb les estratègies de control dels vectors transmissors d'arbovirosis i altres vectors de risc per a la salut i la participació en l'estratègia catalana per a la vigilància i el control de les arbovirosis transmeses per mosquits.

En el marc de les funcions esmentades tant per a Dipsalut com per a la Mancomunitat, es proposa una col·laboració que permeti a ambdós organismes desenvolupar projectes comuns i amb les finalitats de la col·laboració que s'indiquen, de manera detallada, a continuació:

A. Vigilància i control de la població de mosquit tigre, de simúlids i altres vectors / mosquits transmissors de malalties

- Col·laboració en la implantació de les accions de vigilància i control en els municipis de Girona afectats per la presència de mosquits tigre i simúlids
- Col·laboració en el desenvolupament d'eines i estratègies de vigilància i control de vectors transmissors de malalties
- Col·laboració i assessorament per a la implantació de les estratègies de control i la vigilància als municipis de la demarcació de Girona
- Atenció d'incidències per presència de mosquit tigre

B. Oferir assessorament als municipis en relació amb les estratègies de control dels vectors transmissors d'arbovirosis

- Contacte directe amb els tècnics i responsables polítics
- Control de l'efectivitat del tractament larvicida dels punts de cria públics
- Informació per al control dels focus de mosquits als espais públics
- Estació d'avisos
- Redacció de l'ordenança municipal



Dipsalut

Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

- Formació de tècnics municipals
- C. Participació en l'estratègia catalana per a la vigilància i el control de les arbovirosi transmeses per mosquits a Catalunya
- Col·laboració en el desenvolupament de les accions que l'estratègia tingui assignades als ens locals i als serveis de control de mosquits
 - Vigilància dels casos d'arbovirosi
 - Captura de mosquits adults per a la detecció del virus
 - Informació per al tractament de zones amb casos d'arbovirosi
 - En casos excepcionals de risc per a la salut pública, tractaments adulticides dels vectors
- D. Participació en l'estratègia catalana per a la vigilància i el control de la febre del Nil occidental
- Col·laboració en el desenvolupament de les accions que l'estratègia tingui assignades als ens locals i als serveis de control de mosquits
- E. Formació i sensibilització de la població en la reducció del risc de presència de mosquit tigre i altres vectors transmissors:
- Col·laboració i assessorament en la implantació del Projecte educatiu sobre mosquit tigre en els centres escolars de la demarcació de Girona.
 - Elaboració del material didàctic propi del projecte
 - Proporcionar l'equip de formadors especialitzats
 - Realitzar les tasques necessàries per a la implantació del projecte al màxim d'escoles de Girona
 - Col·laboració i assessorament en projectes de desenvolupament de continguts i materials relacionats amb vectors transmissors de malalties i el seu risc per a la salut.
 - Organització conjunta de cursos especialitzats en aquells temes que puguin ser d'interès mutu per a ambdues entitats.
 - Col·laboració en la difusió de la informació per aquells medis que resultin més eficients assolir l'objectiu de mantenir una ciutadania informada i sensibilitzada
- F. Actualització científica i metodològica en el desenvolupament de projectes relacionats amb els vectors transmissors de malalties. En aquest sentit es contemplen les possibilitats següents:
- Col·laboració i assessorament en activitats de validació científica del resultat dels projectes.
 - Participació conjunta en projectes de ciència ciutadana.
- G. Impulsar i fomentar, de manera conjunta, la recerca científica en matèries específiques en l'àmbit dels riscs per a la salut amb origen als mosquits



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

transmissors de malalties i altres insectes de risc per a la salut, com els simúlids, que es considerin d'interès per a les parts d'aquest conveni, en concret:

- Qualsevol de les dues parts d'aquest conveni podrà proposar la realització d'estudis i/o projectes de recerca que comportin la implicació o col·laboració de l'altra, sempre que aquesta estigui d'acord, i facilitarà la seva realització aportant els recursos materials i humans necessaris i adequats.
- Col·laboració amb els mitjans audiovisuals, publicacions i mitjans de recerca.

Aquestes funcions es considera que són d'interès públic per a ambdues parts pel fet que són inherents a les pròpies finalitats de cada ens, atès que ambdues institucions comparteixen com a objectiu el desenvolupament adequat de funcions pròpies de la investigació científica i la formació.

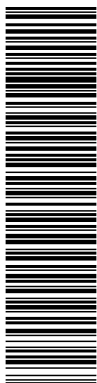
Fonaments de dret

- L'article 36.1 de la Llei 7/1985, de bases de règim local (en endavant LBRL) disposa que són competències de les diputacions l'assistència i cooperació jurídica, econòmica i tècnica als municipis, especialment als de menor capacitat econòmica i de gestió. Així mateix, l'article 36.2.d) LBRL estableix que les diputacions donen suport als ajuntament per la realització d'activitats materials i de gestió, assumint-les quan aquests els hi encarreguin.
- L'article 31 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic (en endavant LCSP) regula la potestat d'autoorganització de les entitats que pertanyen al sector públic i, en aquest sentit, aquestes podran cooperar entre si, mitjançant sistemes de cooperació horitzontal, prèvia celebració dels corresponents convenis, en les condicions i amb els límits establerts a l'apartat 1 de l'article 6 d'aquesta norma.
- Vist el que disposen els articles 47 a 53 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, els articles 108 a 112 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i del procediment de les administracions públiques de Catalunya i l'article 52 de la Llei 18/2009, de 22 d'octubre, de Salut Pública.
- En data 27 de gener de 2022, el cap dels Serveis Jurídics, Econòmics i d'Organització i la Gerència signen, amb la conformitat del secretari de Dipsalut, la memòria justificativa d'aquest conveni, que recull les dades tècniques del contingut de l'informe esmentat i els seus fonaments jurídics, redactada en compliment del punt 1 de l'article 50 de la Llei 40/2015, d'1 octubre, de règim jurídic del sector públic i on queda acreditat el següent:
 - Que el conveni és l'instrument adequat per a reflectir aquesta cooperació.
 - Que queda acreditat el caràcter no contractual i l'àmbit d'aplicació del mateix.
 - Que en el conveni consten tots els aspectes necessaris que ha de contenir segons allò establert en l'article 49 de la Llei 40/2015, d' 1 d'octubre, de Règim jurídic del sector públic i l'article 110 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost,



DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 12 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48

ESTAT
APROVAT
28/03/2022 13:48



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya

- Que es compleixen també els requisits legals fixats per l'article 6 de la Llei 9/2017, de 9 de novembre, de contractes del sector públic per poder instrumentar la cooperació dels organismes a través d'un conveni de col·laboració exclòs de l'àmbit de la normativa de contractes del sector públic.
- Que la col·laboració resta justificada des d'un punt de vista d'oportunitat i des d'un punt de vista d'interès públic i
- Que la regulació econòmica es detalla en la corresponent memòria del conveni.

Atès que l'article 10 apartat 18 dels Estatuts de l'Organisme li atribueix la competència per aprovar convenis amb altres administracions quan portin vinculada una despesa amb càrrec al pressupost de Dipsalut que sigui superior als 100.000 €, i a proposta de la Presidència, el Consell Rector aprova per unanimitat l'adopció del següent

ACORD:

Primer. Aprovar el "Conveni de col·laboració entre la Mancomunitat Intermunicipal Voluntària del Servei de Control de Mosquits de la Badia de Roses i el Baix Ter i l'Organisme Autònom de Salut Pública de Diputació de Girona (Dipsalut) en matèria de control de vectors transmissors d'arbovirosis en humans i altres riscos per a la salut provocats per insectes" que s'adjunta com **Annex**.

Segon. Autoritzar i disposar la despesa d'import 223.421,43 € amb càrrec a l'aplicació pressupostària 5.3110.2500 "Treballs realitzats per administracions públiques" del pressupost anual de Dipsalut.

Tercer. Facultar la Presidència de Dipsalut per a la signatura d'aquest conveni, i per a la seva modificació, pròrroga i aprovació de les addendes que siguin necessàries, i d'altres actes per al seu desenvolupament, dels quals se'n donarà compte posteriorment en la primera sessió del Consell Rector que es celebri.

Quart. Publicar el conveni en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* i al web del Registre de convenis de col·laboració i cooperació de la Generalitat de Catalunya, accessible des del Portal de Transparència, en compliment del que disposa l'article 110.3 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i del procediment de les administracions públiques de Catalunya.

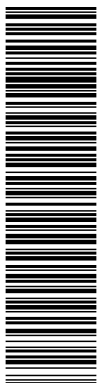
Cinquè. Facultar el funcionari tramitador de l'expedient, senyor Antoni Fernández i Garcia, tècnic de gestió administrativa, per a la tramesa del conveni al web esmentat en el punt anterior.

Sisè. Notificar aquest acord a la Mancomunitat Intermunicipal Voluntària del Servei de Control de Mosquits de la Badia de Roses i del Baix Ter.

ANNEX

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BEC48B893C393C0A02E352799DF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut

DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 13 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48
ESTAT APROVAT 28/03/2022 13:48	



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BFC48B93C393CC092E352799DF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mil·liantant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

Conveni de col·laboració entre la Mancomunitat Intermunicipal Voluntària del Servei de Control de Mosquits de la Badia de Roses i el Baix Ter i l'Organisme Autònom de Salut Pública de Diputació de Girona (Dipsalut) en matèria de control de vectors transmissors d'arbovirosis en humans i altres riscs per a la salut provocats per insectes

Reunits

D'una part, l'**Organisme Autònom de Salut Pública de la Diputació de Girona (Dipsalut)**, amb CIF núm. Q1700565C, amb domicili a Girona – La Creueta, c/ Pic de Peguera, 15, representat per la seva presidenta delegada, senyora Maria Puig Ferrer, en virtut de les facultats que li atorga l'acord del Consell Rector de, d'acord amb la delegació efectuada per Decret de la Presidència de la Diputació de Girona, en data 23 de juliol de 2019 i assistida pel secretari de Dipsalut, senyor Jordi Batllori i Nouvilas.

D'altra part, la **Mancomunitat Intermunicipal Voluntària del Servei de Control de Mosquits de la Badia de Roses i el Baix Ter**, amb CIF núm. 1700024A, amb domicili a Empuriabrava (Castelló d'Empúries), Plaça del Bruel 1, representada pel seu president, el senyor Salvi Güell i Bohigas, que actua en nom i representació d'aquesta Mancomunitat, en virtut del seu nomenament per la Junta Rectora de la Mancomunitat de data 30 de setembre de 2019, i assistit pel secretari de la Mancomunitat, el senyor Josep Roca....

Les parts es reconeixen mútuament la capacitat legal per formalitzar aquest conveni i

Manifesten

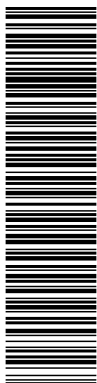
1. La Mancomunitat Intermunicipal Voluntària del Servei de Control de Mosquits de la Badia de Roses i el Baix Ter, en endavant "la Mancomunitat", està constituïda pels municipis d'**Avinyonet de Puigventós, Begur, Bellcaire d'Empordà, Calonge, Castell-Platja d'Aro, Castelló d'Empúries, Cruïlles, Monells i Sant Sadurní de l'Heura, Figueres, Gualta, L'Armentera, L'Escala, Palau-sator, Palau-saverdera, Pals, Peralada, Roses, Sant Pere Pescador i Torroella de Montgrí** i té com a finalitat, d'una banda, el control de mosquits d'aquesta zona i la possibilitat de realitzar altres tasques de sanitat ambiental i de gestió ambiental i, d'altra banda, poder realitzar els seus treballs en un altre àmbit territorial i/o altres tasques de sanitat ambiental i gestió ambiental amb el vistiplau dels òrgans de govern de la Mancomunitat.

La problemàtica actual del mosquit tigre a Catalunya propicia la necessitat de realitzar accions des de cadascuna de les administracions implicades, en la forma que sigui més oportuna, en funció de les competències corresponents i amb la finalitat d'aconseguir les màximes eficàcia i eficiència. Això, sense deixar de banda la imprescindible col·laboració i responsabilitat ciutadanes.

Per tot això, l'Agència de Protecció de la Salut del Departament de Salut i el Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca, Alimentació i Medi Natural de la Generalitat de Catalunya van estimar oportú crear la Comissió Interinstitucional per a la Prevenció i Control del Mosquit Tigre a Catalunya.

Aquesta Comissió té com a objectiu l'elaboració de l'Estratègia de coordinació en la prevenció i el control del mosquit tigre a Catalunya i el seu seguiment i avaluació. Està formada per representants de les administracions següents: la Federació de Municipis de Catalunya, l'Associació Catalana de Municipis i Comarques, l'Agència de Salut Pública de Barcelona, la Diputació de Barcelona, Dipsalut (per part de la Diputació de Girona), la Diputació de Tarragona, el Servei de Control de Mosquits del Baix Llobregat, el Servei de Control de

DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT , Institució: DDGI , Codi UACG: Secretaria
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 14 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48
ESTAT APROVAT 28/03/2022 13:48	



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

Mosquits de la Badia de Roses i del Baix Ter, el Consorci de Serveis Agroambientals del Baix Ebre i el Montsià, el Departament d'Agricultura, Ramaderia, Pesca, Alimentació i Medi Natural i el Departament de Salut.

L'estratègia estableix un protocol harmonitzat de mesures de prevenció i control del mosquit tigre a Catalunya, que incorpora els nous coneixements i l'experiència en el tema i l'adapta a la situació actual de la problemàtica. En aquest sentit, proporciona una eina bàsica d'actuació a totes les institucions que hi estan implicades.

L'estratègia identifica els diferents serveis de control de mosquits, entre ells el Servei de Control de Mosquits de la Badia de Roses i el Baix Ter, com les institucions amb major capacitat tècnica i els encarrega la participació en els següents àmbits a desenvolupar:

- Vigilància ambiental del mosquit tigre.
- Control del mosquit
- Vigilància sanitària
- Sensibilització
- Altres actuacions

Catalunya disposa actualment de tres serveis de control de mosquits amb elevats graus de formació i especialització i amb àmplia experiència en aquesta matèria. Aquests serveis realitzen tasques en l'àmbit de la recerca, l'assessorament tècnic i científic i la sensibilització.

Altres Diputacions catalanes estan col·laborant per a la implementació de l'estratègia articulant les relacions amb altres administracions a partir de convenis de col·laboració. Tal és el cas de la Diputació de Barcelona, que col·labora econòmicament amb el Consell Comarcal del Baix Llobregat per a fomentar la prevenció i control de mosquits culcids, altres plagues i la vigilància de l'arbovirosi en els municipis de la província de Barcelona.

En aquest sentit, Dipsalut considera adient una línia de col·laboració similar, però centrada en el correcte desenvolupament de l'estratègia de coordinació en la prevenció i el control del mosquit tigre a Catalunya, per tal que la Mancomunitat faci possible la seva correcta implementació i un adient desenvolupament de les finalitats que li han estat encarregades, que són en gran mesura compartides per Dipsalut, a l'àmbit territorial de la demarcació de Girona.

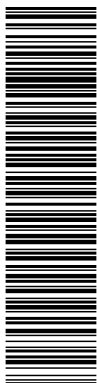
2. L'Organisme Autònom de Salut Pública de la Diputació de Girona, en endavant Dipsalut, és un organisme autònom de salut pública de la Diputació de Girona que ostenta les competències en assistència i cooperació als municipis de la demarcació de Girona en relació amb totes les competències que en matèria de salut pública els siguin atribuïdes per la legislació de règim local i sectorial, d'acord amb els articles 5 i 6 del Text refós dels Estatuts de Dipsalut, aprovats pel Ple de la Diputació de Girona el dia 15 de juny de 2021.

Pel que fa a aquesta legislació de règim local, d'acord amb l'article 36 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, i els articles 91 i 92 del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, és competència de Dipsalut la coordinació dels serveis municipals per a la garantia d'una prestació integral i adequada, l'assistència i cooperació jurídica, econòmica i tècnica als municipis, especialment als de menor capacitat econòmica i de gestió i la coordinació de la prestació unificada de serveis dels municipis en el seu respectiu àmbit territorial.

En relació amb la legislació sectorial en matèria de salut pública, Dipsalut dona suport a les competències atribuïdes als ajuntaments per la legislació de règim local i sectorial vigent. En concret, la Llei 18/2009, de 22 d'octubre, de salut pública de Catalunya, disposa que els ajuntaments són competents per prestar els serveis mínims en l'àmbit de la salut pública

DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 15 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48

ESTAT
APROVAT
28/03/2022 13:48



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

enumerats a l'article 52 d'aquesta Llei; entre ells cal destacar la competència en educació sanitària en l'àmbit de les competències locals i la competència en la gestió del risc derivat de les plagues.

L'article 6 dels Estatuts de Dipsalut disposa que Dipsalut té com a objectius, entre d'altres, protegir la salut, col·laborar amb diferents administracions i altres agents del territori per promoure la millora de la salut i el benestar, així com participar en aliances, taules i grups de treball, impulsar, establir i/o participar en projectes d'innovació vinculats al seu àmbit d'actuació i impartir formació adreçada a la ciutadania, a altres administracions i a professionals i professorat, inclòs el no universitari.

3. Tenint en compte les previsions legals i reglamentàries exposades, Dipsalut i la Mancomunitat estimen d'interès mutu l'establiment de línies de col·laboració, a través dels seus respectius recursos humans i materials, per a la consecució del fi comú d'assolir una adequada gestió del risc per a la salut que suposa la presència de vectors transmissors de malalties provocades per arbovirosis, en virtut dels principis de cooperació i col·laboració que han de presidir les relacions entre administracions públiques, d'acord amb el que disposa l'article 3 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del Sector Públic (en endavant Llei 40/2015) i els articles 6 i 31 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic (en endavant LCSP).

4. Així mateix, per a una major eficiència en la gestió dels recursos públics, les dues administracions veuen convenient compartir l'ús dels seus recursos, en compliment del que preveu l'article 140.1.f) de la Llei 40/2015.

En aquest mateix sentit, l'article 144 de la Llei 40/2015 regula, com a una de les tècniques per donar compliment al principi de cooperació interadministrativa, la prestació de mitjans materials, econòmics o personals a altres administracions públiques.

5. Per a la consecució d'aquests objectius, les Parts veuen convenient la signatura d'un conveni, instrument per a la formalització de les relacions de cooperació entre administracions públiques, d'acord amb el que disposen els articles 6 i 31 de la Llei 9/2017 i 47 i 143.2 de la Llei 40/2015

Per tot l'exposat i, d'acord amb el que estableixen els articles 3, 47 a 53, 140.1.f), 143 i 144.1.d) de la Llei 40/2015, els articles 108 a 112 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i del procediment de les administracions públiques de Catalunya i els articles 6 i 31 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, ambdues entitats creuen convenient establir un relació interadministrativa de cooperació entre sí, d'acord amb les següents

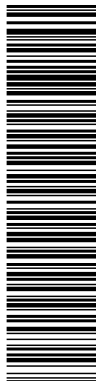
Clàusules

Primer. Objecte

L'objecte d'aquest Conveni és la cooperació entre la Mancomunitat i Dipsalut per a impulsar i desenvolupar un treball conjunt ens els següents àmbits:

- a) Implantar a la demarcació de Girona el Pla de control i Vigilància de vectors transmissibles d'arbovirosis (mosquit tigre) i el Pla de vigilància i control de simúlids
 - Atenció a la població per presència de mosquit tigre
 - Atenció d'incidències per presència de mosquit tigre
 - Sensibilització de la població

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 06NRCO-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BCC48B93C393CC402E352799DF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut



Dipsalut

Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

Accions de comunicació i sensibilització (distribució del fulletó, xarxes socials, elaboració de recursos i continguts digitals, falca de ràdio, xerrades formatives a la població)

Accions d'avaluació i control de la població de simúlids al riu Ter

- Posar a l'abast dels municipis la informació sobre les accions realitzades a cada un d'ells
- b) Implantar a les escoles de la demarcació de Girona el Projecte Educatiu del Mosquit Tigre
- Elaboració del material didàctic propi del Projecte
 - Proporcionar l'equip de formadors especialitzats
 - Realitzar les tasques necessàries per a la implantació del Projecte al màxim d'escoles de Girona
- c) Oferir assessorament als municipis en relació amb les estratègies de control dels vectors transmissors d'arbovirus
- Contacte directe amb els tècnics i responsables polítics
 - Control de l'efectivitat del tractament larvicida dels punts de cria públics
 - Informació per al control dels focus de mosquits als espais públics
 - Estació d'avisos
 - Redacció de l'ordenança municipal
 - Formació de tècnics municipals
- d) Participació en l'Estratègia catalana per a la vigilància i el control de les arbovirus transmeses per mosquits a Catalunya
- Vigilància dels casos d'arbovirus.
 - Captura de mosquits adults per a la detecció del virus.
 - Informació pel tractament de zones amb casos d'arbovirus
 - En casos excepcionals de risc per a la salut pública, tractaments adulticides dels vectors

Segon. Drets i obligacions de les parts

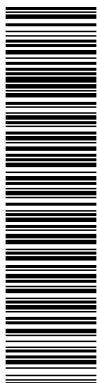
Drets de la Mancomunitat:

- Percebre les quantitats econòmiques establertes al Conveni
- Rebre el suport i col·laboració de Dipsalut en el desenvolupament de les accions del conveni
- Participar conjuntament amb Dipsalut, en la definició de les estratègies de gestió del risc per vectors transmissors d'arbovirus

Obligacions de la Mancomunitat:

- Informar Dipsalut de qualsevol episodi o situació que es conegui al llarg del desenvolupament del Conveni que suposi un risc per a la salut pública
- Incorporar al Sistema municipal de salut pública de Dipsalut (SIMSAP), la informació generada per les activitats incloses al Conveni
Tant la informació general del programa com la informació de les accions fetes als municipis, de forma individualitzada
- Tenir subscripta una assegurança de responsabilitat civil amb cobertura suficient per a l'activitat

<p>DOCUMENT</p> <p>Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer</p>	<p>IDENTIFICADORS</p> <p>País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria</p>	
<p>ALTRES DADES</p> <p>Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 17 de 102</p>	<p>SIGNATURES</p> <p>El document ha estat signat per :</p> <p>1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48</p>	<p>ESTAT</p> <p>APROVAT 28/03/2022 13:48</p>



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BFC48B93C393CA09E352799DFD18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Milijantant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

- Gestionar les dades generades per l'activitat del Conveni, d'acord amb la normativa d'aplicació
- Tractar les dades del Conveni de forma que permeti fer anàlisis conjuntes amb Dipsalut i els municipis, que portin a definir les millors estratègies de gestió del risc
- En el cas que sigui necessari, utilitzar exclusivament biocides autoritzats per l'administració i fer-ne ús amb el menor impacte ambiental possible
- Disposar de la formació i medis necessaris per al desenvolupament de les accions incloses al conveni
- Exercir de mode real, efectiu i continu el poder de direcció sobre el personal integrant de l'equip de treball encarregat de l'execució del Conveni
En particular, assumirà la negociació i pagament dels salaris, la concessió de permisos, llicències i vacances, les substitucions del personal, si escau, les obligacions legals en matèria de Seguretat Social, inclòs l'abonament de cotitzacions i el pagament de prestacions, les obligacions legals en matèria de prevenció de riscos laborals, l'exercici de la potestat disciplinària, així com la resta de drets i obligacions que es derivin de la relació contractual entre empleat i empleador, sense que de l'eventual incompliment de les seves obligacions legals o contractuals es pugui derivar cap responsabilitat per part de Dipsalut.
En cap cas el personal de la Mancomunitat restarà sotmès a cap relació de dependència ni facultat de direcció per part de Dipsalut. La direcció de la Mancomunitat ostentarà aquesta potestat.
- La direcció de la Mancomunitat tindrà entre les seves obligacions:
 - Vetllar per tal que el seu personal desenvolupi la seva activitat sense extralimitar-se en les funcions desenvolupades respecte de l'activitat delimitada com a objecte del Conveni
 - Actuar com a interlocutor/a davant de Dipsalut i el personal integrant de l'equip de treball assignat, en tot allò relatiu a les qüestions derivades de l'execució del Conveni
 - Distribuir el treball entre el personal relacionat amb el Conveni i impartir a aquestes persones les ordres i instruccions de treball que siguin necessàries en relació amb la prestació dels compromisos del Conveni
 - Supervisar el correcte desenvolupament per part del personal integrant de l'equip de treball de les funcions encarregades, així com controlar l'assistència d'aquest personal al lloc de treball
 - Organitzar els règim de vacances i dies lliures del personal assignat a l'execució del Conveni

A l'extinció del Conveni, en cap cas es podrà produir la consolidació de les persones que hi estiguin assignades com a personal de Dipsalut.

