

Pla d'Igualtat de Parcs i Jardins 2023-2027

Tercer Pla d'Igualtat de Parcs i Jardins

Material d'estudi per l'oferta pública d'ocupació



Saliente, A.
Tècnica d'Igualtat de Parcs i Jardins

Desembre de 2023



Els continguts d'aquesta publicació estan subjectes a una llicència de Reconeixement (by). Es permet qualsevol explotació de l'obra, sempre que se'n citi la font.

La llicència completa es pot consultar a <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Índex

Introducció: històric dels Plans d'Igualtat a Parcs i Jardins.....	4
Conceptes bàsics	5
Anàlisi de la situació	11
Anàlisi estructural de la plantilla	12
Com està distribuïda la plantilla de Parcs i Jardins?.....	12
Qui s'ha incorporat a la plantilla els últims 4 anys?	13
Qui promociona a Parcs i Jardins?.....	14
La bretxa salarial a Parcs i Jardins	15
La conciliació a Parcs i Jardins	17
Anàlisi de les valoracions i percepcions de la plantilla (resultats de les enquestes i els grups de discussió)	19
Característiques poblacionals.....	19
Valoracions generals de la plantilla.....	20
Imaginaris de la plantilla.....	21
Les diferències pel que fa el reconeixement.....	22
Àmbits i objectius del Pla d'Igualtat.	24
Mesures del Pla d'Igualtat.	26



Tercer Pla d'Igualtat de Parcs i Jardins (2023-2027)

Introducció: històric dels Plans d'Igualtat a Parcs i Jardins.

La llei d'igualtat (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes) dona origen als plans d'igualtat a les empreses. Aquesta llei obliga totes les empreses de més de 250 persones treballadores a posar en marxa un pla per a la igualtat d'oportunitats. Posteriorment, altres legislacions han ampliat aquesta obligació, de manera que a dia d'avui, totes les empreses amb més de 50 persones treballadores han de disposar d'un pla d'igualtat.

A Parcs i Jardins:

- L'any 2008 es va crear la comissió de dones, per tal de començar a treballar en l'aplicació del Pla d'Igualtat.
- L'any 2013 es va aprovar el primer pla d'igualtat de Parcs i Jardins (1rPI-PJ).
- L'any 2019 es va aprovar el segon pla d'igualtat de Parcs i Jardins (2nPI-PJ).
- L'any 2023 es va aprovar el tercer pla d'igualtat de Parcs i Jardins (3rPI-PJ).



[Imatge de Freepik](#)

Aquest document constitueix un material de preparació de l'oferta pública d'ocupació i vol donar a conèixer el tercer pla d'igualtat (per evitar repeticions, d'ara endavant ens hi referirem com a 3rPI-PJ). Per fer-ho, desenvoluparem els següents apartats:

- Conceptes bàsics per entendre la desigualtat de gènere i els continguts d'un pla d'igualtat.
- Diagnosi de la situació referent a la igualtat a Parcs i Jardins.
 - o Anàlisi de l'estructura de Parcs i Jardins.
 - o Anàlisi de les percepcions de la plantilla respecte elements relacionats amb la igualtat.
- Àmbits i objectius del Pla d'Igualtat.
- Mesures del Pla d'Igualtat.

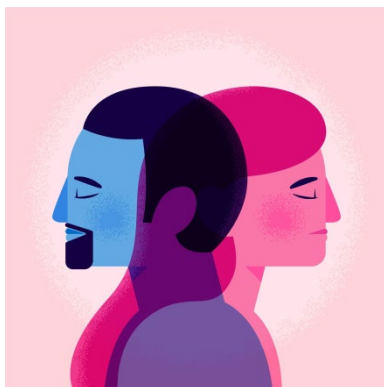
Conceptes bàsics

Què és un pla d'igualtat?

Conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer una diagnosi de la situació, tendent a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Un Pla d'igualtat és una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i els desenvolupament de la seva carrera professional, per tal d'obtenir una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

Ara desenvoluparem algunes definicions relacionades amb el pla d'igualtat.

Comencem per recordar dos dels conceptes bàsics quan parlem d'igualtat entre dones i homes.