Drets de Dipsalut

- Participar i col·laborar en el desenvolupament de les accions del Conveni
- Participar conjuntament amb el Servei de Control de Mosquits en la definició de les estratègies de gestió del risc per vectors transmissors d'arbovirus, de la febre del Nil occidental i altres insectes de risc per a la salut.
- Conèixer les dades generades per l'activitat del Conveni
- Mantenir la comunicació amb el coordinador responsable del Conveni designat per la Mancomunitat
- Conèixer amb detall les despeses generades al conveni
- Estar informat de forma urgent de les situacions de risc greu per a la Salut Pública que es puguin identificar al llarg del Conveni

Obligacions de Dipsalut:



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

- A. Implantar a la demarcació de Girona el Pla de Control i Vigilància de vectors transmissibles d'arbovirosis (mosquit tigre) i el Projecte Educatiu del Mosquit Tigre
- Col·laborar en definir l'estratègia anual del Pla de control i vigilància i del Projecte Educatiu
 - Col·laborar en la identificació d'interlocutors municipals i escolars necessaris per a la implantació de les estratègies i accions de control
 - Facilitar la comunicació de resultats de les accions fetes als responsables municipals i escolars.
- B. Posar a l'abast del projecte el Sistema Municipal de Salut Pública (SIMSAP) per tal que el Servei de Control de Mosquits pugui incorporar-hi tota la informació generada en el projecte, de forma consultable pels ajuntaments, proveïdors i Dipsalut
- C. Representar l'estratègia de lluita contra mosquits transmissors d'arbovirosis i de la febre del Nil occidental a Girona davant els altres organismes oficials i comissions interinstitucionals
- D. En relació amb l'assessorament als municipis en les estratègies de control dels vectors transmissors d'arbovirosis:
- Facilitar i col·laborar en aquelles accions pròpies d'aquest objectiu (jornades formatives, activitats pràctiques...)
 - Facilitar els espais per a la realització de les accions
 - Col·laborar i facilitar la identificació col·laboradors i experts
 - Col·laborar en què tota la informació d'interès generada per aquestes activitats es trobi accessible
 - Mantenir el domini del web relacionat amb aquest projecte de col·laboració

Tercer. Aportació de recursos i règim econòmic

1. Les obligacions econòmiques s'establiran sempre sense que hi hagi cap mena de lucre per cap de les parts amb l'únic objectiu de cobrir els costos efectius dels recursos dedicats.
2. Dipsalut finançarà les següents despeses que siguin necessàries per al desenvolupament de les diferents accions relacionades en els anteriors punts:

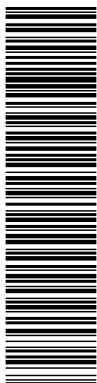
Despeses de retribució del personal
Despeses de material fungible
Despeses de lloguer i neteja de locals
Despeses de material i manteniment informàtic i desplegament d'aplicacions
Despeses de telecomunicacions (telefòniques, connexió internet...)
Despeses d'adquisició, manteniment i arranjament de maquinària
Despeses d'adquisició, lloguer, amortització i arranjament de vehicles
Despeses d'assegurances de vehicles
Despeses de carburant
Despeses de vestuari i EPIS del personal
Despeses de difusió del projecte (publicitat, distribució de fulletons, presència a mitjans de comunicació...)
Despeses d'assessorament
Altres despeses degudament justificades que estiguin relacionades amb l'objecte del Conveni, persegueixin assolir els seus objectius i que no podran superar el 2% del total

S'adjunta memòria econòmica anual, **com a annex**.

1. Import anual màxim: 223.421,43 €



DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 19 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48
ESTAT APROVAT 28/03/2022 13:48	



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

2. Justificació: Es justificaran els costos en funció de les hores i imports finalment dedicats/des a cadascun dels aspectes indicats en la memòria econòmica.

La justificació durant el període de vigència del conveni es farà en aquests períodes:

- 2022: Despesa efectuada d'1 de gener a 30 de setembre de 2022
- Pròrroga, si s'escau: Despesa efectuada d'1 d'octubre de 2022 a 30 de setembre de 2023

Així, anualment, abans del dia 15 d'octubre, la Mancomunitat presentarà al registre d'entrada de Dipsalut un **informe** detallant les activitats i despeses realitzades.

Independentment de l'establert anteriorment, l'any de venciment del conveni es considerarà despesa efectuada l'executada fins al 30 d'octubre i l'informe esmentat anteriorment es podrà presentar fins al dia 10 de novembre.

L'informe s'acompanyarà dels documents justificatius corresponents per cada concepte (factures, certificat de despeses de recursos humans...). S'adjunta model de certificat de despeses de recursos humans.

Així mateix, s'aportarà un document de justificació per a cadascun dels treballadors / cadascuna de les treballadores, en què consti, en un document *Excel*, per a cada jornada de treball:

- El nom i cognoms del treballador o de la treballadora
- Lloc de treball del treballador o de la treballadora
- Data de l'acció
- Descripció de l'acció realitzada i les hores invertides per a cadascuna d'elles per períodes setmanals
- Lloc de l'acció

Dipsalut abonarà a la Mancomunitat l'import correctament justificat, un cop presentat l'informe esmentat, amb càrrec a l'aplicació pressupostària 5/3110/25000 (Treballs realitzats per administracions públiques) del pressupost anual de l'Organisme.

Quart. Durada

Aquest Conveni entra en vigor en la data de la seva signatura (essent aplicable a efectes de vigència la signatura electrònica més recent) i tindrà una durada d'**1 any**.

No obstant això, les parts podran acordar, de manera expressa, en qualsevol moment abans de la finalització del termini de vigència, la pròrroga del conveni per un període màxim de 3 anys, fins a un període total màxim de 4 anys des de la formalització.

La pròrroga es formalitzarà mitjançant una addenda que contindrà també la memòria econòmica per a aquell període.

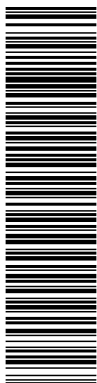
Cinquè. Comissió de seguiment, vigilància i control

1. Es crearà una Comissió de Seguiment que vetllarà pel correcte desenvolupament i execució de les clàusules d'aquest Conveni, fent-ne un seguiment, vigilància i control.

2. Aquesta Comissió estarà formada per:

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154.06NRCO-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BFC48B893C383CA02E352799FDF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut

DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 20 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48
ESTAT APROVAT 28/03/2022 13:48	



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

- Per part de la Mancomunitat: El responsable tècnic del Servei de Control de Mosquits
- Per part de Dipsalut: El cap de Salut Ambiental i la Gerència
- Secretari: El cap dels Serveis Jurídics, Econòmics i d'Organització de Dipsalut o la responsable adjunta d'aquest Servei

Podran assistir a les reunions altres tècnics i tècniques d'ambdues entitats.

3. Aquesta Comissió tindrà les següents funcions:

- a) Resoldre els problemes d'interpretació i compliment que pugui plantejar aquest Conveni d'acord amb els principis de bona fe i confiança legítima.
- b) Proposar als òrgans competents de les dues parts les millores oportunes per l'interès comú i que inclús puguin suposar modificacions del Conveni
- c) Concretar les activitats i matèries que seran objecte d'aquest Conveni sobre els objectius enunciats.

Sisè. Conseqüència de l'incompliment

Qualsevol de les parts podrà notificar a la part incomplidora un requeriment per tal que compleixi, en un determinat termini, les obligacions o compromisos que es considerin incomplerts. Aquest requeriment serà comunicat al responsable del mecanisme de seguiment, vigilància i control. Si transcorregut el termini indicat en el requeriment persistís l'incompliment, la part que va realitzar el requeriment notificarà a la part incomplidora la concurrència de la causa de resolució i s'entendrà resolt el conveni.

Si aquest incompliment originés algun dany i perjudici a l'altra part, es podrà reclamar una indemnització per rescabalar dels danys soferts.

Setè. Modificació

Qualsevol modificació del contingut d'aquest Conveni requerirà l'acord exprés dels signants mitjançant la subscripció de l'addenda corresponent. En el cas de Dipsalut, se'n faculta la Presidència per a l'aprovació d'aquesta addenda, de la qual se'n donarà compte al Consell Rector de l'Organisme en la primera sessió que es celebri.

Vuitè. Extinció

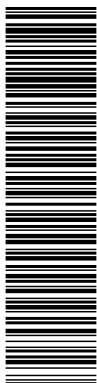
Aquest conveni s'extingeix pel compliment de les actuacions que en constitueixen l'objecte, o per incórrer en causa de resolució.

Són causes de resolució:

- a) El transcurs del termini de vigència del conveni sense haver-se acordat la seva pròrroga.
- b) L'incompliment de les obligacions i compromisos assumits per part d'algun dels signants.
- c) Denúncia expressa d'una de les parts en un termini mínim de 3 mesos des de la data en que es pretengui la seva finalització.
- d) El mutu acord dels signants.
- e) Per decisió judicial declaratòria de la nul·litat del conveni.
- f) Per qualsevol altra causa prevista a les lleis.

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BCC48B893C383CA02E352799FDF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut

<p>DOCUMENT</p> <p>Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer</p>	<p>IDENTIFICADORS</p> <p>País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria</p>
<p>ALTRES DADES</p> <p>Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 21 de 102</p>	<p>SIGNATURES</p> <p>El document ha estat signat per :</p> <p>1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48</p> <p>ESTAT</p> <p>APROVAT 28/03/2022 13:48</p>



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154.0GNRC-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BFC48B839C383CA02E352799DF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Miljançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut



Dipsalut
 Organisme de Salut Pública
 de la **Diputació de Girona**

Novè. Tractament de dades

El compliment dels objectius del conveni no requereix que una part tracti dades personals de terceres persones per compte o encàrrec de l'altra, per la qual cosa no cal formalitzar un encàrrec de tractament en el sentit de l'article 28 del Reglament general de protecció de dades (*Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016*).

Les parts declaren que compleixen el Reglament (UE) 2016/679, del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016 (Reglament general de protecció de dades) i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Cada part tractarà les dades personals dels representants i interlocutors de l'altra part com a Responsable del Tractament, en el sentit de l'article 4.7 del Reglament general de protecció de dades. La finalitat del tractament serà formalitzar i gestionar el Conveni i portar a terme les actuacions que se'n derivin. Per a l'exercici dels drets reconeguts al Reglament general de protecció de dades (accés a les dades, rectificació, supressió, portabilitat, sol·licitar-ne la limitació del tractament i oposició), els interessats es podran adreçar a l'altra a les referències i adreces que figuren a l'encapçalament d'aquest document. Les parts es declaren informades que poden consultar la informació de les polítiques de protecció de dades a les respectives pàgines web o seus electròniques.

En relació amb les dades tècniques i d'execució del Conveni, Dipsalut i el Servei de Control de Mosquits les tractaran de forma conjunta, amb l'objectiu que aquestes permetin el coneixement compartit de la implantació del Conveni. L'anàlisi conjunta de les dades ha de permetre avaluar i millorar les estratègies de gestió del risc per presència de vectors transmissors d'arbovirosis i promoure la millora contínua de l'estratègia i el Protocol per a la vigilància i el control de les arbovirosis transmeses per mosquits a Catalunya. Aquestes dades i les conclusions dels treballs d'anàlisi i avaluació podran ser compartides amb altres organismes dedicats a la investigació científica, la formació, la divulgació o la sensibilització de la població.

Desè. Règim jurídic i jurisdicció aplicable

Aquest conveni es celebra d'acord amb els articles 3, 47.2.a), 140, 143 i 144 de la Llei 40/2015, d' 1 d' octubre, de règim jurídic del sector públic, els articles 108 a 112 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya i els articles 6 i 31 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic (en endavant LCSP).

Les qüestions litigioses sorgides sobre la interpretació, execució, modificació, efectes o resolució del contingut del conveni que no hagin estat resoltes per la Comissió de Seguiment prevista, seran resoltes, una vegada esgotada la via administrativa prèvia, d'acord amb el que preveu la Llei 29/1998, de 13 de juny, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

I, com a prova de conformitat i per la deguda constància en tot el que s'ha convingut, les parts subscriuen aquest conveni, en les dates corresponent a les respectives signatures electròniques, essent aplicable a efectes de vigència la més recent.

Annex. Memòria econòmica

Aquesta memòria representa els costos màxims que poden ser imputats al conveni. Per tal de concretar les despeses, s'ha desglossat en 2 àmbits de control: mosquit tigre i simúlids.



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la Diputació de Girona

COSTOS DIRECTES I AMORTITZACIONS:

Control del mosquit tigre

Costos de personal

Coordinador (3.407,01 €/mes):
Gener, novembre i desembre 10% 340,70 € x 3
Febrer a octubre 40% 1.362,80 € x 9
Part proporcional de pagues dobles 2.214,55 €
TOTAL COORDINADOR 15.501,85 €

Tècnic (2.000,41 €/mes):
Tot l'any 100% 2.000,41 € x 12
Part proporcional de pagues dobles 4.000,82 €
TOTAL TÈCNIC 28.005,74 €

Administrativa (2.220,14 €/mes):
Gener, novembre i desembre 10% 222,01 € x 3
Febrer 75% 1.665,11 € x 1
Març a octubre 50% 1.110,07 € x 8
Part proporcional de pagues dobles 1.868,62 €
TOTAL ADMINISTRATIVA 13.080,32 €

Monitora/tècnica (1.800,75 €/mes):
Març a octubre 100% 1.800,75 € x 8
Part proporcional de pagues dobles 2.401,00 €
TOTAL MONITORA/TÈCNICA 16.807,00 €

Tècnic mostres (3.382,32 €/mes)
Març i abril 10% 338,23 € x 2
Maig i juny 40% 1.352,93 € x 2
Part proporcional de pagues dobles 563,72 €
TOTAL TÈCNIC MOSTRES 3.946,04 €

Resum:

a) Retribucions a personal laboral 77.340,95 €
b) Quotes Seguretat Social a càrrec de la Corporació (33,50%) 25.909,22 €

TOTAL COST PERSONAL 103.250,17 €

Compra de béns corrents i serveis

Relació de factures o conceptes	Import(€)	Coefficient imputació (€)	Import imputat (€)	Import
Manteniment vehicles				2.227,53 €
Combustible vehicles				3.328,52 €
Material kit				10.992,90 €
Material tractament				4.533,17 €
Publicitat general programa				5.133,83 €
Despeses jurídiques				2.614,23 €
Contractes de prestació de serveis				4.025,51 €



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

Contracte monitor extern 2.404,00 €

TOTAL IMPUTAT 35.259,69 €

Amortitzacions tècniques

Relació béns de immobilització del servei	Valoració (€)	Coefficient	Imputació	Amortització (€)
Fiat Panda vell	0,00€	16%	12 mesos 100%	0,00
Fiat Panda 4x4	15.300,00€	16%	4 mesos 50%	408,00
Citroën	14.479,19€	16%	8 mesos 100%	1.544,45
Dacia Duster	12.320,00€	16%	3 mesos 10%	49,28
Dacia Duster	12.320,00€	16%	9 mesos 40%	591,36
TOTAL AMORTITZACIÓ				2.593,09 €

Resum:

A) Costos pressupostaris

Import

1. Costos de personal..... 103.250,17 €
2. Compra de béns corrents i de serveis 35.259,69 €

B) Costos extra - pressupostaris

1. Amortitzacions tècniques 2.593,09 €

COST TOTAL 141.102,95€

Control de simúlics

Costos de personal

Coordinador (3.382,32 €/mes):

Tot l'any 15,87%..... 536,77 € x 12

Part proporcional de pagues dobles..... 1.073,54 €

TOTAL COORDINADOR 7.514,78 €

Tècnic 1 (2.945,68 €/mes):

Març a octubre 14% 412,40 € x 8

Part proporcional de pagues dobles..... 549,87 €

TOTAL TÈCNIC 1 3.849,07 €

Tècnic 2 (2.164,48 €/mes):

Març a octubre 14% 303,03 € x 8

Part proporcional de pagues dobles..... 404,04 €



Diposalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

TOTAL TÈCNIC 22.828,28 €

Tècnic 3 (1.800,41 €/mes):

Març a octubre 14%252,06 € x 8

Part proporcional de pagues dobles.....336,08 €

TOTAL TÈCNIC 32.352,56 €

Tècnic 4 (2.065,09 €/mes)

Març a octubre 14%289,11 € x 8

Part proporcional de pagues dobles.....385,48 €

TOTAL TÈCNIC 42.698,36 €

Resum:

a) Retribucions a personal laboral.....19.243,05 €

b) Quotes Seguretat Social a càrrec de la Corporació (33,50%).....6.446,42 €

TOTAL COST PERSONAL.....25.689,47 €

Compra de béns corrents i serveis

Relació de factures o conceptes	Import(€)	Coefficient imputació (€)	Import imputat (€)	Import
---------------------------------	-----------	---------------------------	--------------------	--------

Productes: Ingredients actius 39.428,00 €

Combustible..... 1.307,43 €

Arranjament i manteniment vehicles..... 544,30 €

TOTAL IMPUTAT 41.279,73 €

Resum:

Costos pressupostaris

1. Costos de personal (Annex 1)25.689,47 € **Import**

2. Compra de béns corrents i de serveis (Annex 2)41.279,73 €

COST TOTAL 66.969,20 €

COSTOS INDIRECTES / DE CENTRES MEDIALS:

En el cas de la imputació de costos de centres medieals, s'han utilitzat aquelles despeses de capítol 2 que, tot i estar previstes en el programa general, tenen impacte en el desenvolupament dels programes. Posteriorment s'ha calculat el percentatge que representa aquesta despesa sobre el total del capítol 2 de la Mancomunitat. Aquest percentatge és el que s'ha imputat al total de despesa del conveni per obtenir el sostre econòmic per despeses indirectes/imputació de centres medieals.

A) Imports del cost dels centres medieals:

Capítol 278.990,35 €

Estat de despeses Pressupost

- Lloguer local Castelló d'Empúries 15.000,00



Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

- Lloguer local Torroella de Montgrí	8.328,36
- Conservació i reparació edifici Castelló d'Empúries	1.787,17
- Arranjament i manteniment maquinària	1.499,32
- Manteniment d'aplicacions de gestió i LPD	3.117,00
- Despeses oficina	1.492,45
- Material informàtic	3.382,49
- Vestuari i equipament personal	3.600,00
- Comunicacions telefòniques i ADSL	1.676,29
- Primes d'assegurances	5.494,73
- Altres despeses de funcionament	19.869,29
- Neteja edifici Castelló d'Empúries	2.679,00
- Neteja edifici Torroella de Montgrí	1.746,27
- Assessorament laboral	2.839,77
- Dietes locomoció membres corporació	513,84
- Dietes locomoció personal	5.964,37

B) Total despeses ordinàries previstes Pressupost 2022..... 1.057.826,94 €

C) Despeses dels centres medials, sobre total despeses ordinàries pressupost: 7,47 %
% de: Quocient A) / B)

D) % Imputació als costos directes (7,47 %):

DESPESES MOSQUIT TIGRE (excloses amortitzacions): 138.509,86 €
DESPESES SIMÚLIDS: 66.696,20 €

205.479,06 € x 0,0747 = 15.349,28 €

TOTAL IMPUTAT 15.349,28 €

TOTAL GENERAL:

DESPESES DIRECTES MOSQUIT TIGRE:..... 141.102,95 €
DESPESES DIRECTES SIMÚLIDS:..... 66.969,20 €
DESPESES INDIRECTES/DE CENTRES MEDIALS 15.349,28 €

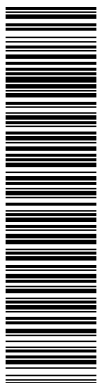
TOTAL: 223.421,43 €

MODEL DE CERTIFICAT DE DESPESES DE RECURSOS HUMANS

El senyor/a en qualitat de secretari/a // secretari/a-interventor/a de la Mancomunitat Intermunicipal Voluntària del Servei de Control de Mosquits de la Badia de Roses i el Baix Ter, **CERTIFICO:**

Que les despeses de personal de la Mancomunitat, dedicat a l'execució del conveni durant l'annualitat han estat les que a continuació es detallen:

Treballador/a:	
-----------------------	--





Setmana	Tasques desenvolupades	Nòmina mensual	Nòmina imputada	Seguretat Social	Import imputat SS	TOTAL

El cap dels Serveis Jurídics, Econòmics i d'Organització fa constar que en el text (Punt 1 del "Manifesten") del conveni que es va trametre a les persones convocades manquen quatre dels municipis que formen part de la Mancomunitat: Avinyonet de Puigventós, Calonge, Cruïlles, Monells i Sant Sadurn de l'Heura i Palau-saverdera.

La Presidència deixa constància que s'inclouen aquests quatre municipis en la llista dels que formen part de la Mancomunitat i que l'aprovació del conveni inclou la modificació esmentada.

6. Expedient 2019/1213/D050601 – Proposta d'aprovació de la pròrroga del contracte dels serveis necessaris per al desenvolupament dels programes Pt01 i Pt02 de suport a la gestió i control de la salubritat de les instal·lacions d'alt i baix risc per a la transmissió de legionel·losi

La gerent explica que es proposa la pròrroga per dos anys més de l'adjudicació a la UTE formada per les empreses CECAM i Labaqua, inicialment aprovada per Decret de la Presidència però que, atès que el contracte supera el 10% del pressupost anual de l'Organisme, cal també l'aprovació de la pròrroga per part del Consell Rector, en concret del 7 d'abril de 2022 al 6 d'abril de 2024.

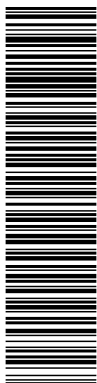
A més, la gerent deixa constància d'un error de fet en el redactat de la proposta: on diu que "En data 6 d'abril de 2019 Dipsalut i la UTE CECAM-LABAQUA, van formalitzar el contracte referit", ha de dir "6 d'abril de 2020" (atès que l'adjudicació es va produir en data 11 de febrer de 2020).

Es procedeix a la votació: No hi ha cap abstenció ni vot negatiu.

Finalitzen les intervencions.

En data 11 de febrer de 2020, el Consell Rector de Dipsalut, va adjudicar el contracte dels serveis necessaris per al desenvolupament dels programes (Pt01 i Pt02) de suport a la gestió i control de la salubritat de les instal·lacions d'alt i baix risc per a la transmissió de legionel·losi, a favor de la UTE formada per les empreses CENTRE D'ESTUDIS DE LA CONSTRUCCIÓ I ANÀLISI DE MATERIALS SLU (CECAM) i LABAQUA SAU, amb CIF U55370712.

La contractació referida es va aprovar per un **valor estimat** de dos milions dos-cents setanta-nou mil tres-cents setanta-un euros amb setanta-cinc cèntims (2.279.371,75 €), IVA no inclòs, d'acord amb el detall següent:





IMPORT PERIODE EXECUTIU	949,738,23 €
IMPORT PRÒRROGA	949,738,23 €
MODIFICACIÓ (20%):	379.895,29 €
TOTAL	2.279.371,75 €

En data 6 d'abril de 2020 Dipsalut i la UTE CECAM-LABAQUA, van formalitzar el contracte referit.

En data 2 de desembre de 2021 la presidenta de Dipsalut va aprovar **la pròrroga del contracte per dos anys**, per un import de nou-cents quaranta-nou mil set-cents trenta-vuit euros amb vint-i-tres cèntims (**949.738,23 €**), IVA no inclòs, d'acord amb la clàusula sisena dels plecs de clàusules administratives particulars del contracte (PCAP). Les característiques del contracte durant el període de pròrroga es mantindran inalterades, sense que operi cap modificació, i concorren raons d'interès públic en al continuïtat d'aquest servei en les mateixes condicions que també fan recomanable la seva pròrroga.

Una vegada aprovada aquesta prorrogua s'ha detectat que l'òrgan que la va aprovar, la presidència de Dipsalut, no era l'òrgan competent per a fer-ho, atès que el plec de clàusules administratives (PCAP) regula en la seva clàusula tercera que la competència recaurà en el Consell Rector d'acord amb l'apartat 1 i 2 de la Disposició 2a de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del Sector Públic (LCSP).

D'acord amb l'article 47.1.b) de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques, els actes dictats per òrgans manifestament incompetents per raó de matèria o territori seran nuls.

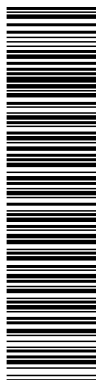
Tanmateix, i en virtut de l'article 50 del mateix text legal, si un acte conté elements constitutius d'un altre diferent, produiran els efectes d'aquest últim.

En aquest sentit, es considera necessari que el Consell Rector de Dipsalut, òrgan competent per aprovar la pròrroga del contracte, l'aprovi per tal que en primer lloc aquesta sigui vàlida i produeixi els seus efectes i en segon lloc es materialitzi la conversió del decret esmentat i es mantinguin les operacions comptables realitzades per satisfer la despesa prevista.

Fonaments de dret

- De conformitat amb l'article 29 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del Sector Públic (LCSP), que regula la possibilitat de prorrogar el contracte sempre que les característiques del contracte es mantinguin inalterables durant el període establert, s'hagués previst en el moment de l'adjudicació el període total incloent-hi la durada de la pròrroga i es consideri oportú per raons d'interès públic.
- Atès que la clàusula setena, del plec de clàusules administratives en el punt 6.2 estableix que:

*"El contracte es podrà prorrogar per un termini màxim de fins a dos anys més.
La pròrroga l'acordarà l'òrgan de contractació i serà obligatòria per l'empresa*





Dipsalut
Organisme de Salut Pública
de la **Diputació de Girona**

adjudicatària. En cap cas es pot produir la pròrroga per consentiment tàcit de les parts.”

- D'acord amb l'article 197 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector Públic (LCSP), l'execució del contracte serà a risc i ventura del contractista.
- D'acord amb l'article 50 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions públiques

Vist l'informe jurídic favorable, de data 25 de febrer de 2022, emès pel responsable de Serveis Jurídics, Econòmics i Organització de Dipsalut, que inclou la nota de conformitat del secretari de l'ens, d'acord amb l'article 3.4 del Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris de l'Administració local amb habilitació de caràcter nacional.

Vista la proposta emesa per la gerent i el responsable de Serveis Jurídics, Econòmics i Organització de Dipsalut, de data 26 de gener de 2022.

Atesos els antecedents i fonaments de dret anteriors, en atenció al que disposen els articles 10 i 15 de Text refós dels Estatuts de Dipsalut, en relació amb les competències que els corresponen, el Consell Rector, a proposta de la Presidència, aprova per unanimitat l'adopció del següent

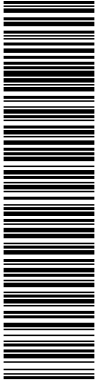
ACORD:

Primer. Aprovar la **pròrroga de dos anys** del contracte dels serveis necessaris per al desenvolupament dels programes (Pt01 i Pt02) de suport a la gestió i control de la salubritat de les instal·lacions d'alt i baix risc per a la transmissió de legionel·losi adjudicat a la UTE CECAM-LABAQUA amb CIF U55370712, per un import de nou-cents quaranta-nou mil set-cents trenta-vuit euros amb vint-i-tres cèntims (**949.738,23 €**), IVA no inclòs.

Segon. Mantenir les operacions comptables d'autorització i disposició de la despesa, aprovades en data 2 de desembre de 2021 per decret de la presidenta de Dipsalut, corresponents a la següent periodificació de la despesa:

Aplicació: 5/3110/22706 - Serveis tècnics i assistència municipal Salut Ambiental				
Període	Del 07/04/2022 al 31/12/2022	Anualitat 2023	De l'01/01/2024 al 06/04/2024	Total
Import servei d'anàlisi i control	341.706,85 €	455.609,12 €	113.902,26 €	911.218,23 €
IVA	71.758,44 €	95.677,92 €	23.919,47 €	191.355,83 €
TOTAL (IVA inclòs)	413.465,29 €	551.287,04 €	137.821,73 €	1.102.574,06 €

<p>DOCUMENT</p> <p>Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer</p>	<p>IDENTIFICADORS</p> <p>País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria</p>	
<p>ALTRES DADES</p> <p>Codi per a validació: 0G NRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 29 de 102</p>	<p>SIGNATURES</p> <p>El document ha estat signat per :</p> <p>1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48</p>	<p>ESTAT</p> <p>APROVAT 28/03/2022 13:48</p>

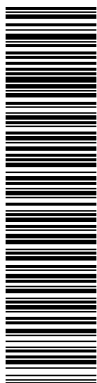


Dipsalut
 Organisme de Salut Pública
 de la **Diputació de Girona**

Aplicació: 4/3110/22706 - Serveis tècnics i assistència municipal Promoció				
Període	Del 07/04/2022 al 31/12/2022	Anualitat 2023	De l'01/01/2024 al 06/04/2024	Total
Import formació (IVA exempt)*	14.445,00 €	19.260,00 €	4.815,00 €	38.520,00 €
Total import	14.445,00 €	19.260,00 €	4.815,00 €	38.520,00 €

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 0G NRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BCC48B89C383CC402E352799FDF18846DC), generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: <http://www.ddgi.cat/verificadorDipSalut>

<p>DOCUMENT</p> <p>Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer</p>	<p>IDENTIFICADORS</p> <p>País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria</p>
<p>ALTRES DADES</p> <p>Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 31 de 102</p>	<p>SIGNATURES</p> <p>El document ha estat signat per :</p> <p>1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48</p> <p>ESTAT</p> <p>APROVAT 28/03/2022 13:48</p>



Terçer. Considerar materialitzada, de conformitat amb els punts anteriors i vist l'article 50 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques, la conversió del decret de la presidència de Dipsalut, de data 2 de desembre de 2021.

7. Expedient 2019/2344/X020201 – Proposta d'inici del procediment de reintegrament total de la subvenció concedida a l'Ajuntament de Maià de Montcal per al finançament del servei de socorrisme a les piscines d'ús públic de titularitat i/o gestió municipal (Pt15), per a l'any 2019

La gerent indica que els reintegraments venen indicats pel control financer anual i que, en el cas de l'Ajuntament de Maià de Montcal, s'inclouen en el compte justificatiu despeses que no es van fer efectives per part de l'Ajuntament, sinó per part de l'empresa concessionària del servei, motiu pel qual l'Ajuntament ha de reintegrar a Dipsalut un import de 3.557,41 €.

Es procedeix a la votació: No hi ha cap abstenció ni vot negatiu.

Finalitzen les intervencions.

El Consell Rector de Dipsalut, de data 6 d'agost de 2019 (sessió ordinària número 2019/09), va concedir a l'Ajuntament de Maià de Montcal, amb NIF P1711000H, una subvenció per al finançament del servei de socorrisme a les piscines d'ús públic de titularitat i/o gestió municipal (Pt15), per a l'any 2019, per un import de tres mil cinc-cents noranta-cinc euros amb trenta-vuit cèntims (3.595,38 €) que representa un 25,87 % de la base subvencionable fixada en tretze mil nou-cents euros amb disset cèntims (13.900,17 €).

El punt 10 de la convocatòria del termini de justificació dels ajuts concedits determina que el termini màxim per justificar la subvenció finalitza el dia 10 d'octubre de 2019.

La justificació es va presentar el dia 9 d'octubre de 2019, dins el termini màxim establert amb un import total de despesa de tretze mil set-cents cinquanta-un euros amb deu cèntims (13.751,10 €).

Un cop revisada la justificació l'import correctament justificat segons informe tècnic de data 11 d'octubre de 2019, era de tretze mil set-cents cinquanta-un euros amb deu cèntims (13.751,10 €), i atès que l'import justificat és inferior a la base subvencionable fixada en l'acord de concessió de la subvenció, de tretze mil nou-cents euros amb disset cèntims (13.900,17 €) es va proposar la minoració de l'import de la subvenció.

Per decret de Presidència, el 19 de desembre de 2019, es va aprovar la minoració de l'import de la subvenció, a l'Ajuntament de Maià de Montcal, de tres mil cinc-cents noranta-cinc euros amb trenta-vuit cèntims (3.595,38 €) a tres mil cinc-cents cinquanta-set euros amb quaranta-un cèntims (3.557,41 €).

El dia 12 de maig de 2020 es va realitzar el pagament a l'Ajuntament de Maià de Montcal de l'import de la subvenció minorat de tres mil cinc-cents cinquanta-set euros amb quaranta-un cèntims (3.557,41 €).

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 0GNRC-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BCC48B8939C383CC409E95C52799DF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: <http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut>



L'ajuntament es comprometia al compliment de la vigent Ordenança general de subvencions de la Diputació de Girona i a la correcte justificació de l'objecte de la subvenció, entre d'altres.

D'acord amb l'article 29 de l'Ordenança general de subvencions de la Diputació de Girona el centre gestor va comprovar el compte justificatiu presentat per l'ajuntament i va informar favorablement de la justificació.

Vist l'informe proposat, de data 3 de febrer de 2022, emès per la responsable adjunta de Serveis Jurídics, Econòmics i d'Organització i la Gerent de Dipsalut, on exposen que:

“En fase de control intern posterior, d'acord amb l'informe de control financer emès per la Intervenció General de la Diputació de Girona, s'ha detectat que a la relació de despeses detallades en el compte justificatiu presentat pel beneficiari, en data 9 d'octubre de 2019, s'han relacionat els justificants següents, els quals no s'han fet efectius per part de l'Ajuntament sinó per part de GIROSOS SL, empresa adjudicatària del contracte de concessió administrativa del servei de gestió de les instal·lacions de la piscina municipal, aprovat per Decret de l'Alcalde de 31 de maig de 2016 per la temporada 2016-2017, prorrogat per la temporada 2018 i 2019, aquesta última aprovada per Decret d'Alcaldia de 7 de juny de 2019.

Proveïdor	Núm. Factura	Concepte	Import amb IVA €
Mauricio Junca Alarcon	-	Socorrisme a la piscina juny 2019	773,52 €
Mauricio Junca Alarcon	-	Socorrisme a la piscina juliol 2019	1.478,60 €
Mauricio Junca Alarcon	-	Socorrisme a la piscina agost 2019	1.482,11 €
Mauricio Junca Alarcon	-	Socorrisme a la piscina setembre	594,97 €
Luis Angel Quituisaca Lima	-	Socorrisme a la piscina juny 2019	773,52 €
Luis Angel Quituisaca Lima	-	Socorrisme a la piscina juliol 2019	1.478,60 €
Luis Angel Quituisaca Lima	-	Socorrisme a la piscina agost 2019	1.482,11 €
Luis Angel Quituisaca Lima	-	Socorrisme a la piscina setembre 2019	594,97 €
Albert Busquets Rius	-	Socorrisme a la piscina juny 2019	686,15 €
Albert Busquets Rius	-	Socorrisme a la piscina juliol 2019	1.468,85 €
Albert Busquets Rius	-	Socorrisme a la piscina agost 2019	1.468,85 €
Albert Busquets Rius	-	Socorrisme a la piscina setembre 2019	1.468,85 €
		Total	13.751,10 €



Atès que l'article 4 de les bases reguladores d'aquestes subvencions, aprovades pel Consell Rector de Dipsalut, en la sessió ordinària núm. 2019/03, de 12 de març de 2019 (BOP de Girona núm. 87, de 7 de maig de 2019), estableix que "Serà subvencionable exclusivament la despesa dels costos salarials totals corresponents al personal socorrista, ja sigui contractat directament per l'ajuntament o a partir d'una empresa que gestioni el servei. [...] Cap altra despesa serà subvencionable. [...]"

En aquest sentit, es conclou que el beneficiari no s'ha fet càrrec de les despeses dels socorristes de la temporada 2019, sinó que aquestes han anat a càrrec de GIROSOS SL, empresa que ha gestionat el servei al seu risc i ventura, i que ha gestionat el cobrament de les tarifes aprovades per l'Ajuntament, de conformitat amb l'Ordenança fiscal número 8 sobre la taxa per la prestació del servei de piscina (BOP 247 de 30/12/2013), i per tant d'acord amb l'article 31 de la LGS no reuneix els requisits per a considerar-la despesa subvencionable.

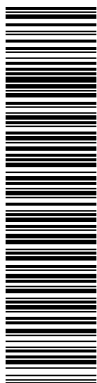
Vist que no es consideren subvencionables les despeses detallades en el compte justificatiu presentat per l'Ajuntament de Maià de Montcal, atès que les bases estableixen com a conceptes subvencionables la despesa dels costos salarials totals corresponents al personal socorrista, ja sigui contractat directament per l'ajuntament o a partir d'una empresa que gestioni el servei. [...] Cap altra despesa serà subvencionable.

Per tot l'esmentat, es pot concloure que procedeix iniciar el procediment de reintegrament per l'import total de la subvenció pagada a l'Ajuntament de Maià de Montcal, corresponent a tres mil cinc-cents cinquanta-set euros amb quaranta-un cèntims (3.557,41 €), atès que l'ajuntament no ha justificat la totalitat de la despesa que estava obligat a justificar per tal de poder rebre l'import de la subvenció íntegra, d'acord amb l'article 37.1 apartat c) de la Llei General de Subvencions, que estableix com a causa de reintegrament l'incompliment de l'obligació de justificació o la justificació insuficient, i d'acord amb l'article 37.1.f de la Llei General de Subvencions, per incompliment de les obligacions imposades per l'Administració a les entitats col·laboradores i beneficiaris, segons detall de la taula següent, més els interessos de demora corresponents d'acord amb el que s'indica a l'article 40.1 de la LGS, pel servei de salvament i socorrisme de la piscina municipal (Exp. 2019/2334), de conformitat amb allò previst als articles 36 i 38 de l'OGS i 96 i següents del RD 887/2006 RLGS.

	Justificació €	Pagament €
Import justificat d'acord compte justificatiu	13.751,10 €	3.557,41 €
Factures que no van a nom del beneficiari	13.751,10 €	
Import total correctament justificat	0,00 €	0,00 €
Import a reintegrar		3.557,41 €

Fonaments de dret

<p>DOCUMENT</p> <p>Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer</p>	<p>IDENTIFICADORS</p> <p>País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria</p>
<p>ALTRES DADES</p> <p>Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 34 de 102</p>	<p>SIGNATURES</p> <p>El document ha estat signat per :</p> <p>1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48</p> <p>ESTAT</p> <p>APROVAT 28/03/2022 13:48</p>



Atès el que la Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions, estableix als articles 14.1 b), 15.1 c), 30 i 32 en relació a l'obligació de justificació i comprovació de l'adequada justificació de la subvenció i el que desenvolupa en els articles 69 i següents el Reial Decret 887/2006, de 21 de juliol.

Atès que l'article 30 de la Llei General de Subvencions preveu que l'incompliment de la obligació de justificació de la subvenció en els termes establerts en aquest mateix article o la justificació insuficient de la mateixa porta al reintegrament en les condicions previstes en l'article 37 d'aquesta llei i que l'article 42 de la Llei General de Subvencions preveu que en la tramitació del procediment es garantirà, en tot cas, el dret de l'interessat a l'audiència.

D'acord amb l'article 37.1.c de la Llei General de Subvencions que preveu com a causa de reintegrament l'incompliment de l'obligació de justificació o justificació insuficient, en els termes establerts a l'article 30 de la LGS i en el seu cas, en les normes reguladores de la subvenció.

Atès que l'article 37.1.f de la Llei General de Subvencions estableix com a causa de reintegrament l'incompliment de les obligacions imposades per l'Administració a les entitats col·laboradores i beneficiaris, així com dels compromisos assumits per aquests, amb motiu de concessió de la subvenció, sempre que afectin o es refereixin a la manera en què s'han d'aconseguir els objectius, realitzar l'activitat, executar el projecte o adoptar el comportament que fonamenta la concessió de la subvenció.

D'acord amb l'article 40.1 de la Llei General de Subvencions, els beneficiaris i entitats col·laboradores, en els casos previstos en l'article 37 d'aquesta llei, hauran de reintegrar la totalitat o part de les quantitats percebudes més els corresponents interessos de demora, sense perjudici d'allò disposat en el paràgraf b) de l'apartat 5 de l'article 31 d'aquesta llei en l'àmbit estatal.

De conformitat amb el que preveu l'article 36 i següents de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions; l'article 91 i següents del Reial Decret 887/2006, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei general de subvencions; i l'article 34 i següents de l'Ordenança general de subvencions de la Diputació de Girona, en matèria de reintegrament de subvencions.

Atès que correspon a l'òrgan concedent, en aquest cas el Consell Rector, la competència per exigir al beneficiari el reintegrament mitjançant la resolució del procediment regulat a l'article 42 de la Llei General de Subvencions i que es regeix per les disposicions generals sobre procediment administratiu previstes a l'article 58 i següents de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques."

Atesos aquests antecedents, i d'acord amb les competències que l'article 10 dels Estatuts de Dipsalut li atribueix, el Consell Rector, a proposta de la Presidència, aprova per unanimitat l'adopció del següent

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 489154 OGNRC-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BEC4889393C3CA02E352799DF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: <http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut>



ACORD:

Primer. Iniciar el procediment de reintegrament de l'import total de la subvenció per al finançament del servei de socorrisme a les piscines d'ús públic de titularitat i/o gestió municipal (Pt15), per a l'any 2019, concedida a l'Ajuntament de Maià de Montcal, amb NIF P1711000H, per un import tres mil cinc-cents cinquanta-set euros amb quaranta-un cèntims (3.557,41 €), amb la inclusió dels interessos de demora que es meritin en practicar-se la liquidació definitiva, d'acord amb el detall següent:

(a)	Import subvenció pagada	3.557,41 €
(b)	Despesa a justificar	13.900,17 €
(c) = (a) / (b)	% subvencionable	25,87 %
(d)	Despesa justificada	13.751,10 €
(e)	Despesa subvencionable	0,00 €
(f) = (c) x (e)	Import a subvencionar	0,00 €
(g) = (a) - (f)	A reintegrar	3.557,41 €

Segon. Concedir a la l'Ajuntament de Maià de Montcal, un termini de 15 dies, a comptar des de la data de notificació d'aquest acord, perquè presenti les al·legacions que consideri oportunes.

Tercer. Notificar aquest acord a la l'Ajuntament de Maià de Montcal, a Comptabilitat i a la Intervenció de Fons de la Diputació de Girona.

8. Altres assumptes arribats amb posterioritat a la tramesa de la convocatòria

La Presidència proposa sotmetre a votació l'aprovació del Pla d'Igualtat de l'Organisme.

Es procedeix a la votació de la urgència: No hi ha cap abstenció ni vot negatiu, motiu pel qual se sotmetrà a votació l'assumpte.

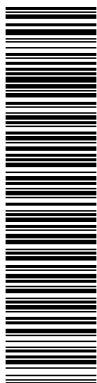
Proposta al Consell Rector d'aprovació del Pla d'Igualtat de Dipsalut 2022

La gerent presenta la senyora Maria Garcia, tècnica de recursos humans de Dipsalut als assistents, i els informa que juntes portaran a terme la presentació del pla.

La presidenta diu que, un cop feta la presentació del document, s'anirà donant resposta, fent-la consta en l'acta, dels temes de debat que han sorgit durant la seva preparació.

La gerent explica que, com ja saben els assistents, atès que el mes anterior es va aprovar el Pla d'Igualtat de la Diputació, fa aproximadament un any es va aprovar una norma nova que ha obligat les empreses i les administracions a introduir una sèrie de canvis en la manera com s'enfoquen els plans d'igualtat. Dipsalut ja en disposava d'un i el que s'ha fet ara és formular un pla d'igualtat sota el paraigua d'aquesta nova llei; la diagnosi i les propostes s'han treballat internament per part del senyor Álvarez i la senyora Garcia, amb la col·laboració de les representants del personal i d'un grup de treball que està constituït de manera permanent a l'Organisme per treballar temes

<p>DOCUMENT</p> <p>Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer</p>	<p>IDENTIFICADORS</p> <p>País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria</p>	
<p>ALTRES DADES</p> <p>Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 36 de 102</p>	<p>SIGNATURES</p> <p>El document ha estat signat per :</p> <p>1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48</p>	<p>ESTAT</p> <p>APROVAT 28/03/2022 13:48</p>



d'igualtat i de gènere. Tot i que s'ha finalitzat una mica més enllà del termini establert per la llei, estem satisfets de la feina tècnica feta, atès que és un bon pla, però que com tots aquests documents tècnics d'anàlisi, es pot anar millorant amb el temps, i que segur que es farà perquè per part tant del personal de l'Organisme com de la presidenta i la vicepresidenta segona hi ha una especial sensibilitat envers aquesta matèria.

La gerent i la senyora Garcia fan la presentació resumida del document, destacant-ne els aspectes més rellevants. La gerent comenta que el Pla ja ha estat aprovat per la Comissió d'igualtat, que està formada per les representants del personal i la direcció de recursos humans de l'Organisme, encapçalada per la Gerència. Se'n destaquen: el marc normatiu, en especial el principi rector (Promoure la igualtat entre dones i homes tot eliminant les desigualtats i tota discriminació directa o indirecta de les dones) i el Decret Legislatiu 6/2019, que estableix l'obligatorietat de disposar d'un Pla d'igualtat; les principals novetats introduïdes (adaptació de plans existents, vigència, nous continguts mínims, creació de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat); el procés d'elaboració del nostre Pla (establiment de la Comissió, consens de la diagnosi, anàlisi, elaboració de fitxes d'actuació i aprovació); i el contingut del Pla de Dipsalut i de la diagnosi que conté (les àrees de treball de la diagnosi, les especificitats de Dipsalut com a organisme "petit", els objectius i propostes de millora que se'n deriven, i les actuacions que es recullen en el Pla –difusió i comunicació no sexista, fomentar habilitats directives i lideratge per a dones, paritat i sensibilització de Tribunals, formació interna, indicadors sensibles, auditoria retributiva, flexibilitat en la conciliació, protocol contra l'assetjament, fitxes informatives en cas de risc per embaràs o lactància, desconexió digital i salut femenina–).

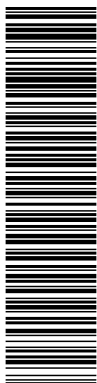
Seguidament, la presidenta pren la paraula per recordar que en la presentació prèvia del Pla als grups van sorgir alguns elements de debat als quals s'ha donat resposta. D'una banda, es va plantejar incorporar la normativa europea en la matèria, més enllà de la normativa específica a la qual s'ha fet referència, cosa que s'ha portat a terme i en el Pla que es proposa aprovar ja apareix.

D'altra banda, recorda tres aspectes concrets de debat: en primer lloc, la pregunta sobre per què en aquest Pla no hi ha un marc conceptual, com sol ser habitual en tots els programes, plans, projectes i demés que aprova l'Organisme.

Respecte d'aquest primer punt, la presidenta explica que el marc conceptual és una fotografia de conceptes que parlen de les desigualtats que es generen especialment des dels determinants socials, i destaca que un d'aquests determinants és el gènere, factor generador de desigualtat que ja està incorporat al marc conceptual de Dipsalut. En aquest sentit, proposa que en una futura sessió s'analitzi detalladament el marc conceptual i aprofundir-ne en determinades parts, com per exemple les desigualtats per causa de gènere. Responent, per tant, a la pregunta concreta, la presidenta explica que precisament tenir un marc conceptual general de Dipsalut evita tenir-ne molts de diferents, ja és un marc que es basa en les desigualtats pels determinants socials, i que junt amb l'estratègia de l'Organisme, a la qual se suma la pota de la sostenibilitat, genera el marc en què es treballa de manera conjunta. Per tant, no té sentit anar fent marcs cada cop que es fa un projecte concret, a no ser que l'objecte d'aquell projecte no estigui encara recollit en el marc general. Fa constar en l'acta,

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BFC48B9393C3CA09E352799FDF18846DC), generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Miljantant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: <http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut>

DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT , Institució: DDGI , Codi UACG: Secretaria
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 37 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48
ESTAT APROVAT 28/03/2022 13:48	



finalment, que en una futura reunió del Consell Rector o d'alguna Comissió caldrà parlar de com les desigualtats acaben conformant el marc conceptual i posar la mirada específicament en la desigualtat de gènere.

En segon lloc, i respecte de la diagnosi qualitativa, el Pla està treballat amb el personal, a partir de la seva representació, per tant ja hi ha un procés d'anada i retorn a l'hora de confeccionar-lo. Sí que és cert que d'aquest treball qualitatiu no s'han extret dades individuals, sinó que s'ha treballat de manera col·lectiva. Arran de la proposta de la diputada, plantejem al Consell Rector que, en aquest procés, aniríem incorporant el treball qualitatiu, de manera que a l'hora d'implementar una acció, a l'hora d'avaluar-la, a l'hora de fer-ne seguiment, podríem elaborar, per exemple, enquestes directes al personal sense haver de passar per la representació, la qual cosa ens aniria donant un camí en el seguiment qualitatiu i, en el proper Pla, partiríem de dades no només quantitatives, sinó també qualitatives. Per tant, es planteja aquesta incorporació no directament en la diagnosi, però sí en la pràctica del seguiment del Pla.