[Imatge de Freepik](#)

Sexe

Fa referència a les característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a dona o com a home.

Gènere

Fa referència a les diferències, construïdes socialment i cultural, que la societat assigna a dones i homes de manera diferenciada.

Els aspectes vinculats al gènere són una construcció social, varien en funció de cada època i societat. La construcció de gènere no estableix distincions neutres sinó jeràrquiques (desigualtats) en diversos àmbits. Generalment atorgant més valoració a allò masculí i allò heterosexual.

Els rols de gènere es construeixen i s'aprenen en processos de socialització (família, escola, estats, esglésies, mitjans de comunicació...). Es poden desaprendre i ser modificats.

Quan parlem d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones estem parlant, doncs, d'igualtat de gènere.

Igualtat de gènere

La condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

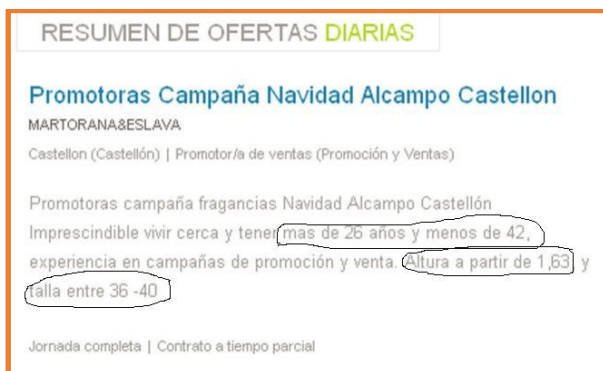
Per dir-ho de forma més planera, podem dir que la igualtat de gènere consisteix en evitar que les diferències biològiques entre homes i dones (sexe) impliquin que les dones i els homes ocupin posicions socials diferents.

Aquelles actuacions que generen un tracte diferent cap a homes i cap a dones són les accions discriminatòries. Tanmateix, podem considerar **diferents formes de discriminació**.

Discriminació directa

La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la coresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en la cura de les persones.

Un exemple de política de contractació que inclou una discriminació directa és el següent:



RESUMEN DE OFERTAS DIARIAS

Promotoras Campaña Navidad Alcampo Castellon
MARTORANA&ESLAVA
Castellon (Castellón) | Promotor/a de ventas (Promoción y Ventas)

Promotoras campaña fragancias Navidad Alcampo Castellón
Imprescindible vivir cerca y tener mas de 26 años y menos de 42,
experiencia en campañas de promoción y venta. Altura a partir de 1,63 y
talla entre 36 -40

Jornada completa | Contrato a tiempo parcial

[Imatge publicada a El Mundo \(2016\)](#)

Discriminació indirecta

La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

L'exemple més evident en aquest sentit és quan s'estableix una alçada mínima per l'accés a un lloc de treball. Segons un estudi, els homes nascuts entre 1980 i 1994 a Espanya tenen una alçada mitjana de 1,76 cm, mentre que l'alçada mitjana pel mateix grup de dones és d'1,64 cm. Com que els homes, de mitjana, son més alts que les dones, a la pràctica el fet que existeixi una alçada mínima limita l'accés a moltes més dones que homes. Aquí ens trobaríem amb una possible discriminació indirecta, on caldria analitzar si demanar una alçada mínima està justificat per les necessitats laborals.



[Imatge de Freepik](#)

Altres formes de discriminació indirecta podrien ser:

- Horaris incompatibles amb la conciliació familiar. Per exemple, fer les reunions d'equip a les 19h de la tarda.
- Posar la força física com a requisit d'accés a un lloc de treball, quan no està justificada per les necessitats de la feina.

Parlar de discriminació indirecta és important perquè aquest concepte ens fa pensar que, a vegades, es pot discriminar sense tenir la intenció de fer-ho. Simplement pel fet de no haver reflexionat prou sobre la manera com una acció pot afectar de manera diferent a unes o altres. Per tant, no n'hi ha prou amb no voler discriminar, també cal responsabilitzar-se de reflexionar a fons sobre cada mesura que s'aplica.