Finalment, i en relació amb el Protocol d'assetjament, comenta que ja es va fer l'aclariment en la reunió, i recorda que és una de les accions que es realitzaran, però en tot cas vol compartir amb el Consell Rector que mentre no n'hi ha un d'específic, Dipsalut forma part del grup corporatiu de la Diputació de Girona i, per tant, la nostra referència és la normativa del grup, en aquest cas el Protocol d'assetjament amb què ja compta la Corporació. Per tant, utilitzem aquest Protocol com a referència però, quan s'ha reunit la Comissió, ha cregut oportú concretar-lo a la realitat de Dipsalut. Mentre no hi hagi un Protocol específic, el d'aplicació és el de la Diputació. Ja es va donar aquesta resposta en la reunió, però ens semblava oportú també respondre-ho en aquesta sessió i fer-ho constar en acta.

En aquest sentit, la presidenta finalitza comentant que els debats oberts en aquesta reunió prèvia resten ja concretats per mitjà d'aquesta intervenció, i convida els membres del Consell Rector a aprovar el Pla i començar a fer la feina que s'hi marca en aquest àmbit.

La vocal senyora Marta Guillaumes expressa la seva intenció de votar favorablement la proposta perquè considera que per part de la diputada hi ha hagut un compromís molt clar per incorporar aquests elements de debat, agraeix que així s'hagi fet i confia que siguin una manera de reforçar i enriquir aquest Pla.

La presidenta agraeix la intervenció de la vocal i destaca que anar incorporant la manera de treballar de tots els grups va en benefici de Dipsalut.

Seguidament, agraeix a la vocal senyora Gisela Saladich el seu suport a la proposta i especialment la feina prèvia feta.

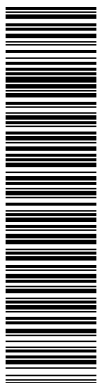
La vocal felicita i agreix la feina.

Es procedeix a la votació: No hi ha cap abstenció ni vot negatiu.

La gerent agraeix la confiança.

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 OGNRC-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BEC48B93C393C3A09E352799DF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document estàSIGNAT. Mitjançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: <http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut>

DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 38 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48
ESTAT APROVAT 28/03/2022 13:48	



Finalitzen les intervencions.

El Consell Rector de Dipsalut aprova, en la sessió ordinària número 2017/13, que té lloc el 24 d'octubre de 2017, el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Organisme de Salut Pública de la Diputació de Girona (Dipsalut).

L'elaboració de plans d'igualtat a les organitzacions deriva de l'article 45 de la Llei orgànica estatal 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LOIEDH), que preveu que les empreses de cinquanta treballadors o més han de contemplar les mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes en el marc d'un Pla d'igualtat, el qual haurà de ser objecte de negociació amb els representants dels treballadors.

D'acord amb l'article 46 LOIEDH, els Plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats, per eliminar la discriminació per raó de sexe. Els Plans d'igualtat han de fixar els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

I en l'àmbit més concret dels empleats de les Administracions Públiques, cal destacar que la disposició addicional 7a del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, obliga a les Administracions Públiques a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, i hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, en els termes que hagi previst el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable.

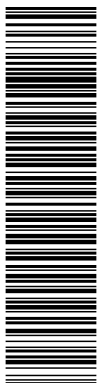
Tanmateix, l'article 15.2 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes del Parlament de Catalunya, estableix que els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei, han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

D'altra banda, el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, estableix que s'han d'adaptar els Plans d'Igualtat existents amb els continguts mínims establerts a l'article 8. Tanmateix, la seva vigència màxima resta establerta en 4 anys i s'ha d'elaborar una diagnosi prèvia d'acord amb els termes establerts a l'article 7. Per últim, el Reial decret estableix els termes de la negociació així com la composició i abast de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat.

Per últim, l'article 38.3 del Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic s'estableix que els Acords que prenguin les Administracions Públiques amb la representació de les organitzacions sindicals legitimades, en aquelles matèries que siguin competència del Ple, hauran de ser aprovats de forma expressa i formal pels òrgans de govern competents, per a la seva validesa i eficàcia.

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 0GNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BFC48B893C393CC02E352799DFD18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: <http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut>

DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT , Institució: DDGI , Codi UACG: Secretaria
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 39 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48
ESTAT APROVAT 28/03/2022 13:48	



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154.0GNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BCC48B93C393C0A02E352799DF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmsadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut



La Gerència i els Serveis Jurídics, Econòmics i d'Organització de l'Organisme proposen a aquesta Presidència, en data 7 de febrer de 2022 que el Consell Rector aprovi el Pla d'igualtat de Dipsalut 2022 que es reproduïxen com a annex.

En aquest informe-proposta s'exposa que:

[...] Per tot l'esmentat, el dia 11 d'octubre de 2021 es constitueix la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat de Dipsalut i s'aprova la metodologia a emprar per a la seva elaboració.

Posteriorment, i després d'un període de tasca tècnica, en data 3 de desembre de 2021 s'aprova la diagnosi corresponent que donarà lloc a l'aprovació del pla per part de la Comissió, en data 10 de gener de 2022.

Atès que no existeix cap norma que hagi previst l'òrgan competent per aprovar el pla i malgrat podria operar la competència residual de la presidència de la corporació per a la seva aprovació, d'acord amb la Llei de Bases de Règim Local, es considera més adequat pel contingut del Pla d'igualtat i les obligacions que incorpora, que la seva aprovació sigui elevada al Consell Rector, de conformitat amb l'article 10.8 dels Estatuts de l'organisme. [...]

El Consell Rector, a proposta de la Presidència, aprova per unanimitat l'adopció del següent

ACORD:

Primer. Aprovar el Pla d'igualtat de Dipsalut 2022, d'acord amb el text que consta en l'annex.

Segon. Fer públics aquest acord i el text íntegre del document esmentat en el punt anterior per mitjà de l'anunci corresponent al tauler d'anuncis e-Tauler de la seu electrònica de l'Organisme.

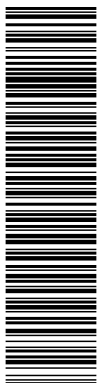
ANNEX

PLA D'IGUALTAT DE DIPSALUT

Any d'aprovació: 2022



DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 40 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48
ESTAT APROVAT 28/03/2022 13:48	



1. **MARC NORMATIU**

A) **NORMATIVA ESTATAL**

- Constitució espanyola. Estableix l'obligació de garantir la igualtat real entre dones i homes a l'article 14, que estableix la igualtat de tots els espanyols davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. L'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de tots els éssers humans i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives. A l'article 35, en relació amb el treball, estableix que: "Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe"; i a l'article 103.3 es refereix, específicament, a l'accés a la funció pública d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Dins de l'estatut dels treballadors hi ha un gran nombre d'articles que fan referència a la igualtat de tracte entre sexes

Article 4.2.c. En la relació de treball, els treballadors tenen dret: A no ser discriminats directament o indirectament per al treball, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, com també per raó de llengua, dins l'Estat espanyol.

Article 4.2.e. En la relació de treball, els treballadors tenen dret: Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

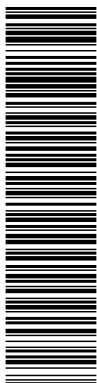
Article 17.4. Sense perjudici del que disposen els apartats anteriors, la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A aquest efecte pot establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o categoria professional de què es tracti.

Així mateix, la negociació col·lectiva pot establir aquest tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat per afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracti. Article 28.1. L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'una feina del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, i no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella. Un treball té un valor igual a un altre quan la naturalesa de les funcions o les tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents. (text introduït pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació)

Article 85.1. Dins del respecte a les lleis, els convenis col·lectius poden regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, totes les que afecten les condicions

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BCC48B939C383CC402E352799DF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut

<p>DOCUMENT</p> <p>Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer</p>	<p>IDENTIFICADORS</p> <p>País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria</p>
<p>ALTRES DADES</p> <p>Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 41 de 102</p>	<p>SIGNATURES</p> <p>El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48</p> <p>ESTAT</p> <p>APROVAT 28/03/2022 13:48</p>



d'ocupació i l'àmbit de les relacions dels treballadors i les seves organitzacions representatives amb l'empresari i les associacions empresarials, inclosos els procediments per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 d'aquesta Llei; els laudes arbitrals que es puguin dictar a aquests efectes tenen la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en el període de consultes, i són susceptibles d'impugnació en els mateixos termes que els laudes dictats per solucionar les controvèrsies derivades de l'aplicació dels convenis.

Sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la negociació d'aquests ha d'haver-hi, en tot cas, el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut que preveu el capítol III del títol IV de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes¹.

Aquesta Llei té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de dones i homes. Es dona un èmfasi principal a l'eliminació de qualsevol expressió de discriminació vers les dones, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

La Llei respon a l'obligació de transposició de les directives comunitàries en la matèria i a les demandes sindicals i socials d'un marc normatiu que garanteixi de forma efectiva els drets constitucionals d'igualtat i no discriminació per raó de sexe.

La principal novetat d'aquesta Llei rau en la prevenció de conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat, amb una dimensió transversal del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits d'ordenació de la realitat social, laboral, educativa, sanitària, en la participació política, cultural, artística, etcètera, en la qual pugui generar-se o perpetuar-se la desigualtat.

Segons constata la Llei, el reconeixement de la igualtat formal, malgrat ser decisiva, és insuficient pel que preveu, per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, la incorporació transversal del principi d'igualtat i estableix un marc general per a l'adopció d'accions positives. L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, així com en les condicions de treball, aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

L'article 51 relaciona els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'àmbit de les seves respectives competències i en l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ocupació pública, que són:

Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.

Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyspreu de la promoció professional.

Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

¹ Modificada a través del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BCC48B893C393CA02E352799FDF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Miljantant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut



Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

Per acabar, l'article 43 sobre promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva possibilita, d'acord amb allò que es fixa legalment mitjançant la negociació col·lectiva, que s'estableixin mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

- Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

La disposició addicional setena del Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, EBEP), obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

L'administració té l'obligació, sempre i sense distinció, d'elaborar un pla d'igualtat.

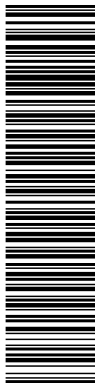
El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació no només comporta modificacions en l'articulat de la LOIEMH, sinó que propicia canvis en diverses normes amb rang de llei, tots orientats a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

S'afegeixen tres apartats nous a l'article 46 de la LOIEMH: Article 46.4. Es crea un Registre de plans d'igualtat de les empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes.

Article 46.5. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre.

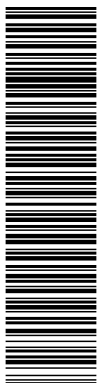
Article 46.6. S'han de desplegar reglamentàriament el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i l'accés.

- El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, estableix que s'han d'adaptar els Plans d'igualtat existents amb els continguts mínims establerts a l'article 8. Tanmateix, la seva vigència màxima resta establerta en 4 anys i s'ha d'elaborar una diagnosi



DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 43 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48

ESTAT
APROVAT
28/03/2022 13:48



prèvia d'acord amb els termes establerts a l'article 7. Per últim, el Reial decret estableix els termes de la negociació així com la composició i abast de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat.

- La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere recull els drets de les treballadores víctimes de violència de gènere (articles 21 a 23, els drets laborals i de de Seguretat Social, i en els articles 24 a 26, els drets de les víctimes funcionàries públiques).

B) NORMATIVA AUTONÒMICA

- Estatut d'Autonomia de Catalunya

Dins de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, es propugnen els drets de les dones en el capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social. Concretament en l'article 19

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació.
2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

Al capítol V. Principis rectors, concretament l'article 40 instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre d'altres, del seu sexe. L'article 41 preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans:

Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.

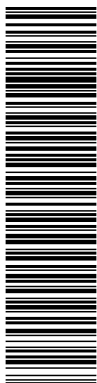
Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

Finalment, a l'article 45, apartat tercer, insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores, i a impulsar i promoure la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BFC48893C393CA092E352799DF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document estàSIGNAT. Milijantant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut

DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 44 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48

ESTAT
APROVAT
28/03/2022 13:48



treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.

- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

La finalitat d'aquesta llei és establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

Article 27. Actuacions de sensibilització i formació
El Govern, per mitjà dels instruments legals ja existents, ha de promoure i dur a terme actuacions de sensibilització i formació destinades als treballadors i treballadores, a les persones representants dels treballadors i treballadores, als sindicats, a les empreses i a les associacions empresarials, destinades a difondre el dret de totes les treballadores a ésser tractades amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe, i a impulsar una actitud solidària i d'ajuda envers les dones i de rebuig de l'assetjament

- La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Estableix i regula mecanismes i recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

2. COMISSIÓ NEGOCIADORA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

D'acord amb l'acta de constitució i funcionament de la Comissió negociadora de data 11 d'octubre de 2021:

1. Constitució i composició de la Comissió Negociadora:

La Comissió Negociadora del diagnòstic i el Pla d'Igualtat estarà constituïda per:

En representació de l'empresa, per:

- Sra. Sílvia Oliveras Casadellà, Gerent de Dipsalut.
- Sr. David Álvarez Carreño, Cap dels Serveis Jurídics, Econòmics i d'Organització de Dipsalut
- Sra. María García Vautier, Tècnica de Recursos Humans de Dipsalut

I en representació de les persones treballadores, per:

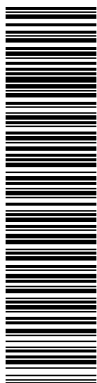
- Sra. Ester Ruiz de Morales i Casademont, representant del personal funcionari
- Sra. Marta Vallmajó i Garcia, representant del personal funcionari
- Sra. Alba Tarrés i Bosch, representant del personal laboral

2. Funcions de la Comissió Negociadora.

Les parts negociadores acorden que la Comissió tindrà les competències següents:

- Negociació i elaboració de la diagnosi i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe de resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries, a partir de la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implementació, així com les persones o òrgans i el cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a Dipsalut.

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 0GNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BCC48B939C3C0A02E352799DF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut



- Definició dels indicadors estadístics i els instruments de recollida d'informació necessaris per a la realització del seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implementades.
- Remissió del Pla d'Igualtat que s'aprovi davant la autoritat laboral competent als efectes del seu registre, dipòsit i publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

3. Règim de funcionament de la Comissió Negociadora.

La Comissió Negociadora acorda que es nomeni Presidenta a la Sra. Silvia Oliveras Casadellà i Secretaria a la Sra. María García Vautier.

Seràn funcions de la Presidència:

- Convocar i proposar l'ordre del dia de les reunions, així com la seva organització i estructuració del debat que pugui succeir en el marc de la negociació.

Seràn funcions de la Secretaria:

- Aixecar acta de les reunions de la Comissió Negociadora

3.1 Reunions de la Comissió Negociadora.

La Comissió acorda reunir-se periòdicament i estableix la següent agenda de reunions per a la negociació i elaboració del Pla d'Igualtat:

- 3 de desembre de 2021 per a la presentació de la diagnosi realitzada
- 10 de gener de 2022 per a l'aprovació del Pla d'Igualtat de Dipsalut.

A cadascuna d'aquestes reunions s'aixecarà acta en la que es farà constar:

- a. Resum de les matèries tractades
- b. Acords totals o parcials adoptats.
- c. Els punts sobre els que no s'arribi a un acord.
- d. Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si s'escau.

A aquestes reunions s'afegiran les reunions de treball i redacció que la Comissió cregui necessàries sense necessitat d'aixecar actes.

3.2 Adopció d'Acords.

Les parts negociaran de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord i es requerirà la majoria de cadascuna de les parts per a l'adopció d'acords, tant parcials com a totals.

La Comissió Negociadora podrà comptar amb l'assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral de les persones que requereixi oportunament per acord, les persones que realitzin aquest assessorament tindran veu però no vot.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i es signarà per les parts negociadores per a la seva posterior remissió a l'autoritat laboral competent als efectes de registre, dipòsit i publicitat del Pla d'Igualtat en els termes previstos al Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

3.3 Confidencialitat.



Les persones que integren la Comissió Negociadora, així com, si s'escau, les persones expertes que hi assisteixen, hauran de tenir cura en tot moment del deure de sigil amb respecte a la informació que se'ls haig comunicat amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document entregat per Dipsalut a aquesta Comissió podrà ésser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que motivaren la seva entrega.

3.4 Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora.

Les persones que integren la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas de absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les designaren, per impossibilitat o causa justificada.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió Negociadora i que representin a Dipsalut seran reemplaçades per aquesta i, si representen a la plantilla, seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució, aquest es formalitzarà per escrit la data de la substitució i el motiu, indicant-hi nom, cognoms, DNI i càrrec, tant de la persona sortint com de l'entrant. El document s'annexarà a l'acta constitutiva de la Comissió Negociadora.

3.5 Altres disposicions

La Comissió Negociadora serà l'encarregada de, un cop aprovat el Pla d'Igualtat de Dipsalut, de realitzar-ne la seva aplicació, seguiment i avaluació.

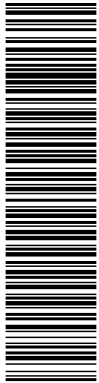
Aquesta Comissió Negociadora tindrà mandat fins a la finalització de la vigència del Pla d'Igualtat aprovat.

3. METODOLOGIA

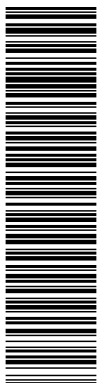
La formulació del Pla d'Igualtat es va iniciar amb la realització d'una Diagnosi per part de la Unitat de Recursos Humans, amb la col·laboració de Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, que va permetre establir la realitat concreta de la situació de dones i homes a l'Organisme en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats. Els àmbits sota diagnosi així com la metodologia de treball es van plantejar seguint els models del Ministerio de Igualtat, que combina l'anàlisi qualitativa i quantitativa, tot adaptant-los a la realitat pròpia de Dipsalut.

L'anàlisi s'ha estructurat a partir de nou eixos:

1. Informació quantitativa de la plantilla
2. Processos de selecció de personal i cessaments de personal
3. La formació del personal
4. La bretxa salarial
5. Auditoria retributiva
6. Avaluació d'altres condicions del treball
7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere
8. Comunicació organitzativa no sexista
9. Seguretat i salut laboral



DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 47 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48
ESTAT APROVAT 28/03/2022 13:48	



Les fonts principals d'informació han estat: la documentació i les bases de dades de Dipsalut, corresponents a l'any 2020.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

ÀMBIT TEMPORAL El Pla té una vigència de quatre anys (2022-2025) i el seu inici es produirà en el moment en què, amb previ acord de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, sigui aprovat pel Consell Rector de Dipsalut. El seu sistema d'avaluació serà el que es determini dins el cos del mateix Pla periòdicament, i en tot cas quan venci s'avaluarà l'assoliment dels objectius previstos i l'efectivitat de les diferents mesures endegades. Aquesta avaluació establirà les bases per a la definició d'objectius i mesures del Pla d'igualtat següent.

ÀMBIT FUNCIONAL I PERSONAL Aquest Pla d'Igualtat és d'aplicació a tot el personal que treballa a l'Organisme de Salut Pública de la Diputació de Girona, integrat per personal funcionari i personal laboral, indistintament segons el tipus de contracte de treball, i incloent-hi els contractes de posada a disposició d'empreses de treball temporal. S'hi inclouen els estudiants que hi realitzin pràctiques de formació i qualsevol altra situació anàloga.

5. MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Les modificacions del present Pla d'Igualtat que es puguin produir a proposta de la Comissió Negociadora, seran aprovades per la Presidència de Dipsalut i de l'acord que se'n derivi es donarà compta oportunament al Consell Rector.

6. INFORME DE LA DIAGNOSI PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ

Nom o raó social: Organisme Autònom de Salut Pública de la Diputació de Girona
Forma jurídica: Administració pública local –
Centre de treball: Pic de Peguera 15, La Creueta – Parc Científic i Tecnològic UdG – Edifici Jaume Casademont
Web: www.dipsalut.cat
Organigrama: <https://transparencia.dipsalut.cat/informacio-institucional-organitzativa/organigrama/>
Contacte: 972 41 47 20

L'Organisme Autònom de Salut Pública de la Diputació de Girona (Dipsalut) és un Organisme creat per la Diputació de Girona i, per tant, pertany a l'administració pública. El seu objectiu és realitzar funcions d'assistència i cooperació als municipis de la demarcació de Girona en relació a totes les competències que en matèria de salut pública i acció social els siguin atribuïdes per la legislació de règim local i sectorial, tot garantint els principis de solidaritat, eficàcia i equilibri intermunicipals, en el marc de la política econòmica i social, assegurant la prestació adequada en la totalitat del territori dels serveis de competència municipal i participant en la coordinació de l'Administració Local amb la de la Comunitat Autònoma i l'Estat, de conformitat amb l'article 31 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, de Bases de règim local.

L'àmbit d'aplicació de la diagnosi és, per tant, l'estructura pròpia de Dipsalut com a administració pública, que comptava al 2020 amb 54 empleats (37 dones i 17 homes).

DADES DE L'ENTORN DE LA DIAGNOSI:

² Informació pendent d'actualització

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 458154 OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BFC488939C383CC409E352799FDF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Milijantant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: <http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut>



Data de realització de la diagnosi: Octubre a desembre de 2021

Període de referència temporal de les dades de la diagnosi: 2020. Cal destacar que Dipsalut va desenvolupar al 2019 un pla de reordenació de recursos humans basat en l'equiparació dels llocs de treball de l'Organisme a la Diputació de Girona. Així, l'execució d'aquest pla que va implicar canvis substancials en les retribucions de les persones treballadores al llarg de 2019, fa difícil i distorsionant tractar les dades d'aquest any. Atès que al 2020 la majoria d'accions del pla de reordenació s'havien executat, les dades d'aquest any són més fidels a la realitat i, per aquesta raó, es tracten les dades de 2020 a la present diagnosi.

Número de persones en plantilla: 54 empleats (2020), 37 dones i 17 homes

Responsable de la realització de la diagnosi: Unitat de Recursos Humans – Serveis Jurídics, Econòmics i d'Organització

Persones redactores de la diagnosi: María García Vautier – David Álvarez Carreño

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

L'objectiu d'aquest apartat és exposar el nombre de dones i homes que treballen a Dipsalut 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 27 categories de llocs tipus, les quals posteriorment s'han agrupat en 10 categories professionals per a facilitar la comprensió i visió del conjunt.

La distribució d'homes i dones entre "llocs tipus" i les 10 grans categories seria la següent:

S'han tingut en compte el nombre absolut de persones que van treballar a Dipsalut 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 de treball Tipus	Total efectius	Dones efectius	Homes efectius	% Dones	% Homes
Gerència	1	1	0	100%	0%
Cap de servei SJEO	1	0	1	0%	100%
Cap de servei IQI	1	0	1	0%	100%
Cap de servei Promoció	1	1	0	100%	0%
Cap de servei Salut Ambiental	1	0	1	0%	100%
Cap de servei	4	1	3	25%	75%
Adjunt/a SJEO	1	1	0	100%	0%
Adjunt/a Salut ambiental	1	1	0	100%	0%
Resp. Observatori	1	0	1	0%	100%
Adjunt/a Servei - Resp. Observatori	3	2	1	67%	33%
Coordinador/a tècnic/a sist. d'informació	1	0	1	0%	100%
Coordinador/a de programes sup. Econòmic	1	1	0	100%	0%
Coordinador/a tècnic/a de salut pública i benestar	1	1	0	100%	0%

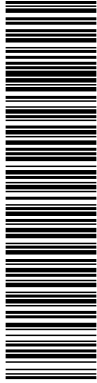


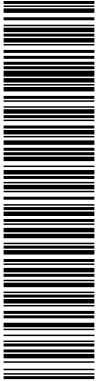
Coordinador/a tècnic/a avaluació i acció SP	1	1		100%	0%
Cap de secció Acció Social	1	1	0	100%	0%
Coordinador/a servei - Cap secció	5	4	1	80%	20%
Tècnic/a superior	1	1	0	100%	0%
Tècnic/a Administració general	5	4	1	80%	20%
Tècnic/a Salut Pública	11	8	3	73%	27%
Tècnic/a Acció Social	2	2	0	100%	0%
Tècnic/a Informàtic/a	3	1	2	33%	67%
Tècnic/a Especialista Anàlisi desigualtats	4	3	1	75%	25%
Tècnic/a	25	18	7	72%	28%
Administratiu/iva especialista SJEO	1	0	1	0%	100%
Administratiu/iva especialista	1	0	1	0%	100%
Administratiu/iva SJEO	4	2	2	50%	50%
Administratiu/iva Promoció de la Salut	1	1	0	100%	0%
Administratiu/iva	5	3	2	60%	40%
Auxiliar Administratiu/iva SJEO	3	2	1	67%	33%
Auxiliar Administratiu/iva Govern	2	2	0	100%	0%
Auxiliar Administratiu/iva Promoció	1	1	0	100%	0%
Auxiliar Administratiu/iva Salut Ambiental	2	1	1	50%	50%
Auxiliar Administratiu/iva	8	6	2	75%	25%
Subaltern/a	1	1	0	100%	0%
TOTAL PLANTILLA 2020	54	37	17	69%	31%

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

Lloc de treball Tipus	Percentatge Dones	Percentatge Homes	Percentatge que representa el col·lectiu en tota la plantilla
Gerència	100%	0%	2%
Cap de servei	25%	75%	7%
Adjunt/a Servei - Resp. Observatori	67%	33%	6%
Coordinador/a servei - Cap secció	80%	20%	9%
Tècnic/a superior	100%	0%	2%
Tècnic/a	72%	28%	46%
Administratiu/iva especialista	0%	100%	2%
Administratiu/iva	60%	40%	9%
Auxiliar Administratiu/iva	75%	25%	15%
Subaltern/a	100%	0%	2%
TOTAL PLANTILLA 2020			100%

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

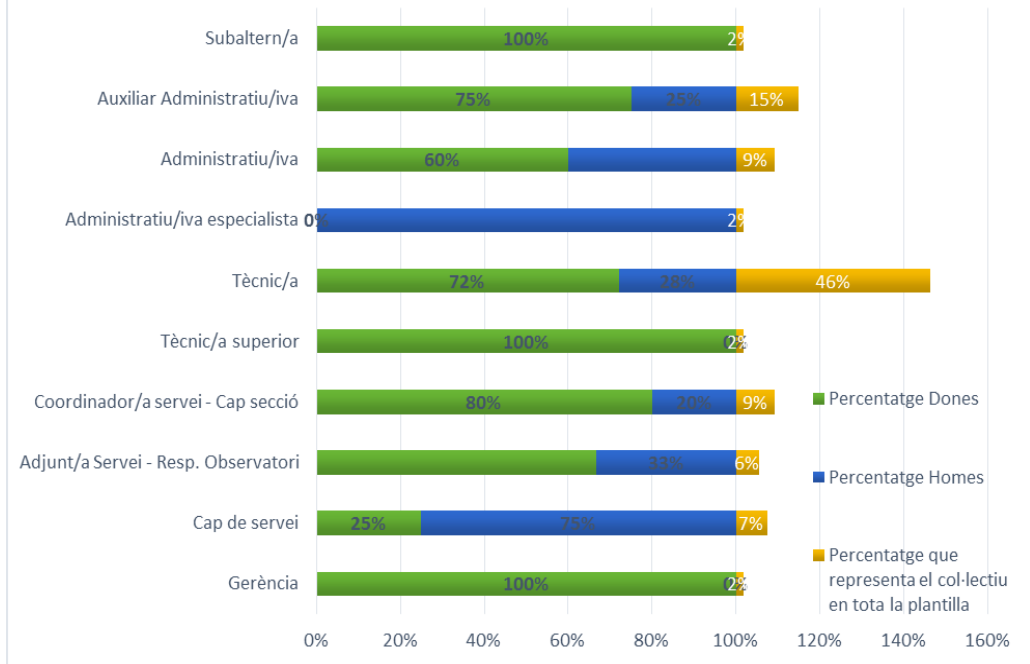




Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154.0GNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BCC48B93C393CC402E352799FDF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Miljancant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut



Distribució per sexe i categories professionals



Punts forts	Àrees de millora:
<ul style="list-style-type: none"> - Des del punt de vista global, la majoria d'empleats de Dipsalut són dones - En les categories professionals tècniques, hi ha més dones que homes - En les categories professionals de comandaments intermig (Coordinador/a – Cap secció), hi ha més dones que homes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es podria assolir una major paritat entre homes i dones en categories de comandament (Cap de servei) - Manca una major paritat dones /homes, en les categories professionals administratives, que s'associa a llocs de treball feminitzats.



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.

2.1 Relació de baixes produïdes durant l'any 2020:

Durant el 2020 es van produir 2 baixes de personal per les següents causes:

- 1 funcionària va passar a situació administrativa de serveis especials per treballar a una altra Administració Pública, i
- 1 funcionària interina va finalitzar el programa al qual responia el seu nomenament

Les dades segons gènere de les causes de cessament són:

Núm. Baixes de personal del 2020 per sexe			
Motius	DON A	HOME	Total
SERVEIS ESPECIALS	1	0	1
FINALITZACIO DE PROGRAMA	1	0	1
Total general	2	0	2

La representació gràfica d'aquestes dades és la següent:

Conclusions:

1. El nombre d'extincions general, a afectat només a dones, essent per tant dispar.
2. Atinent al tipus d'extinció de la relació laboral, s'ha de considerar que la declaració de la situació administrativa de serveis especials, és un acte administratiu a instàncies de la persona interessada i, per tant, una baixa voluntària, en canvi, la finalització de l'interinatge per finalització del programa resulta una baixa per causes de la pròpia naturalesa temporal del servei.
3. En quant a l'edat mitjana de les persones que van ser cessades al 2020 va ser de **46 anys**. Però cal tenir en compte que estem tractant d'un grup petit, de 2 dones.

2.2 Relació d'altres produïdes durant l'any 2020:

Al 2020 es van produir un total de 3 incorporacions de personal:

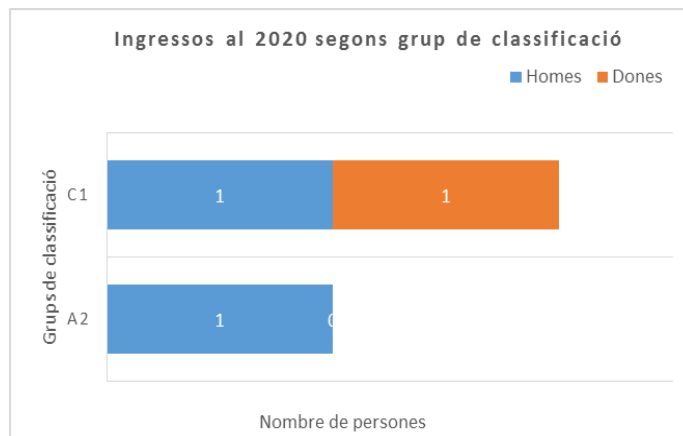
Nombre d'ingressos a Dipsalut segons sexe (any 2020)	
Homes	2
Dones	1
Total	3

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)

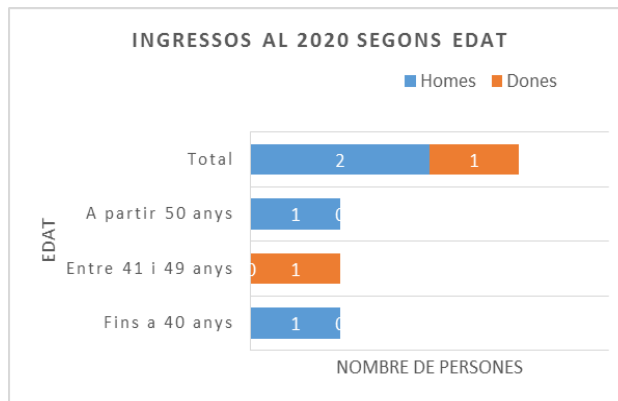
Grup	Homes	Dones	Total
A2	1	0	1
C1	1	1	2
Total	2	1	3



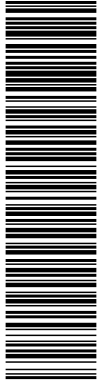
Segons l'edat de les persones que van ingressar a Dipsalut al 2020:

Nombre d'ingressos segons edat i sexe (any 2020)

Edat actual	Homes	Dones	Total
Fins a 40 anys	1	0	1
Entre 41 i 49 anys	0	1	1
A partir 50 anys	1	0	1
Total	2	1	3



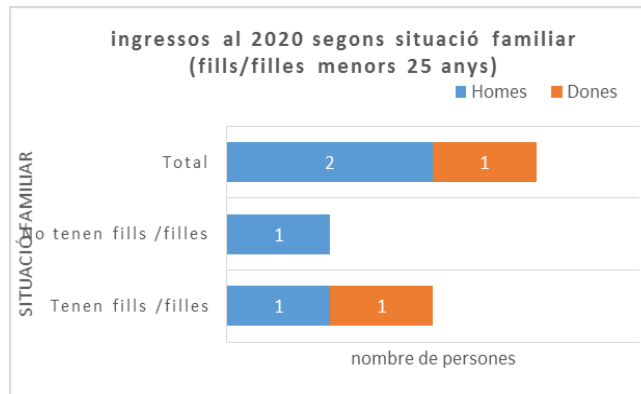
I segons les càrregues familiars, i més concretament, tenint en compte quines persones que van ingressar tenien fills menors de 25 anys (segons la declaració de dades personals i





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 /filles	1	1	2	
No tenen fills /filles	1		1	
Total	2	1	3	



Conclusions:

1. Existeix una petita disparitat en la distribució general per sexe en les incorporacions de personal al 2020, però cal remarcar que novament estem tractant un grup molt petit de 3 casos. Dintre d'aquest grup el 100% de les incorporacions al grup a2 ha estat d'homes.
2. Per grups de classificació, es detecta que s'incorporen paritàriament dones i homes en el grup de classificació C1, que és el que incorpora una categoria molt feminitzada a les administracions públiques, la d'administrativa.
3. Per edats, no hi ha trets destacables, atès que cada nou ingrés corresponia a una franja d'edat diferent.
4. Segons la càrrega familiar, van incorporar-se el mateix nombre d'homes i de dones amb fills/filles i, per tant, existeix paritat en aquesta variable, malgrat pel que fa a homes/dones sense fills el 100% eren home..

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 Dipsalut, i seguint els qüestionaris que proposa el Ministeri d'Igualtat per a fer la diagnosi, podem fer constar els següents aspectes:

- Dipsalut, 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 sexe de les persones aspirants 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 totes les persones candidates, 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/es 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 la persona aspirant que ha tingut una puntuació més alta en la prova de coneixements, i si persisteix l'empat, la 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 personal funcionari del propi organisme i de la Diputació de Girona o d'altres Administracions Públiques, i amb la participació com a observadors/es amb veu però sense vot d'un/una 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 corporació de la Diputació de Girona 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. 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. 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. Notificació als membres de la representació del personal.

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 i, per tant, es garanteix la no discriminació per sexe o gènere.	<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 Dipsalut<ul style="list-style-type: none">- Incrementar el nombre de persones, que pel seu lloc de treball són susceptibles de ser cridades a participar com a tribunal en els processos de selecció, formades en perspectiva de gènere.

3. LA FORMACIÓ DEL PERSONAL



Els permisos per assistir a cursos de formació de les persones treballadores de Dipsalut de 2020, segons la perspectiva de gènere:

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

Dipsalut gestiona 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/des, 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 persona, que el Marc de Relacions Laborals de Dipsalut (MRLD) fixa en 40 hores anuals per treballador/a com a màxim. Les formacions que les persones treballadores realitzen per designació corporativa no computen als efectes d'aquest màxim d'hores anuals permeses. 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 i aquesta formació és externa.

Resultats de les dades analitzades:

➤ Dades 2020:

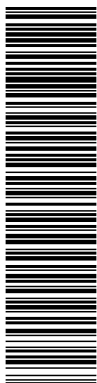
Es varen autoritzar un total de 6 accions formatives a tot el personal de Dipsalut, de les quals, el 100% van ser sol·licitades per dones. S'ha de considerar que la irrupció de la pandèmia per COVID al març de 2020, va afectar considerablement les sol·licituds d'autorització per a formació, atès que moltes d'aquestes formacions es van suspendre i no va ser fins al segon semestre de l'any que es va instaurar definitivament la oferta formativa en la seva modalitat telemàtica.

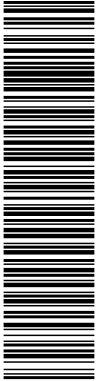
Atès que una mateixa persona pot demanar permís per a realitzar una multiplicitat de cursos de formació durant l'any, mentre que altres persones poden no haver sol·licitat cap autorització per a formació, la dada més representativa a l'hora de valorar l'impacte de gènere en la formació no és el nombre 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 6 accions formatives autoritzades al 2020 tenim que hi va haver un total de 5 empleats/des que van sol·licitar una o varies autoritzacions de formació. Del total de 5 empleats/des que van obtenir aquest permís, tenim que el 100% són dones.

Si analitzem aquestes 5 empleades tenint en compte el seu grup de classificació, tenim les dades següents:

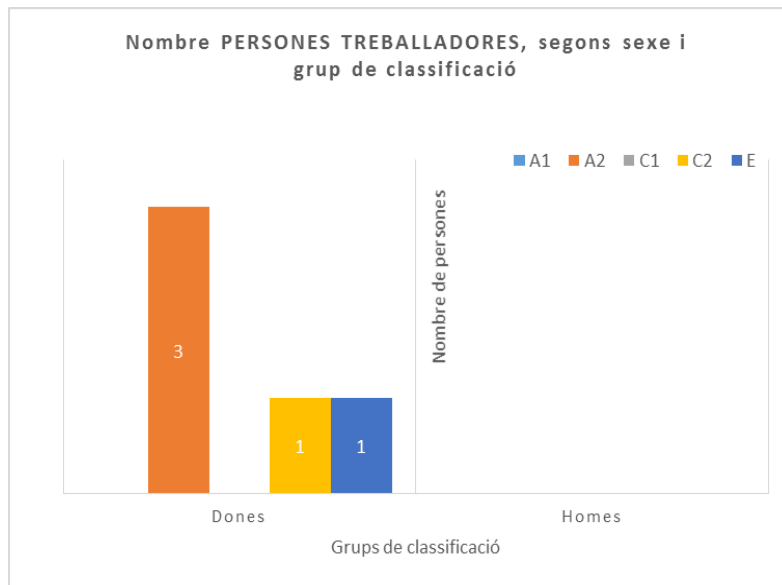
Persones treballadores segons grup classificació	Persones treballadores que obtenen permís de formació en horari laboral durant el 2020		
	Dones	Homes	Total
A1	0	0	0
A2	3	0	3
C1	0	0	0
C2	1	0	1





E	1	0	1
TOTAL	5	0	5

Conclusió: Les dones han estat les úniques que van sol·licitar la realització de formació en el període analitzat, amb un lleuger predomini de del grup de classificació A2 (nivell tècnic).



➤ Dades 2019:

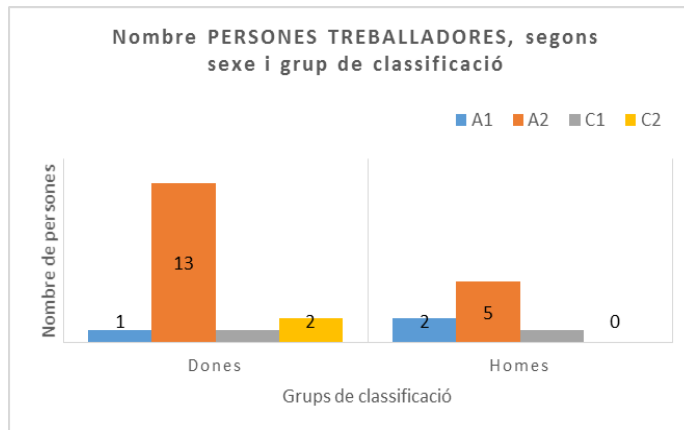
Atès l'impacte de la pandèmia per COVID-19 en l'oferta formativa, així com en la suspensió de molts cursos previstos, s'ha decidit incorporar únicament en aquest apartat les dades relatives a formació de les persones treballadores del 2019.

Així, durant el 2019, es varen autoritzar un total de 53 accions formatives a tota la plantilla de Dipsalut, de les quals, el 72% van ser sol·licitades per dones i 28% van ser sol·licitades per homes

Atès que una mateixa persona pot demanar permís per a realitzar una multiplicitat de cursos de formació durant l'any, mentre que altres persones poden no haver sol·licitat cap autorització 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 53 accions formatives autoritzades al 2019 tenim que hi va haver un total de 25 empleats/des que van sol·licitar una o diverses autoritzacions de formació. Del total de 25 empleats/des que van obtenir aquest permís, tenim que el 68% són dones i 32% són homes.

Si analitzem aquestes 25 persones tenint en compte el seu grup de classificació, tenim les dades següents:



Punts forts	Àrees de millora:
<ul style="list-style-type: none">- Les dones realitzen la majoria dels cursos de formació autoritzats, d'acord amb la proporció existent a la plantilla. 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.- Es pot ampliar el nombre de cursos de formació sobre matèries específiques de gènere

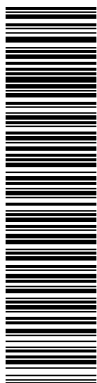
4. ANÀLISI DE LA BRETXA SALARIAL DE LES PERSONES TREBALLADORES DE DIPSALUT (EXERCICI 2020)

L'objectiu d'aquest apartat és exposar el càlcul de la bretxa salarial per raó de gènere de les persones treballadores funcionaries i laborals de Dipsalut, 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.

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 de les persones treballadores 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:





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

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 Dipsalut 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)
 - Complement Productivitat
 - Major dedicació
 - Prolongació de jornada
 - Despeses de viatge (quilometratge, etc.)
 - Dietes per manutenció i allotjament
 - Dedicació exclusiva
 - Pagues extraordinàries (Nadal i Estiu)
 - Complement de malaltia comú i accident, en cas de baixa per Incapacitat Temporal
- Persones treballadores considerades en l'estudi:

Les persones treballadores estudiades han estat totes les funcionaries (integrades, de nou ingrés, interines) i totes les laborals (indefinit o temporal, per qualsevol causa) que van percebre retribucions a Dipsalut 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, les persones treballadores que no van treballar durant els 12 mesos del 2020 (ja sigui perquè van incorporar-se l'organisme durant el 2020, perquè van veure extingit el seu servei a Dipsalut durant el 2020, o perquè van gaudir d'un permís amb reducció de les retribucions), han computat de forma proporcional segons els mesos efectivament treballats, amb valor inferior a 1 efectiu. Així, si una persona treballadora va causar baixa el dia 1 de juliol, computa com a 0,5 efectius, i si una persona treballadora va ser contractada el dia 1 d'octubre, computa com a 0,25 efectius.



De la mateixa manera, si una persona treballadora 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 algunes persones treballadores 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:

Persones treballadores que van percebre retribucions durant el 2020:	Sense ajustar (efectius reals)	Ajustant segons jornada efectiva i mesos efectivament treballats
HOMES	17 (31,48%)	15,2722 (31,06%)
DONES	37 (68,52%)	33,9004 (68,94%)
TOTAL	54	49,1726

4.1 Resultats de la bretxa salarial no ajustada dels empleats de Dipsalut 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 AAP):

BRETXA GLOBAL PLANTILLA					
	MASSA SALARIAL	EFFECTIUS	SALARI MITJÀ	DIFERÈNCIA	BRETXA
HOMES	633.636,99	15,2722	41.489,57		
DONES	1.307.804,70	33,9004	38.577,85	2.911,71	7,01794
TOTAL	1.941.441,69	49,1726			

BRETXA GRUP A1					
	MASSA SALARIAL	EFFECTIUS	SALARI MITJÀ	DIFERÈNCIA	BRETXA
HOMES	254.273,98	4,0000	63.568,50		
DONES	279.527,36	4,6666	59.899,58	3.668,92	5,77160
TOTAL	533.801,34	8,6666			

BRETXA GRUP A2					
	MASSA SALARIAL	EFFECTIUS	SALARI MITJÀ	DIFERÈNCIA	BRETXA
HOMES	278.641,53	7,2111	38.640,58		
DONES	814.089,17	20,3865	39.932,69	-1.292,11	INEXISTENT



TOTAL	1.092.730,70	27,5976
-------	--------------	---------

BRETXA GRUP C1					
	MASSA SALARIAL	EFFECTIUS	SALARI MITJÀ	DIFERÈNCIA	BRETXA
HOMES	54.563,59	2,0611	26.472,90		
DONES	47.337,41	1,8472	25.626,27	846,63	3,19811
TOTAL	101.901,00	3,9083			

BRETXA GRUP C2					
	MASSA SALARIAL	EFFECTIUS	SALARI MITJÀ	DIFERÈNCIA	BRETXA
HOMES	46.157,89	2,0000	23.078,95		
DONES	143.820,33	6,0000	23.970,06	-891,11	INEXISTENT
TOTAL	189.978,22	8,0000			

BRETXA GRUP AAP					
	MASSA SALARIAL	EFFECTIUS	SALARI MITJÀ	DIFERÈNCIA	BRETXA
HOMES	0,00	0	0,00		
DONES	23.030,43	1,0000	23.030,43	-23.030,43	INEXISTENT
TOTAL	23.030,43	1,0000			

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 persones treballadores, ordenades 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.

GRUP DE CLASSIFICACIÓ:	SALARI MEDIANA HOMES	SALARI MEDIANA DONES	DIFERÈNCIA	BRETXA %
A1	62.656,06	52.271,64	10.384,42	16,57%
A2*	38.397,11	39.197,61	-800,50	INEXISTENT
C1	26.168,61	24.105,45	2.063,16	7,88%
C2*	23.078,95	23.145,04	-66,09	INEXISTENT
AAP	0,00	23.030,43	-23.030,43	INEXISTENT
PLANTILLA GLOBAL	30.823,39	26.946,78	3.876,61	12,58%

*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
--------------------	---------

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 0GNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BFC48B939C393CC0A09E352799FDF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut



GRUP	SALARI MITJÀ HOMES	SALARI MITJÀ DONES	DIFERÈNCI A H-D	BRETXA%	SALARI MEDIANA HOMES	SALARI MEDIANA DONES	DIFERÈNCI A H-D	BRETXA %
A1	63.568,50	59.899,58	3.668,92	5,77	62.656,06	52.271,64	10.384,42	16,57
A2	38.640,58	39.932,69	-1.292,11	INEXISTENT	38.397,11	39.197,61	-800,50	INEXISTENT
C1	26.472,90	25.626,27	846,63	3,20	26.168,61	24.105,45	2.063,16	7,88
C2	23.078,95	23.970,06	-891,11	INEXISTENT	23.078,95	23.145,04	-66,09	INEXISTENT
AAP	0,00	23.030,43	-23.030,43	INEXISTENT	0,00	23.030,43	-23.030,43	INEXISTENT
GLOBAL PLANTILLA	41.489,57	38.577,85	2.911,71	7,02	30.823,39	26.946,78	3.876,61	12,58

Comparativa amb altres organitzacions:

Segons l'Institut Nacional d'Estadística, la bretxa salarial a l'administració pública és del 8,5%, calculada amb la mitjana aritmètica.