Discriminació múltiple

La situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Per exemple, les dones patim una sèrie de desigualtats pel fet de trobar-nos en una societat sexista. Ara analitzem de quina manera altres factors poden condicionar i limitar les teves possibilitats de desenvolupament:

- Com influeix el fet de tenir una discapacitat?
- Com influeix el fet de ser una dona migrada?



[Imatge de Freepik](#)



- I si no domines bé la llengua?
- Què passaria si la teva família és molt conservadora?
- I si, a més, ets lesbiana o bisexual?
- I si provens d'un entorn econòmic vulnerable?

Tots aquests factors – la discapacitat, l'origen territorial, l'origen familiar i econòmic, l'orientació sexual (com molts d'altres)- posen les persones en situació de vulnerabilitat i en risc de patir diversos tipus de discriminacions. Quan intervenen diversos factors de discriminació, parlem de discriminació múltiple.

Segregació horitzontal

Concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.

Segregació vertical

Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de la responsabilitat més baixa i menys remuneració.

Sostre de vidre

Barrera invisible que dificulta i obstaculitza l'accés de les dones als nivells més alts de poder, de decisió o de responsabilitat d'una empresa, de manera que les seves carreres professionals queden estancades en les categories o els nivells organitzatius més baixos com a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.

Terra enganxós

Fa referència a les circumstàncies originades per les responsabilitats i càrregues familiars que mantenen moltes dones atrapades a la base de la piràmide econòmica. Aquestes circumstàncies imposen a les dones una "adhesivitat" a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben recaient sobre elles, la qual cosa les atrapa, els dificulta, n'alenteix o n'impedeix la sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.

Una de les mesures del 3rPI-PJ és la revisió del *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'assetjament per raó d'orientació sexual, de la identitat de gènere i d'expressió de gènere*. El protocol actual es va aprovar l'any 2021.

Incloem en aquest material algunes definicions recollides en aquest protocol, per tal d'aprofundir en les diferents formes d'assetjament:

Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.



[Imatge de Freepik](#)



[Imatge de Freepik](#)

Assetjament per raó de sexe

El constitueix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona, que es produeix de forma reiterada i persistent, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

La diferència principal entre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és que mentre que el primer té un component sexual, el segon té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de pertànyer a un sexe concret.

Assetjament per raó de l'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat que es produeix de forma reiterada i persistent relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de la identitat de gènere

Inclou qualsevol comportament no desitjat que es produeix de forma reiterada i persistent envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

Assetjament per raó d'expressió de gènere

Inclou qualsevol comportament que es produeix de forma reiterada i persistent envers les persones que tenen una expressió de gènere que pot no correspondre amb les que habitualment s'assignen a un determinat gènere.



[Imatge de Freepik](#)

Anàlisi de la situació

El primer pas per elaborar un pla d'igualtat és fer una diagnosi de la situació. Aquesta anàlisi serveix per analitzar els resultats que ha tingut el pla d'igualtat anterior (en aquest cas, el 2n PI-PJ) i per elaborar el 3r PI-PJ.

En aquest cas, s'han analitzat dos tipus de dades.

1. Dades numèriques sobre l'organització i l'estructura de Parcs i Jardins.
2. Dades sobre les valoracions i percepcions de la plantilla, a través d'enquestes.



[Imatge de Freepik](#)

A continuació es presenta un resum d'aquests resultats, dividits en dos apartats: Anàlisi estructural de la plantilla i Anàlisi de les valoracions i percepcions de la plantilla.



Anàlisi estructural de la plantilla

Com està distribuïda la plantilla de Parcs i Jardins?

Aquestes dades mostren la distribució de la plantilla els anys 2018 i 2022.

És evident que Parcs i Jardins té una plantilla molt masculinitzada. El grup més masculinitzat és el grup d'oficis, que també és el grup més nombrós.

	2018					2022				
	DONES	HOMES	TOTAL	% DONES	% HOMES	DONA	HOMES	TOTAL	% DONES	% HOMES
Administratiu	37	26	63	58,7%	41,3%	49	27	76	64,5%	35,5%
Oficis	151	609	760	19,9%	80,1%	164	559	723	22,7%	77,3%
Tècnic	39	71	110	35,5%	64,5%	51	67	118	43,2%	56,8%
TOTAL GENERAL	227	706	933	24,3%	75,7%	264	653	917	28,8%	71,2%

Què ens diuen aquestes dades?