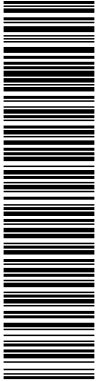
Si atenem a l'estudi de bretxa salarial que realitza la Diputació de Barcelona als ens locals de la seva demarcació, i que es va publicar al març de 2020, les dones del seu àmbit (segons enquesta de retribucions del Servei d'Assistència de la Diputació de Barcelona, sobre el 75% del seu territori), cobren 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.³

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.⁴

DIPSALUT

Gràfics dels resultats:

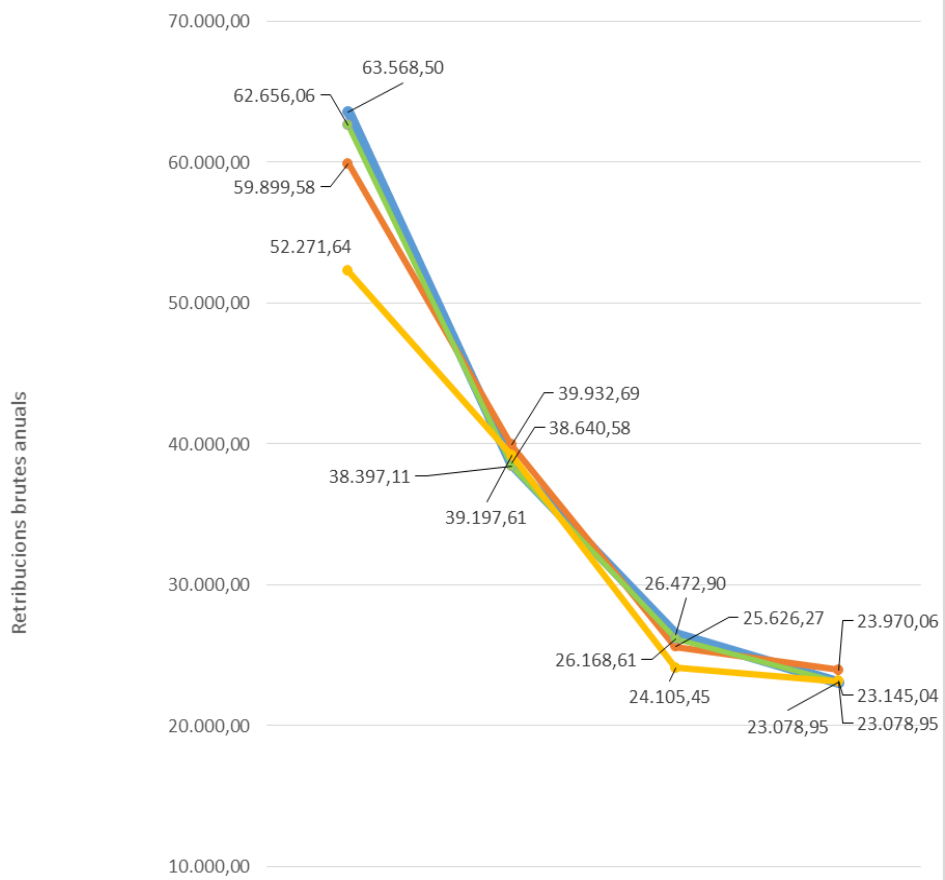
³ https://www.diba.cat/documents/192458/295915133/breusaom03_v4.pdf/16661fbd-9dbb-426f-a522-48bce5feab8b
⁴ <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10128>



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154.0GNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BFC48B89C383CC409E352799FDF18846DC), generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Miljancant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut



SALARI PER SEXE I GRUP DE CLASSIFICACIÓ MITJANA ARITMÈTICA I MEDIANA (Dades 2020)



	A1	A2	C1	C2
Salari mitjà homes	63568,495	38640,58197	26472,90081	23078,945
Salari mitjà dones	59899,57571	39932,69266	25626,26707	23970,055
Salari mediana homes	62656,06	38397,10571	26168,61	23078,945
Salari mediana dones	52271,64	39197,61	24105,44619	23145,035

Salari mitjà homes Salari mitjà dones Salari mediana homes Salari mediana dones

DOCUMENT

Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector
2022/2 ordinària 8 febrer

IDENTIFICADORS

País: **CAT**, Institució: **DDGI**, Codi UACG: **Secretaria**

ALTRES DADES

Codi per a validació: **0G NRQ-KQ9YR-O2ZSK**
Data d'emissió: **28 de març de 2022 a les 13:48:24**
Pàgina **63** de **102**

SIGNATURES

El document ha estat signat per :

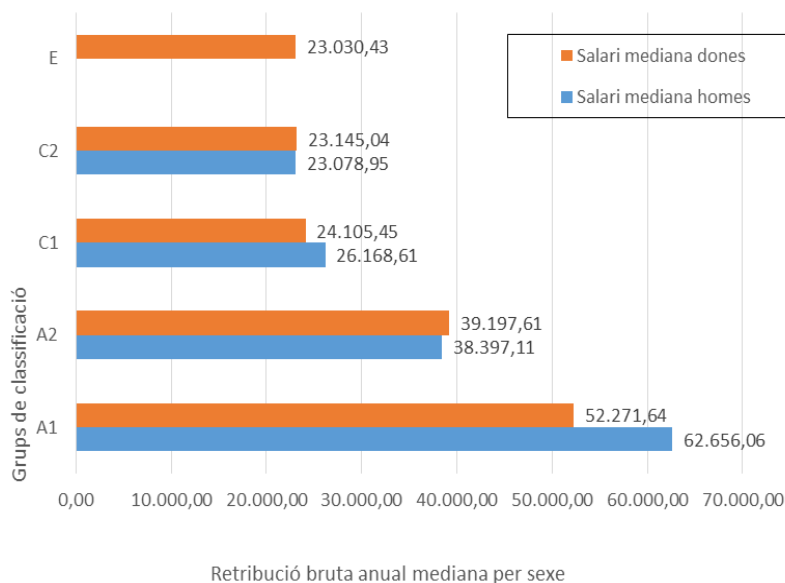
- 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11
- 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48

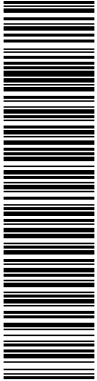
ESTAT

APROVAT
28/03/2022 13:48

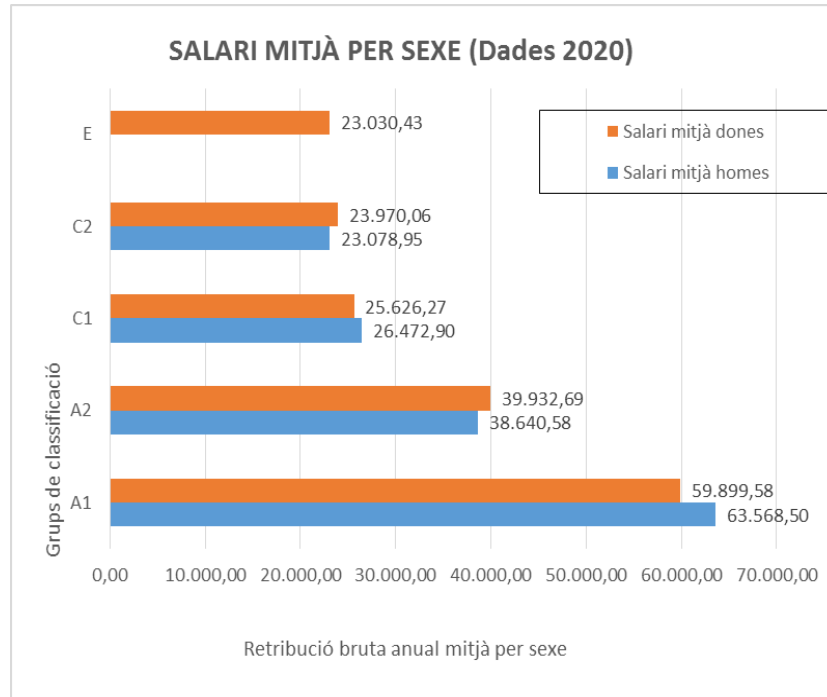


SALARI MEDIANA PER SEXE (Dades 2020)





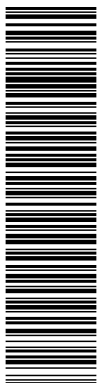
SALARI MITJÀ PER SEXE (Dades 2020)



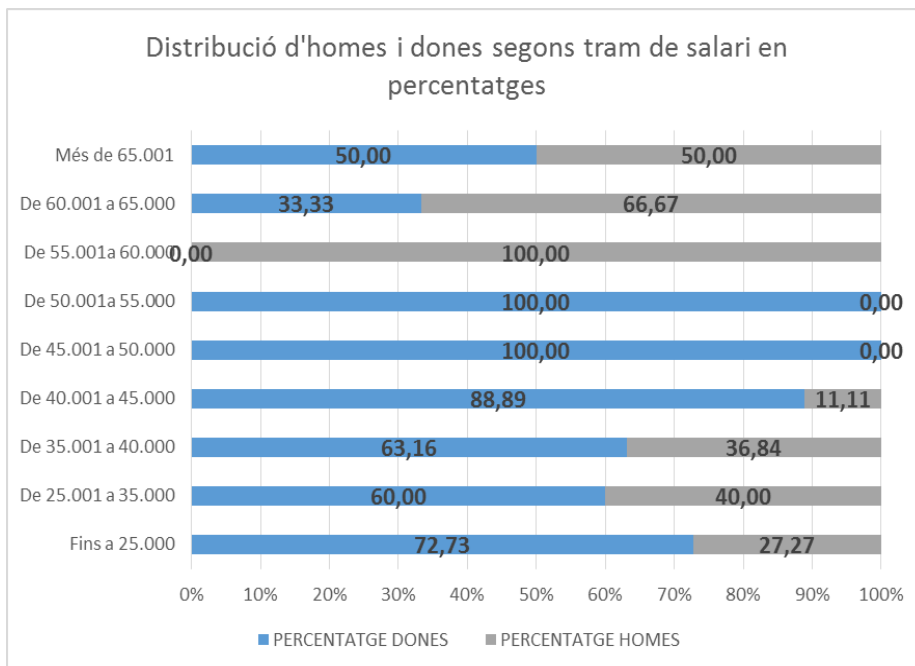
Estudi de distribució dels homes i les dones per trams de salari:

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 (amb factor de correcció)	PERCENTAT GE DONES	PERCENTATG E HOMES	NÚM. DONES	NÚM. HOMES	TOTAL
Fins a 25.000	72,73	27,27	8	3	11
De 25.001 a 35.000	60,00	40,00	3	2	5
De 35.001 a 40.000	63,16	36,84	12	7	19
De 40.001 a 45.000	88,89	11,11	8	1	9
De 45.001 a 50.000	100,00	0,00	2	0	2
De 50.001 a 55.000	100,00	0,00	2	0	2
De 55.001 a 60.000	0,00	100,00	0	1	1
De 60.001 a 65.000	33,33	66,67	1	2	3
Més de 65.001	50,00	50,00	1	1	2
			37	17	54



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BCC48B939C393CA09E352799DF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Miljantant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut



Punts forts	Àrees de millora:
<ul style="list-style-type: none"> - En 2 dels 4 grups de classificació (A2 i C2) el salari de les dones és lleugerament superior al dels homes. En el cas del grup C1 la diferència no és significativa. 	<ul style="list-style-type: none"> - La bretxa salarial entre dones i homes es manifesta amb major mesura en la categoria professional A1, tot i que la diferència ve donada per la heterogeneïtat de llocs tipus inclosos en aquest grup de classificació. Així, s'inclou un lloc de tècnica superior ocupat per una dona i els llocs de responsables adjuntes també ocupats per dones i amb un rang salarial inferior, per exemple, dels llocs de cap de servei ocupats majoritàriament per homes.

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

L'objectiu d'aquest apartat és ampliar l'estudi de la bretxa salarial de gènere a Dipsalut, 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/da de l'Organisme. 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 Dipsalut durant el 2020, perquè cal ajustar en el càlcul la situació de les persones 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" a les persones treballadores 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 les persones treballadores 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:

Persones treballadores que van percebre retribucions durant el 2020:	Sense ajustar (empleats reals)	Ajustant segons jornada efectiva i mesos efectivament treballats
HOMES	17 (31,48%)	15,2722 (31,06%)
DONES	37 (68,52%)	33,9004 (68,94%)
TOTAL	54	49,1726

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:

- o Major dedicació
- o Dedicació exclusiva

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 49,1726 efectius que va tenir Dipsalut al 2020, varen percebre un o varis complements vinculats al factor de dedicació/responsabilitat un total de 7 efectius (o sigui, un 14,24% dels efectius totals).

Per sexe, l'impacte és el següent:

	Efectius totals de Dipsalut al 2020	Efectius que perceben algun complement de responsabilitat/	Percentatge que representen sobre el total de perceptors de complements de responsabilitat/Dedicació (7) %	Percentatge que representen sobre el total d'homes o dones de la plantilla (15,2722 o 33,9004) %	Percentatge que representen sobre el total de plantilla sense distinció de gènere (49,1726) %
Global homes i dones	49,1726	7	100		14,24
Homes	15,2722	4	57,14	26,19	8,13
Dones	33,9004	3	42,86	8,85	6,10



Per tant, tenim que un total de **4 homes** han percebut un o varis complements per dedicació/responsabilitat al 2020, la qual cosa representa:

- Que el 57,14 % de les perceptors d'aquests complements són homes (i representen un 8,13 % de tota la plantilla). O sigui, que de cada 10 persones que perceben algun d'aquests complements, almenys gairebé 6 són homes.
- Que el 26,19 % dels homes de la plantilla perceben un o varis d'aquests complements.

I tenim que un total de **3 dones** han percebut un o varis complements per dedicació/responsabilitat al 2020, la qual cosa representa:

- Que el 42,86 % de les perceptores d'aquests complements són dones (i representen un 6,10 % de tota la plantilla). O sigui, que de cada 10 persones que perceben algun d'aquests complements, només 4 són dones.
- Que el 8,85 % 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/des:

Del total de retribucions satisfetes als empleats/des al 2020, que van ser 1.941.441,69 euros, es van destinar a complements per dedicació/responsabilitat al 2020 un total de 58.343,54 euros, la qual cosa representa un 3,01 % 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/	Percentatge que representa sobre les retribucions globals d'homes (633.636,99 €) o dones (1.307.804,70 €) %	Percentatge que representa sobre la retribució total de la plantilla sense distinció de gènere
Global homes dones	1.941.441,69	58.343,54	100,00		3,01
Homes	633.636,99	28.718,92	49,22	4,53	1,48
Dones	1.307.804,70	29.624,62	50,78	2,27	1,53

Per tant, tenim que els homes han percebut **28.718,92 euros** en concepte de complements per dedicació/responsabilitat al 2020, la qual cosa representa:

- Que els homes han percebut el 49,22% de l'import destinat a aquests complements (58.343,54 €).
- Que del total de retribucions que s'han pagat als homes durant el 2020 (633.636,99 €), el 4,53% són complements de dedicació/responsabilitat.
- Que del total de retribucions que s'han pagat a tota la plantilla durant el 2020 (1.941.441,69 €), l'1,48% són complements de dedicació/responsabilitat que han percebut només els homes.

I respecte a les dones, aquestes han percebut **29.624,62 euros** en concepte de complements per dedicació/responsabilitat al 2020, la qual cosa representa:



- Que les dones han percebut 50,78 % de l'import destinat a aquests complements (58.343,54 €).
- Que del total de retribucions que s'han pagat a les dones durant el 2020 (1.307.804,70 €), el 2,27% són complements de dedicació/responsabilitat.
- Que del total de retribucions que s'han pagat a tota la plantilla durant el 2020 (1.941.441,69 €), l'1,53 % 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/des:

	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	28.718,92	254.273,98	11,29
dones Grup A1	24.737,81	279.527,36	8,85
homes Grup A2	0,00	278.641,53	
dones Grup A2	0,00	814.089,17	
homes Grup C1	0,00	54.563,59	
dones Grup C1	0,00	47.337,41	
homes Grup C2	0,00	46.157,89	
dones Grup C2	4.886,81	143.820,33	3,40
homes Grup E	0,00	0,00	
dones Grup E	0,00	23.030,43	
TOTAL	58.343,54	1.941.441,69	3,01

ALTRES DADES

Codi per a validació: **0G NRQ-KQ9YR-O2ZSK**
Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24
Pàgina 69 de 102

SIGNATURES

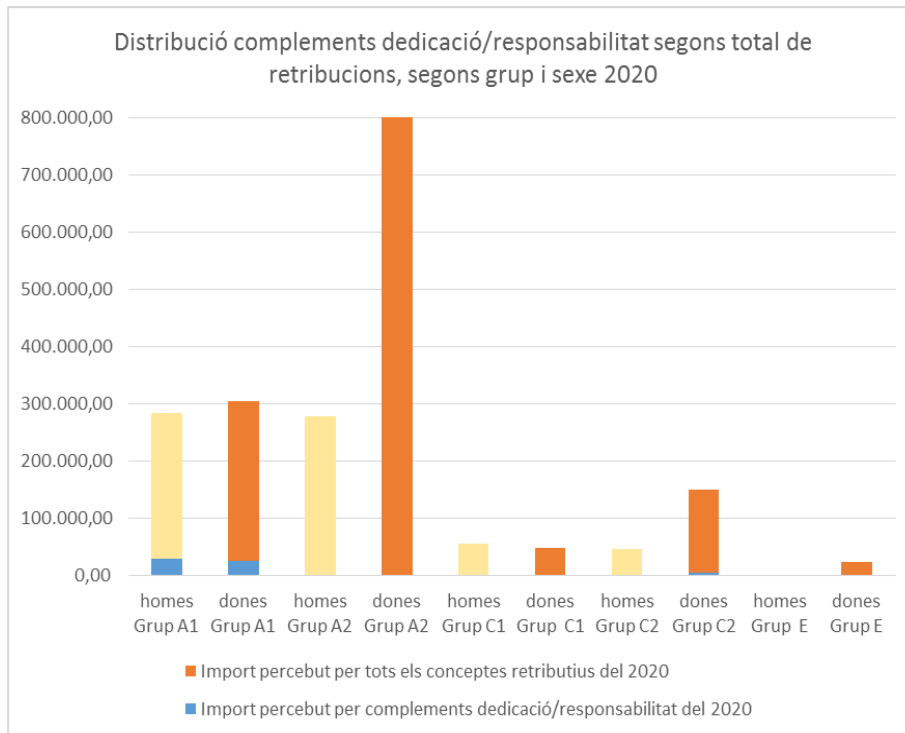
El document ha estat signat per :

- 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11
- 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48

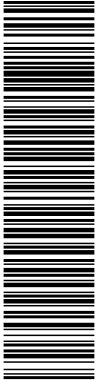
ESTAT

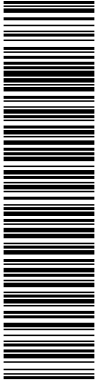
APROVAT
28/03/2022 13:48

Distribució complements dedicació/responsabilitat segons total de retribucions, segons grup i sexe 2020

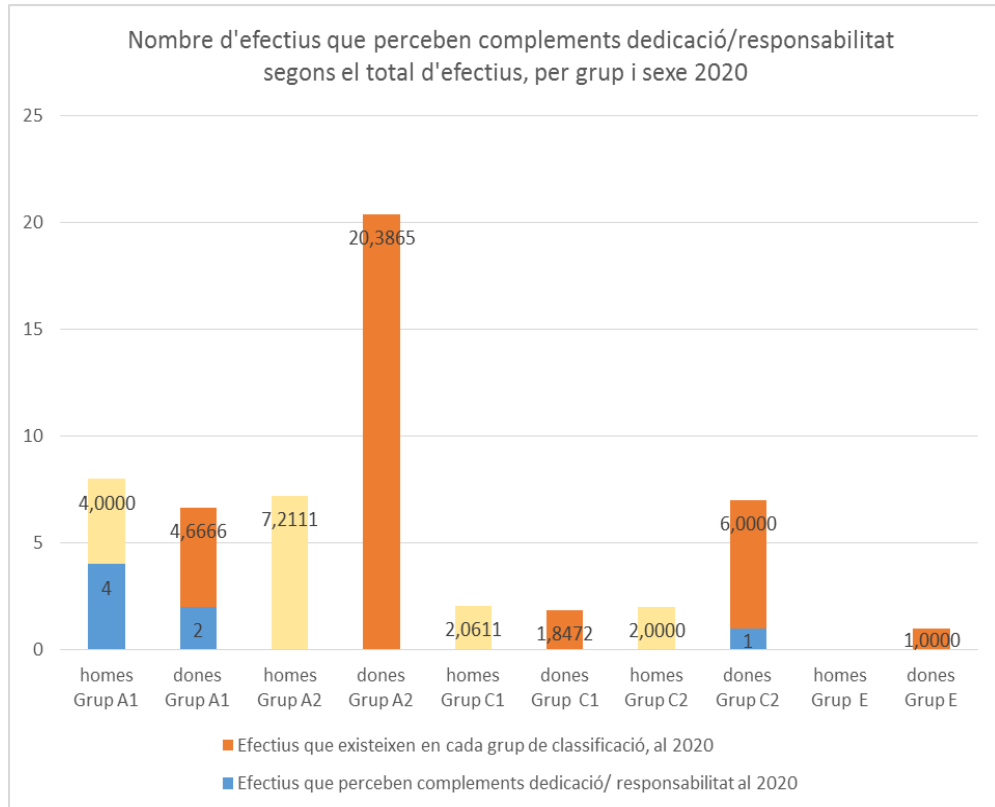


	Efectius que perceben complements dedicació/responsabilitat al 2020	Efectius que existeixen en cada grup de classificació, al 2020	Percentatge d'efectius que perceben complements dedicació/responsabilitat respecte al total efectius del grup
homes Grup A1	4	4,0000	100
dones Grup A1	2	4,6666	42,86
homes Grup A2	0	7,2111	0
dones Grup A2	0	20,3865	0
homes Grup C1	0	2,0611	0
dones Grup C1	0	1,8472	0
homes Grup C2	0	2,0000	0
dones Grup C2	1	6,0000	16,67
homes Grup E	0	0,0000	0
dones Grup E	0	1,0000	0
TOTAL	7	49,1726	14,24





Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BFC48B89C393CC402E352799DF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Miljançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: <http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut>



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 Dipsalut 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 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 de la pròpia persona treballadora.

En aquest apartat només s'han analitzat les hores extraordinàries que s'han compensat econòmicament a les persones treballadores, 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 49,1726 efectius que va tenir l'Organisme al 2020, varen percebre la gratificació per hores extres un total de 12,67 efectius (o sigui, el 25,77 % dels efectius totals).

Per sexe, l'impacte és el següent:

	Efectius totals de Dipsalut al 2020	Efectius que perceben gratificació per serveis extraordinaris	Percentatge que representen sobre el total de perceptors de la gratificació	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 per sexe (314,03) %
Global homes i dones	49,1726	12,67	100,00		25,77
Homes	15,2722	3	23,68	19,64	6,10
Dones	33,9004	9,67	76,32	28,52	19,67

Per tant, tenim que un total de **3 homes** han percebut gratificació per serveis extraordinaris (hores extres) al 2020, la qual cosa representa:

- Que el 23,68% dels perceptors d'aquests complements són homes (i representen un 6,10% de tota la plantilla). O sigui, que de cada 10 persones que perceben hores extres, 2,3 són homes.
- Que el 19,64% dels homes de la plantilla van percebre al 2020 hores extraordinàries.

I tenim que un total de **9,67 dones** gratificació per serveis extraordinaris (hores extres) al 2020, la qual cosa representa:

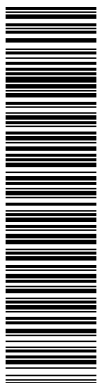
- Que el 76,32% dels perceptors d'aquests complements són dones (i representen un 19,67 % de tota la plantilla). O sigui, que de cada 10 persones que perceben hores extres, quasi 8 són dones.
- Que el 28,52 % de les dones de la plantilla van percebre al 2020 hores extraordinàries.

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

Del total de retribucions satisfetes als empleats/des al 2020, que van ser 1.941.441,69 euros, es van destinar a gratificar hores extres un total de 6.896,21 euros, la qual cosa representa un 0,36% 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 (6.896,21 €) %	Percentatge que representa sobre les retribucions globals d'homes (633.636,99 €) o dones (1.307.804,70 €) %	Percentatge que representa sobre la retribució total de la plantilla sense distinció de gènere
Global homes i dones	1.941.441,69	6.896,21	100,00		0,36





Homes	633.636,99	970,92	14,08	0,15	0,05
Dones	1.307.804,70	5.925,29	85,92	0,45	0,31

Per tant, tenim que els homes han percebut **970,92 euros** en concepte de d'hores extres al 2020, la qual cosa representa:

- o Que els homes han percebut el 14,08% de l'import destinat a aquests complements (6.896,21 €).
- o Que del total de retribucions que s'han pagat als homes durant el 2020 (633.636,99 €), el 0,15 % són gratificacions per hores extres.
- o Que del total de retribucions que s'han pagat a tota la plantilla durant el 2020 (1.941.441,69 €), el 0,05 % són compensacions per hores extres que han percebut només els homes.

I respecte a les dones, aquestes han percebut **5.925,29 €** en concepte d'hores extres al 2020, la qual cosa representa:

- o Que les dones han percebut el 85,92 % de l'import destinat a aquests complements (6.896,21 €).
- o Que del total de retribucions que s'han pagat a les dones durant el 2020 (1.307.804,70 €), el 0,45 % són gratificacions per hores extres.
- o Que del total de retribucions que s'han pagat a tota la plantilla durant el 2020 (1.941.441,69 €), 0,31 % 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/da, sinó que són compensacions per una despesa prèvia realitzada per la persona treballadora amb motiu del seu desplaçament o assistència a treballs fora de l'oficina, i que no té el deure d'assumir, de forma que Dipsalut les 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 49,17 efectius que va tenir Dipsalut al 2020, varen percebre dietes un total de 23,42 efectius (o sigui, el 47,63 % dels efectius totals).

Per sexe, l'impacte és el següent:

	Efectius totals de Dipsalut al 2020	Efectius que perceben dietes	Percentatge que representen sobre el total de percectors de dietes (23,42) %	Percentatge que representen sobre el total d'homes o dones de la plantilla (15,2722 o 33,9004) %	Percentatge que representen sobre el total de plantilla sense distinció per sexe (49,1726) %
Global homes i dones	49,1726	23,42	100		47,63



Homes	15,2722	7	29,89	45,83	14,24
Dones	33,9004	16,42	70,11	48,44	33,39

Per tant, tenim que un total de **7 homes** han percebut dietes al 2020, la qual cosa representa:

- Que el 29,89% dels perceptors d'aquests complements són homes (i representen un 14,24% de tota la plantilla). O sigui, que de cada 10 persones que perceben dietes, quasi 3 són homes.
- Que el 45,83% dels homes de la plantilla van percebre al 2020 dietes (gairebé la meitat).

I tenim que un total de **16,42 dones** van percebre dietes al 2020, la qual cosa representa:

- Que el 70,11 % dels perceptors d'aquests complements són dones (i representen un 33,39 % de tota la plantilla). O sigui, que de cada 10 persones que perceben dietes, 7 són dones.
- Que el 48,44 % de les dones de la plantilla van percebre al 2020 dietes.

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

Del total de retribucions satisfetes als empleats/des al 2020, que van ser 1.941.441,69 €, es van destinar a gratificar dietes un total de 2.692,80 euros, la qual cosa representa un 0,14% 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 (2.692,80 €) %	Percentatge que representa sobre les retribucions globals d'homes (633.636,99 €) o dones (1.307.804,70 €) %	Percentatge que representa sobre la retribució total de la plantilla sense distinció de gènere
Global homes i dones	1.941.441,69	2.692,80	100,00		0,14
Homes	633.636,99	665,34	24,71	0,11	0,03
Dones	1.307.804,70	2.027,46	75,29	0,16	0,10

Per tant, tenim que els homes han percebut **665,34 €** en concepte de dietes al 2020, la qual cosa representa:

- Que els homes han percebut el 24,71% de l'import destinat a aquestes indemnitzacions (2.692,80 €).
- Que del total de retribucions que s'han pagat als homes durant el 2020 (633.636,99 €), el 0,11% són dietes.
- Que del total de retribucions que s'han pagat a tota la plantilla durant el 2020 (1.941.441,69 €), el 0,03% són dietes que han percebut només els homes.

I respecte a les dones, aquestes han percebut **2.027,46 €** en concepte de dietes al 2020, la qual cosa representa:

- Que les dones han percebut el 75,29 % de l'import destinat a aquestes indemnitzacions (2.692,80 €).



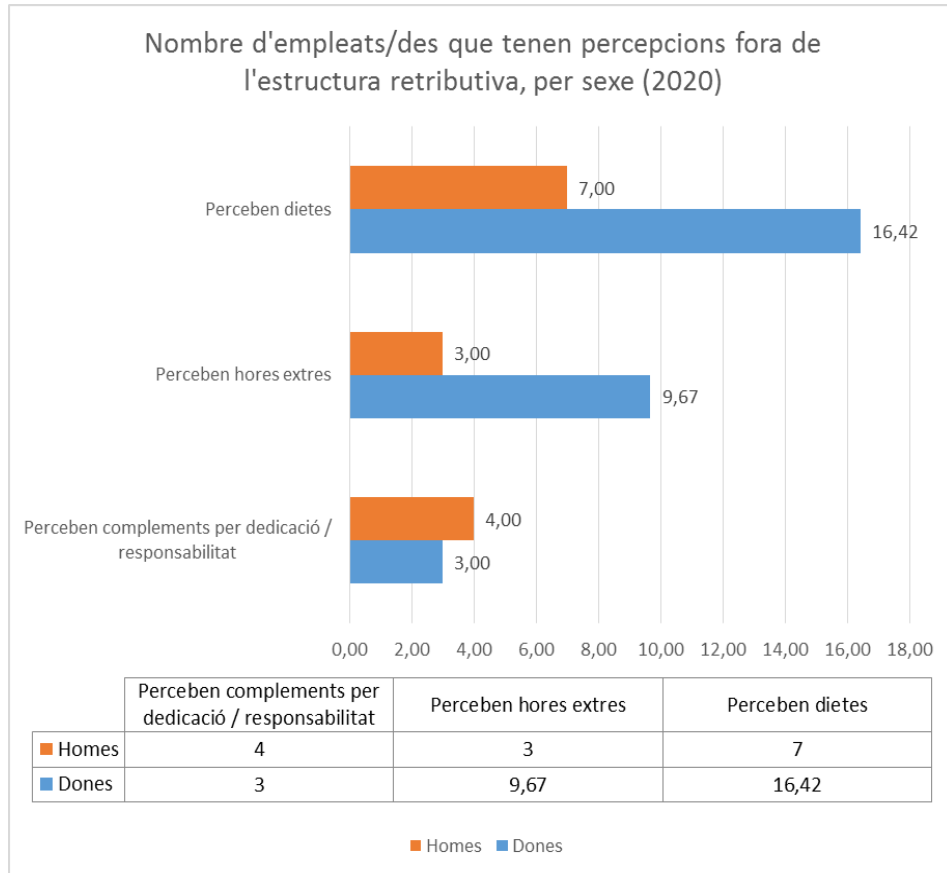
- Que del total de retribucions que s'han pagat a les dones durant el 2020 (1.307.804,70 €), el 0,16 % són dietes.
- Que del total de retribucions que s'han pagat a tota la plantilla durant el 2020 (1.941.441,69 €), el 0,10% són dietes que han percebut només les dones.

Conclusió:

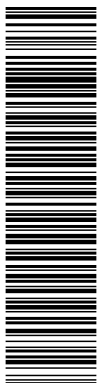
La percepció de complements no lligats a l'estructura retributiva obligatòria (sou base, destí, específic i triennis) té un major impacte en dones que en homes.

Així, en el cas de complements vinculats a una major responsabilitat, major dedicació de temps de treball, atribució de funcions superiors a les exigides al lloc de treball, i similars, malgrat hi ha més homes que el perceben (4 homes i 3 dones), l'import global percebut per dones (50,78%) és lleugerament superior al percebut per homes (49,22%).

Respecte als altres 2 aspectes analitzats, com s'aprecia al gràfic resum següent, les dones perceben proporcionalment més dietes i hores extres que els homes.



DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT , Institució: DDGI , Codi UACG: Secretaria	
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 75 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48	ESTAT APROVAT 28/03/2022 13:48



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.

En relació a l'estructura retributiva del personal de Dipsalut, cal fer els següents aclariments: El personal funcionari de l'Organisme (que va representar al 2020 un 80% 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 Consell Rector de Dipsalut): 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, assumpció de major responsabilitat de l'exigida pel lloc de treball, estar localitzable en hores no laborals, atendre emergències, etc.

El personal laboral de Dipsalut, que representava un 20% 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 aplicable als seus organismes autònoms, i s'apliquen els mateixos criteris de quantificació dels complements retributius, en termes d'equiparació total.

En relació a les retribucions del personal de Dipsalut, 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

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 489154.0G NRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BBC488939C383CC402E352799FDF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Miljançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut



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.*

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.

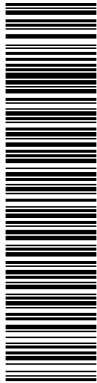
En el cas de Dipsalut, per la seva condició d'organisme autònom pertanyent al grup institucional de la Diputació de Girona, aquesta valoració s'ha fet per equiparació amb els llocs tipus equivalents de la Diputació de Girona i, per aquest motiu, pel que fa als factors determinants de les retribucions ens hem de remetre a la valoració efectuada per aquesta.

5.1 Determinació dels llocs de treball tipus en que s'agruparan les dades

Llocs de treball "tipus" que seran objecte de valoració:			
Clau	Lloc de treball tipus	Servei	Grup Professional
P01	Gerent	Govern i relacions institucionals	A1
P02	Cap de Servei	Diferents serveis	A1
P03	Cap Obs. /Resp. Adj.	Diferents serveis	A1
P04	Cap secció /Coord. Servei	Diferents serveis	A2
P05	Tècnic/a superior	Govern i relacions institucionals	A1
P06	Tècnic/a	Diferents serveis	A2
P07	Administratiu/iva	Diferents serveis	C1
P08	Administr. Especialista	SJEO	C1
P09	Aux. Administratiu/iva	Diferents serveis	C2
P10	Subaltern/a	SJEO	E

5.2 Determinació dels salaris que seran objecte d'avaluació.

Un cop finalitzada la determinació dels 10 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 "Aux. 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
Auxiliar de govern	9.092,76	14	4.634,56	7.995,23	21.722,55	5.099,28		Aux. Administratiu/iva
Auxiliar administratiu/iva	9.092,76	15	4.975,04	8.209,62	22.277,42			Aux. Administratiu/iva
Auxiliar administratiu/iva	9.092,76	14	4.634,56	7.995,23	21.722,55			Aux. Administratiu/iva
Auxiliar administratiu/iva	9.092,76	14	4.634,56	7.995,23	21.722,55			Aux. Administratiu/iva
Auxiliar administratiu/iva	9.092,76	14	4.634,56	7.995,23	21.722,55			Aux. Administratiu/iva
Auxiliar administratiu/iva	9.092,76	14	4.634,56	7.995,23	21.722,55			Aux. Administratiu/iva
Auxiliar administratiu/iva	9.092,76	14	4.634,56	7.995,23	21.722,55			Aux. Administratiu/iva
Auxiliar administratiu/iva	9.092,76	14	4.634,56	7.995,23	21.722,55			Aux. Administratiu/iva
Auxiliar administratiu/iva	9.092,76	14	4.634,56	7.995,23	21.722,55		22.429,32	Aux. Administratiu/iva

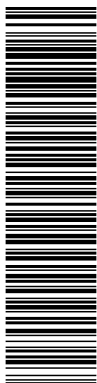
Un cop calculats els salaris mitjans percebuts per cada lloc tipus, obtenim un resultat, que és una taula amb el salari mitjà de tots els llocs de treball que poden incardinar-se en el mateix "lloc tipus".

Posteriorment, l'eina emprada permet introduir els salaris efectivament percebuts pels 54 empleats/des que va tenir Dipsalut durant el 2020, per ordre alfabètic (corregint la diferència que suposa que alguns treballadors/es no hagin treballat durant 12 mesos sencers, per no alterar la comparació, la qual cosa s'anomena "salari normalitzat").

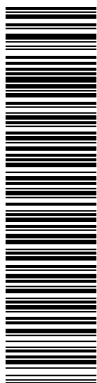
Per al lloc tipus "administratiu", per exemple, tenim aquests resultats:

Empleat/da	Sexe	Codi	Salari anual NORMALITZAT percebut per l'empleat/da	LLOC TIPUS	Salari Mitjà per cada lloc tipus assignat
000041 003	Dona	P09	21.572,16 €	Aux. Administratiu/iva	22.429,32
000051 004	Home	P09	21.675,01 €	Aux. Administratiu/iva	22.429,32
000054 002	Dona	P09	22.277,12 €	Aux. Administratiu/iva	22.429,32
000058 002	Dona	P09	26.535,87 €	Aux. Administratiu/iva	22.429,32
000063 002	Dona	P09	21.572,16 €	Aux. Administratiu/iva	22.429,32
000082 001	Home	P09	21.741,85 €	Aux. Administratiu/iva	22.429,32
000083 001	Dona	P09	21.741,85 €	Aux. Administratiu/iva	22.429,32
000086 002	Dona	P09	21.761,66 €	Aux. Administratiu/iva	22.429,32

Aquesta operació es repeteix per als 54 empleats/des, que estan inclosos en alguna de les 10 categories professionals anomenades "lloc tipus".



DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 78 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48
ESTAT APROVAT 28/03/2022 13:48	



5.3 Comparació entre els salaris percebuts efectivament al 2020 pels empleats/des 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:

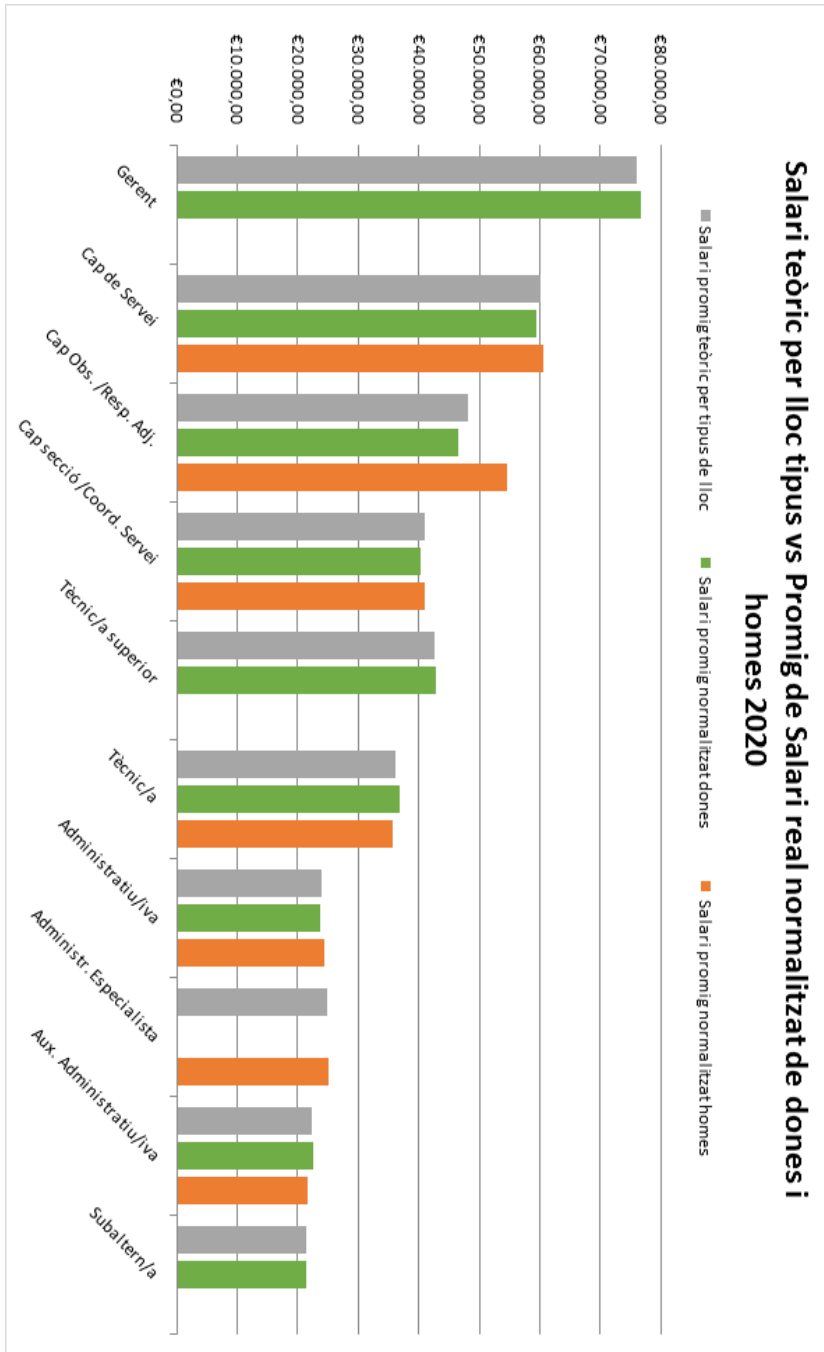
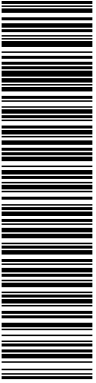
Barra de color gris: Aquest és l'import del salari mitjà que s'ha calculat de forma teòrica per a cada lloc tipus, al marge del sexe.

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.

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BFC48B89C383CC402E352799FDF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Milijantant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut





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

1. Els llocs tipus de gerència i caps de servei estan equilibrats en quant a perspectiva de gènere, malgrat es pot observar una lleugera bretxa en el cas de caps de servei corresponent a un complement percebut per un d'ells.
2. En els llocs tipus que agrupen els A1 amb un complement de destí 26 hi ha una diferència corresponent al lloc de responsable de l'Observatori atès que disposa d'un destí 28 consolidat i una major dedicació vinculada al lloc de treball.
3. Respecte la resta de llocs tipus s'aprecia un salari lleugerament superior de les dones en els casos de tècnics i tècniques A2 i auxiliars administratius/ves i un salari lleugerament superior dels homes en el cas dels administratius/ves, però en cap cas la diferència és significativa.

Punts forts	Àrees de millora:
- 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	- Els complements retributius que s'assignen a factors com la major responsabilitat o dedicació, han d'anitzar-se periòdicament des del punt de vista de la perspectiva de gènere, mitjançant factors de valoració objectius.

6. AVALUACIÓ D'ALTRES CONDICIONS DE TREBALL: ATORGAMENT DE DETERMINATS PERMISOS ALS EMPLEATS I EMPLÉADES

En aquest apartat s'analitza la incidència que pot tenir segons el sexe la petició i concessió de determinats permisos per part de Dipsalut a les persones treballadores, perquè estan lligats a la necessitat de conciliació de la vida laboral i familiar.

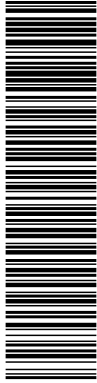
Els permisos sense sou concedits a les persones treballadores de Dipsalut durant el 2020 (s'hi consideren permisos sense sou les reduccions de jornada per cura de fills i filles, atès que comporta la reducció de les retribucions):

L'article 49 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, regula els permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes.

Tanmateix, l'article 26 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, estableix que els i les funcionàries poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada laboral, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els següents supòsits:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT, Institució: DDGI, Codi UACG: Secretaria	
ALTRES DADES Codi per a validació: OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 81 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48	ESTAT APROVAT 28/03/2022 13:48



d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Durant el 2020 es van gaudir 5 reduccions de jornada per cura de fill/filla, amb reducció de les retribucions, i totes les reduccions varen ser realitzades per dones i no s'han sol·licitat permisos sense sou per cura de familiars.

Així, tot i que el nombre de reduccions gaudides afecta, gaire bé, al 10% del total de la plantilla i cal advertir que exclusivament van ser gaudides per dones.

	Efectius plantilla	Efectius amb reducció de jornada	% en relació a efectius home/ dona
Homes	17	0	0
Dones	37	5	13,51
Total	54	5	

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

- La mitjana d'edat de les dones que van gaudir d'una reducció de jornada és de 38,4 anys.
- La majoria de les dones que van demanar la reducció 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 s'observa que totes pertanyen al nivell tècnic.

Tot seguit es mostra el detall d'aquestes dades:

Reduccions de jornada gaudides – Any 2020	DADES DE LES SOL·LICITANTS:	
SOL·LICITANTS PER SEXE	TOTAL	5
	DONES	5
	HOMES	0
EDAT al 2020	Menor de 30 anys	0
	Entre 30 i 40 anys	3
	Entre 41 i 50 anys	2
	Més de 51 anys	
	Mitjana edat de les 7 sol·licitants	38,4
VINCLE	Fix	4
	Temporal	1
ANTIGUITAT a 31/12/20	Menys de 3 anys	0
	Entre 3 i 5 anys	2
	Més de 5 anys	3
NIVELL JERÀRQUIC al 2020	Cap de servei	0
	Tècnic	4
	Administratiu i auxiliar	0
	Subaltern	0



Els permisos i llicències retribuïts i amb justificació.

El punt 3 de Marc de Relacions Laborals del personal de Dipsalut (MRLD), regula els permisos i llicències retribuïts i amb justificació que poden gaudir les persones treballadores de l'Organisme, d'aquests permisos s'analitzaran les sol·licituds per sexe de les persones treballadores que hagin gaudit del permís de visita mèdica pròpia o de familiar de 1r grau, atès que és l'indicador que pot aportar una visió de gènere a la present diagnosi.

Les dades s'han obtingut a partir dels permisos sol·licitats durant el 2020 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. Tanmateix, aquest és un punt de millora que ja s'ha introduït aquet any 2021 al portal de l'empleat/da, de forma que quan es sol·licita el permís de visita mèdica s'ha d'indicar si és per visita pròpia o per acompanyament d'una persona familiar de fins al 1er grau.

Les dades obtingudes són les següents:

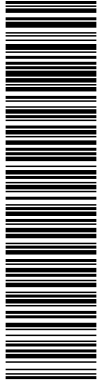
- Segons el nombre de persones que van sol·licitar el permís (una o diverses vegades durant l'any):

	Núm. Treballadors/es que Sol·liciten permís	Efectius existents per sexe en plantilla	Percentatge de persones treballadores que sol·liciten permís (respecte al nombre d'efectius de cada sexe)
Homes	4	17	23,53
Dones	22	37	59,46
Total	26	54	48,15

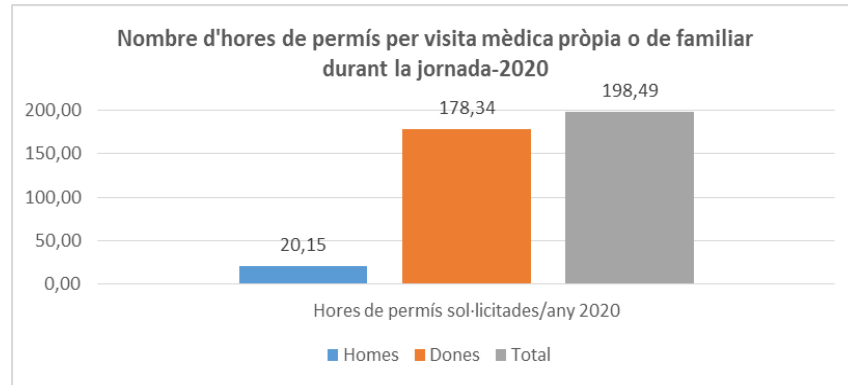
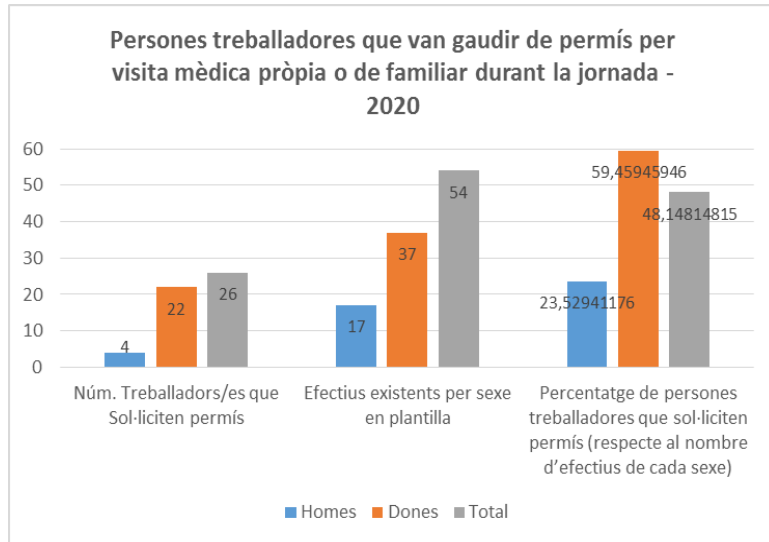
- Segons el nombre d'hores gaudides de permís durant la jornada laboral (en còmput anual, agrupant tots els empleats i empleades que van sol·licitar el permís):

	Hores de permís sol·licitades/any 2020	Núm. Treballadors/es que Sol·liciten permís	Mitjana d'hores de permís
Homes	20,15	4	5,0375
Dones	178,34	22	8,106364
Total	198,49	26	7,634231

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BFC488939C393CC402E352799DF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: <http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut>



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154.0GNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BCC48B893C393CA09E352799FDF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Miljantant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut



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 59,46% de les dones de la plantilla que van sol·licitar aquest permís durant el 2020.

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/des.	- 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.

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

La Diputació de Girona, com a entitat mare del grup institucional, compta amb un pla d'assetjament propi, malgrat Dipsalut està treballant en la confecció d'un de propi que es preveu aprovar en el primer semestre de 2022.



Punts forts	Àrees de millora:
- La Diputació de Girona, compta amb protocol d'assetjament, i no s'han registrat denúncies per assetjament per raó de sexe durant la seva vigència.	- Cal aprovar el protocol propi de Dipsalut i difondre el seu contingut entre els empleats/des.

8. 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 Dipsalut 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 Dipsalut que s'adrecen al públic en general i que tenen potencialment un alt impacte en el públic general: Per una banda, la Revista de Dipsalut, com a publicació editada per l'Organisme, i per altra, les notícies d'actualitat que es publiquen al web de Dipsalut.

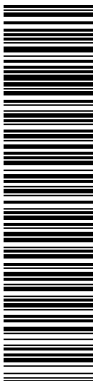
La Revista de Dipsalut:

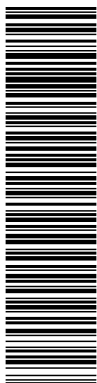
La Revista de Dipsalut és una publicació (en paper) de periodicitat quadrimestral, amb una impressió de 2.000 exemplars per número, dirigida, principalment, als principals usuaris dels serveis/programes/subvencions de Dipsalut i és de distribució gratuïta i s'envia (per correu postal) als 221 ajuntaments de la demarcació, consells comarcals gironins i a Organismes i Entitats amb les que col·labora Dipsalut.

S'han analitzat 3 darrers números de la Revista de Dipsalut d'aquest any, que són els que tenen el número 28, 29 i 30. 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 Dipsalut núm. 28	Revista de Dipsalut núm. 29	Revista de Dipsalut núm. 30
Contraportada "Posem el focus sobre.."	L'Observatori de desigualtats socials i de la salut	Paolo Corru, vicepresidnet europeu de la LUHPE	Silvia Oliveras i Casadella, Gerent de Dipsalut
Visibilitat Homes/Dones a la contraportada: 60% dones / 40% homes	Equip conformat per 4 dones i 2 homes	Home	Dona
Secció "Anàlisi"	No present a aquest número	El Compromís social i mediambiental en la contractació de Dipsalut, article de David Álvarez Carreño	Desigualtats de gènere en el treball en el marc de la COVID-19, article de Lúdia Farré
Visibilitat Homes/Dones a la contraportada: 50% dones / 50% homes	No aplica	Home	Dona
Secció "Al detall"	El dret a la salut en el punt de mitja, article de Mònica Ricou i Casal	Salut laboral, Igualtat i Dona, Article de Mònica Ricou i Casal	Gestió d'instal·lacions amb risc de legionel·la durant la pandèmia, extret de les comunicacions científiques presentades per Dipsalut al IX Congrés de Legionel·la i Qualitat Ambiental, dels autors: Laura Aijona, Imma Vila, Marc Abad, Alberto Ortega, Cristina Esparraguera, Pilar Castro i Francesc Xavier del Acebo
Visibilitat Homes/Dones a la contraportada: 66% dones / 33% homes	Dona	Dona	4 dones i 3 homes
Redacció llenguatge no sexista	Anàlitzats apartats "Breus" i "Notícies"	Anàlitzats apartats "Breus" i "Notícies"	Anàlitzats apartats "Breus" i "Notícies"
Llenguatge sexista detectat global: 70 de 105, 66%	Llenguatge sexista detectat: 22	Llenguatge sexista detectat: 25	Llenguatge sexista detectat: 23
Llenguatge no sexista detectat global: 35 de 105, 33%	Llenguatge no sexista detectat: 11	Llenguatge no sexista detectat: 10	Llenguatge no sexista detectat: 14
Imatges fotogràfiques	Anàlitzades totes les fotografies incloses a la revista, en relació al context de l'article o notícia	Anàlitzades totes les fotografies incloses a la revista, en relació al context de l'article o notícia	Anàlitzades totes les fotografies incloses a la revista, en relació al context de l'article o notícia
Fotografies que es reprodueixen estereotíps de gènere global: 11 de 18, 62%	Fotografies que es reprodueixen estereotíps de gènere detectades: 6	Fotografies que es reprodueixen estereotíps de gènere detectades: 2	Fotografies que es reprodueixen estereotíps de gènere detectades: 3
Fotografies que no reprodueixen estereotíps de gènere global: 7 de 18, 39%	Fotografies que no reprodueixen estereotíps de gènere detectades: 0	Fotografies que no reprodueixen estereotíps de gènere detectades: 4	Fotografies que no reprodueixen estereotíps de gènere detectades: 3





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

1. Visibilitat de dones i homes: Tant a la portada, com a les seccions "Anàlisi" i "Al detall", es dona igual o major visibilitat a dones que a homes. Podem dir que a La Revista de Dipsalut, es produeix l'anomenada "discriminació positiva", amb una tendència a donar protagonisme més a les dones que als homes.
2. Redacció en llenguatge no sexista: Dels apartats analitzats es conclou que, tot i incloure el llenguatge no sexista en la redacció de la revista, encara hi ha feina per fer, atès que del global de 105 expressions susceptibles de redactar en llenguatge no sexista, només es fa en 35, és a dir, en el 33% dels casos.
3. Estereotips de gènere: De les fotografies que, pel context en el que s'inclouen, es podria optar per una imatge que no reproduïx estereotips de gènere, efectivament se'n tria en el 38% de les imatges, és a dir, que hi ha als tres números analitzats de la Revista de Dipsalut, un total d'11 fotografies que reproduïxen estereotips de gènere, per tant, en aquest sentit també hi ha camí per recórrer.

Punts forts	Àrees de millora:
<p>- Dipsalut té dins el seu catàleg de formació un curs sobre llenguatge no sexista s'ofereix a professionals dels municipis.</p>	<p>- 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</p>

9. SEGURETAT I SALUT LABORAL

9.1. 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 Dipsalut de forma expressa, però en l'estudi de riscos laborals que s'ha de dur a terme amb la nova empresa adjudicatària del servei es pot incloure un apartat que avaluï i proposi, si s'escau, mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes.

Tanmateix, l'estudi de riscos laborals vigent a Dipsalut, tot i que desfasat i obsolet en molts aspectes, ja preveu en relació a la protecció de la maternitat, això previst a la normativa aplicable.

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

Durant el 2020 es van expedir un total de 15 baixes mèdiques al personal de Dipsalut, i totes han estat expedides a dones (100%):

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 les treballadores que han repetit baixa mèdica durant un any, tenim les dades següents:

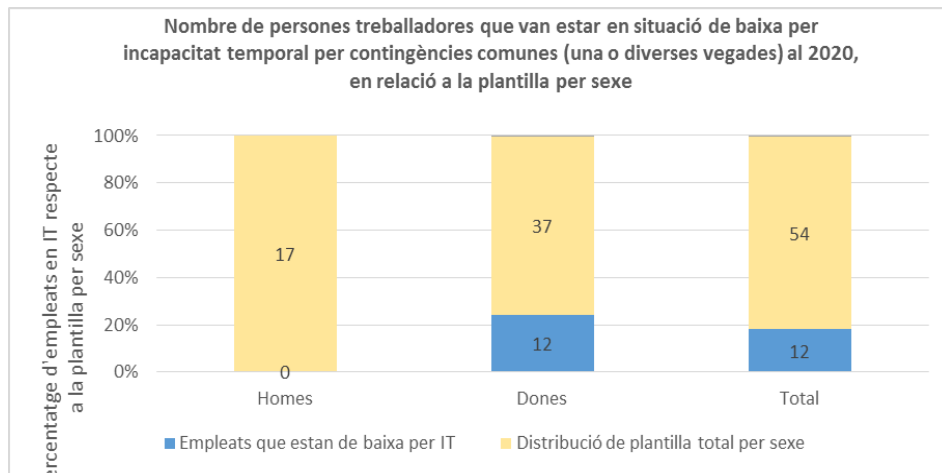
Durant el 2020 hi va haver un total de 12 treballadores que van tenir una o diverses baixes mèdiques durant l'any i podem concloure que el 100% de les persones que han causat baixa mèdica per contingència comú durant el 2020 van ser dones. Cal tenir en compte, però, la distribució entre homes i dones a la plantilla total de personal. Al 2020 el nombre total d'homes a la plantilla era de 17 (el 31% de la plantilla) i el nombre total de dones era de 37 (el 69% de la plantilla). Per tant, la major incidència de baixes mèdiques a les dones no és del tot rellevant si

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 458154 OGNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4B8C48893C393C3A09E352799DF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Milijantant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut



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:

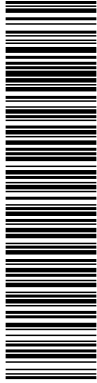
Nombre d'empleats/des que van estar en situació de baixa per incapacitat temporal per contingències comunes (una o diverses vegades) al 2020, en relació a la plantilla total			
	Empleats/des que estan de baixa per IT	Distribució de plantilla total per sexe	Percentatge de persones treballadores que estan de baixa per IT, en relació a la plantilla total per sexe
Homes	0	17	0,00 %
Dones	12	37	32,43%
Total	12	54	22,22%



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, però atès que durant el 2020 cap treballador/a de la plantilla va causar baixa per IT, la comparativa no és possible per sexe.

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	0	0	-
Dones	243	12	20,25
Total	243	12	20,25

Punts forts	Àrees de millora:
- No es detecta una incidència significativa per sexe en les baixes per incapacitats temporals per contingències comunes.	- Necessitat de fer fitxes informatives específiques dels riscos i mesures preventives de les treballadores en situació d'embaràs i/o lactància.





Aquest informe ha estat finalitzat amb data novembre de 2021.

7. ACTUACIONS DERIVADES DE LA DIAGNOSI

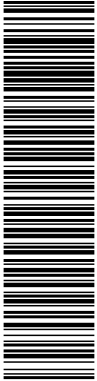
A continuació es presenten una sèrie d'actuacions derivades de la diagnosi del pla de igualtat. En quant al termini d'aplicació s'ha utilitzat com a referència la següent nomenclatura:

Curt: 1 a 6 mesos.

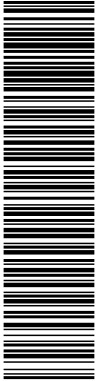
Mig: 6 mesos a 1 any.

Llarg: 1 any a 1,5 anys.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ:			
1. INFORMACIÓ QUANTITATIVA DE LA PLANTILLA			
Objectiu específic:	Reduir la infrarrepresentació femenina en les categories on es produeix	Termini:	Curt
Responsables:	Unitat de RRHH de Dipsalut	Destinataris/ies:	públic general
Actuació:	1.1	Difondre les convocatòries de selecció que tinguin per objecte llocs de treball on hi ha infrarrepresentació femenina en canals de difusió addicionals	
Descripció de l'actuació:	Difondre les convocatòries de processos de selecció de llocs de treball on hi ha infrarrepresentació femenina, a més dels canals establerts legalment per a les convocatòries públiques, en mitjans alternatius que comportin major difusió entre dones, com col·legis professionals, universitats, associacions, centres de formació, espais web, etc.		
Indicadors de resultat:	Convocatòries de llocs de treball on hi ha infrarepresentació publicades a mitjans de difusió alternatius.		



ÀMBIT D'INTERVENCIÓ:			
1. INFORMACIÓ QUANTITATIVA DE LA PLANTILLA			
Objectiu específic:	Corregir els desequilibris en funció dels homes i dones que realitzen cursos de formació relacionats amb habilitats directives	Termini:	Curt
Responsables:	Unitat de RRHH de Dipsalut	Destinatari/ies:	dones de Dipsalut
Actuació:	1.2	Facilitar, fer difusió i fomentar la participació de dones a formació vinculada a lideratges i capacitació estratègica, habilitats directives per a dones	
Descripció de l'actuació:	Oferir periòdicament cursos formatius externs o formació interna vinculada a habilitat de direcció, com a designació corporativa per a dones.		
Indicadors de resultat:	Nombre de dones formades en habilitats directives per designació corporativa.		

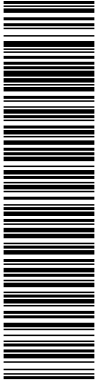


ÀMBIT D'INTERVENCIÓ:			
2. PROCESSOS DE SELECCIÓ DE LES PERSONES			
Objectiu específic:	Reduir la infrarrepresentació femenina en les categories on es produeix	Termini:	Curt
Responsables:	Unitat de RRHH de Dipsalut	Destinatari/ies:	públic general
Actuació:	2.1	Vetllar per la paritat entre homes i dones en òrgans de selecció de personal	
Descripció de l'actuació:	Promoure la composició paritària de dones i homes en els òrgans de selecció col·legiats de Dipsalut a la valoració per a la provisió de llocs de treball		
Indicadors de resultat:	Nombre de dones i homes en òrgans de selecció de personal.		

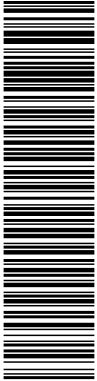
ÀMBIT D'INTERVENCIÓ:

2. PROCESSOS DE SELECCIÓ DE LES PERSONES

Objectiu específic:	Formar en perspectiva de gènere els i les membres dels tribunals de selecció	Termini:	Mig
Responsables:	Unitat de RRHH de Dipsalut	Destinatari/ies:	tribunals de processos de selecció
Actuació:	2.2	Vetllar per la paritat entre homes i dones en òrgans de selecció de personal	
Descripció de l'actuació:	Incrementar el nombre de persones, que pel seu lloc de treball són susceptibles de ser cridades a participar com a tribunal en els processos de selecció, formades en perspectiva de gènere.		
Indicadors de resultat:	La majoria de persones susceptibles de formar part de tribunals de Dipsalut han rebut formació en perspectiva de gènere?: S/N.		



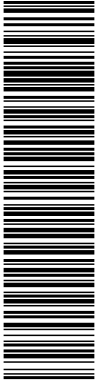
ÀMBIT D'INTERVENCIÓ:			
3. FORMACIÓ DE LES PERSONES			
Objectiu específic:	Sensibilitzar i formar a les persones treballadores en matèria d'igualtat de gènere.	Termini:	Mig
Responsables:	Unitat de RRHH de Dipsalut	Destinatari/ies:	personal de Dipsalut
Actuació:	3.1	Ampliar formació en matèria d'igualtat de gènere	
Descripció de l'actuació:	Promoure la realització de formacions en matèria de gènere		
Indicadors de resultat:	Nombre de persones formades en matèries de gènere		



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154.0GNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BCC48B93C393CA02E352799FDF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Miljançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: <http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut>



ÀMBIT D'INTERVENCIÓ:			
4. BRETxa SALARIAL			
Objectiu específic:	Dotar-se d'un sistema d'indicadors que informin sobre l'efecte en la bretxa salarial de gènere, per tal d'identificar la seva tendència i decidir en cada moment com procedir.	Termini:	Llarg
Responsables:	Unitat de RRHH de Dipsalut	Destinatari/ies:	Personal de Dipsalut
Actuació:	4.1	Estudi sobre la bretxa salarial per gènere	
Descripció de l'actuació:	Identificació dels indicadors més sensibles atenent a l'estructura de l'estudi de bretxa salarial de gènere i dissenyar un sistema d'informe en relació amb els indicadors		
Indicadors de resultat:	Disposició d'un sistema d'indicadors d'anàlisi de components independents (ICA)? S/N Existeix un informe anual d'impacte de les mesures retributives de la Bretxa Salarial per Gènere (BSG) ? S/N		



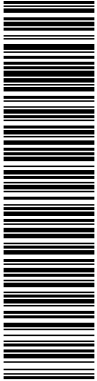
ÀMBIT D'INTERVENCIÓ:			
5. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA			
Objectiu específic:	Obtenir dades respecte a l'evolució de les retribucions a l'organisme en els anys 2018/2019/2020 i 2021/2022.	Termini:	Llarg (2023)
Responsables:	Unitat de RRHH de Dipsalut	Destinatari/ies:	Personal de Dipsalut
Actuació:	5.1	Auditoria retributiva comparativa de Dipsalut (abans i després del procés d'estabilització)	
Descripció de l'actuació:	Realitzar una auditoria retributiva del personal de Dipsalut, tot comparant les dades prèvies al procés d'estabilització i les dades posteriors a aquest procés, és a dir, comparant els períodes dels anys 2017/2018 i 2021/2022.		
Indicadors de resultat:	Existeix Auditoria retributiva comparativa? S/N		



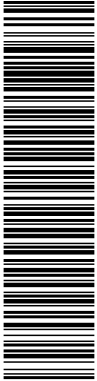
ÀMBIT D'INTERVENCIÓ:

6. ALTRES CONDICIONS DEL TREBALL

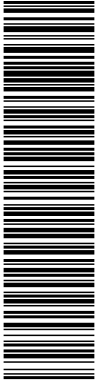
Objectiu específic:	Millorar l'exercici de la conciliació de la vida laboral i familiar	Termini:	Curt
Responsables:	Comissió del Pla	Destinataris/ies:	Personal de Dipsalut
Actuació:	6.1	Foment de la flexibilitat, permisos de treball	
Descripció de l'actuació:	Negociar amb la representació de les persones treballadores i d'acord amb el marc legal de la funció pública, mesures de flexibilitat horària, i la regulació dels permisos de treball (recuperables o no) que siguin adients		
Indicadors de resultat:	S'ha produït la negociació? S/N. S'ha aconseguit un acord? S/N. Nombre de treballadors i treballadores que es podran acollir potencialment a la mesura.		



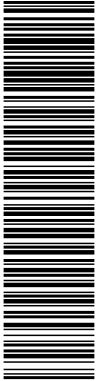
ÀMBIT D'INTERVENCIÓ:			
7. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE			
Objectiu específic:	Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris.	Termini:	Mig
Responsables:	Unitat de RRHH de Dipsalut	Destinatari/ies:	Personal de Dipsalut
Actuació:	7.1	Protocol de prevenció i intervenció contra l'assetjament i la violència en l'entorn laboral de Dipsalut	
Descripció de l'actuació:	Redacció i aprovació d'un Protocol de prevenció i intervenció contra l'assetjament i la violència en l'entorn laboral de Dipsalut		
Indicadors de resultat:	Existeix un Protocol de prevenció i intervenció contra l'assetjament i la violència en l'entorn laboral de Dipsalut. S/N		



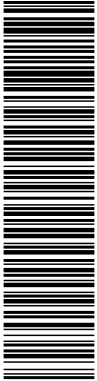
ÀMBIT D'INTERVENCIÓ:			
8. COMUNICACIÓ ORGANITZATIVA NO SEXISTA			
Objectiu específic:	Impulsar l'ús no sexista, no discriminatori i no androcèntric del llenguatge	Termini:	Llarg
Responsables:	Protocol, premsa i actes institucionals	Destinatari/ies:	Personal de Dipsalut i a tota la societat
Actuació:	8.1	Elaborar una guia per a l'ús no sexista, no discriminatori i no androcèntric del llenguatge i la imatge	
Descripció de l'actuació:	Elaborar i difondre una guia per a un ús no sexista, no discriminatori i no androcèntric del llenguatge i la imatge, per a la redacció de documents administratius. Ajudar-se dels ja existents de la Diputació de Girona.		
Indicadors de resultat:	Existeix una guia per a l'ús no sexista, no discriminatori i no androcèntric del llenguatge i la imatge per a la redacció de documents administratius? S/N S'ha fet la difusió de la guia? S/N.		



ÀMBIT D'INTERVENCIÓ:			
8. COMUNICACIÓ ORGANITZATIVA NO SEXISTA			
Objectiu específic:	Fomentar una comunicació que mantingui l'equilibri de representació entre homes i dones, allunyada dels estereotips de gènere	Termini:	Curt
Responsables:	Protocol, premsa i actes institucionals	Destinataris/ies:	Tota la societat
Actuació:	8.3	Garantir que en els mitjans escrits i de difusió de l'activitat de Dipsalut, així com en publicacions pròpies, es promogui la paritat en l'aparició de dones i homes, i que el llenguatge sigui inclusiu, evitant estereotips de gènere.	
Descripció de l'actuació:	Garantir que en els mitjans escrits i de difusió de l'activitat de Dipsalut, així com en publicacions pròpies, es promogui la paritat en l'aparició de dones i homes, i que el llenguatge sigui inclusiu, evitant estereotips de gènere.		
Indicadors de resultat:	Revisió dels mitjans escrits. Existeix: 1. Visibilitat de dones i homes? S/N. 2. Redacció amb llenguatge no sexista? S/N. 3. Estereotips de gènere? S/N.		



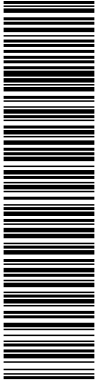
ÀMBIT D'INTERVENCIÓ:			
9. SEURETAT I SALUT LABORAL			
Objectiu específic:	Garantir la protecció de treballadores embarassades o lactants	Termini:	Llarg
Responsables:	Unitat de RRHH de Dipsalut	Destinatari/ies:	Treballadores de Dipsalut
Actuació:	9.2	Creació de fitxes informatives específiques dels riscos i mesures preventives de les treballadores en situació d'embaràs i/o lactància.	
Descripció de l'actuació:	Elaborar una fitxa informativa específica dels riscos i mesures preventives de les treballadores en situació d'embaràs i/o lactància. I una fitxa informativa sobre manipulació manual de càrregues, especificant pesos recomanats a manipular per homes i dones.		
Indicadors de resultat:	Existeixen les fitxes informatives? S/N.		



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154.0GNRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BCC48B893C393CC402E352799DF18846DC), generada amb l'aplicació informàtica Firmsadoc. El document està SIGNAT. Miljantant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: <http://www.ddgi.cat/verificadorDipsalut>



ÀMBIT D'INTERVENCIÓ:			
9. SEURETAT I SALUT LABORAL			
Objectiu específic:	Millorar l'exercici de la conciliació de la vida laboral i familiar	Termini:	Llarg
Responsables:	Unitat de RRHH de Dipsalut	Destinatari/ies:	Personal de Dipsalut
Actuació:	9.3	Dret a la desconnexió digital	
Descripció de l'actuació:	Realitzar un resum/manual de la normativa de desconnexió digital, fomentar les bones pràctiques i informar al personal de Dipsalut.		
Indicadors de resultat:	Existeix documentació/manual informatiu? S/N.		

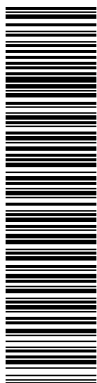


ÀMBIT D'INTERVENCIÓ:			
9. SEURETAT I SALUT LABORAL			
Objectiu específic:	Incorporar la perspectiva de la salut femenina i la detecció de necessitats específiques vinculades	Termini:	Llarg
Responsables:	Comissió pla igualtat	Destinatari/ies:	Personal de Dipsalut
Actuació:	9.3	Foment de la incorporació de mesures específiques de conciliació derivades de la salut femenina	
Descripció de l'actuació:	Redacció d'un informe explicatiu per a la comprensió de la salut femenina des d'una perspectiva de la medicina diferencial, detecció de necessitats específiques de salut del col·lectiu que se'n deriven. Redacció i aplicació de propostes específiques a nivell organitzatiu que reconeguin aquestes necessitats.		
Indicadors de resultat:	Existeix un informe i detecció de necessitats sobre la salut femenina des d'una perspectiva de la medicina diferencial? S/N Existeix una ampliació de mesures organitzatives? S/N.		

9. Torn obert de paraules

No hi ha més intervencions.

DOCUMENT Acta: Acta Celebració reunió Consell Rector 2022/2 ordinària 8 febrer	IDENTIFICADORS País: CAT , Institució: DDGI , Codi UACG: Secretaria	
ALTRES DADES Codi per a validació: 0G NRQ-KQ9YR-O2ZSK Data d'emissió: 28 de març de 2022 a les 13:48:24 Pàgina 102 de 102	SIGNATURES El document ha estat signat per : 1.- Presidenta de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 09:11 2.- Secretari de DIPSALUT. Signat 28/03/2022 13:48	ESTAT APROVAT 28/03/2022 13:48



La presidenta agraeix els membres del Consell Rector pel seu temps, també abans de la sessió, i per la seva participació i el seu suport.

S'aixeca la sessió, de la qual s'estén aquesta acta.

La presidenta p.d.
Maria Puig i Ferrer

El secretari
Jordi Batllori i Nouvilas

Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 459154 0G NRQ-KQ9YR-O2ZSK FF2E4BCC48B893C93C3A02E35279FDF18846DC) generada amb l'aplicació informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació podeu comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats a l'adreça web: <http://www.ddgi.cat/verificadorDipSalut>