Entre l'any 2018 (abans del segon pla d'igualtat) i el 2022 (últim any del segon pla d'igualtat), el percentatge de dones en plantilla ha augmentat un 4,5%.

- Al grup administratiu, ha augmentat un 5,8%.
- Al grup d'oficis, ha augmentat un 2,8%. Es produeix, per tant, un augment lent però gradual. Actualment les dones representen el 22,7%.
- Al grup tècnic, ha augmentat un 7,7%.

Per què augmenta el % de dones? Hi ha dues explicacions:

- Per una banda, pels esforços duts a terme per l'equip de selecció per tal d'evitar qualsevol possible biaix a les proves i també per haver realitzat campanyes actives de crida de dones.
- Per una altra banda, pels canvis en la nostra societat, que van modificant els rols de gènere tradicionals.

També cal tenir en compte que encara hi ha sectors altament masculinitzats, com per exemple:

- Poda: les dones representen un 6,6%.
- Xofer/a: les dones representen un 7,7%.
- Maquinista: les dones representen un 0%.



Qui s'ha incorporat a la plantilla els últims 4 anys?

La següent taula mostra el nombre de contractacions dels 4 anys de vigència del Pla d'Igualtat:

ANY	DONES		HOMES		TOTAL
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.
2019	30	37,97%	49	62,03%	79
2020	8	27,59%	21	72,41%	29
2021	8	44,44%	10	55,56%	18
2022	5	19,23%	21	80,77%	26
TOTAL	51	33,55%	101	66,45%	152

Per tant, una tercera part de les persones contractades durant aquest període de temps son dones (aquestes dades no inclouen les contractacions de reforç del 2022, però el percentatge d'aquestes contractacions es manté en el 33%-67%). El fet que s'estigui contractant un percentatge superior de dones del que ja hi ha en plantilla explica que s'estigui produint aquest augment gradual de la presència de dones a Parcs i Jardins.

Però si tenim en compte que el grup d'oficis és el més important, cal analitzar les dues ofertes públiques d'auxiliar de jardineria i operari/ària del verd.

PROCÉS	PRESENTAT			SELECCIONADES		
	DONES	HOMES	TOTAL	DONES	HOMES	TOTAL
Auxiliar del verd	833 (52,6%)	752 (47,4%)	1585	27 (35,5%)	49 (64,5%)	76
Operari/ària del verd	134 (29,6%)	319 (30,4%)	453	7 (44%)	9 (56%)	16

Pel que fa les persones que es van presentar a les dues OPOs:

- Un 52,6% de les persones presentades a Auxiliar del Verd son dones. Aquesta és una xifra molt alta, que s'explica sobretot per la crida específica a dones que es va realitzar a través de la campanya 'Soc dona, soc jardineria'.
- Un 29,6% de les persones presentades a Operari/ària del Verd son dones.



Serveis Urbans i Manteniment de l'Espai Públic

- Un 35,5% de les persones seleccionades a Auxiliar del Verd son dones.
- Un 44% de les persones seleccionades a Operari/ària del Verd son dones. També es tracta d'una xifra molt positiva.

En general, podem fer una valoració positiva de totes les dades perquè milloren resultats anteriors. Però cal mencionar especialment el percentatge de dones presentades a Auxiliar del Verd i el percentatge de dones seleccionades a Operari/ària del Verd.

Qui promociona a Parcs i Jardins?

Recollim tot seguit els resultats de les diferents promocions internes realitzades en el període 2019-2022:

- Jardiner/a (Oficialia del Verd): 19 dones (un 40,4% de les 47 places totals).
- Jardiner/a de Poda (Oficialia del Verd): 1 dona (un 8,3% de les 12 places totals).
- Encarregats/ades (Expertesa del Verd): 7 dones (25,9% de les 27 places totals).
- Encarregats/ades de Poda: 0 dones (0% de les 5 places).
- Responsables Territorials (Pràctic/a del Verd): 4 dones (un 33,3% de les 12 places totals).

I a partir d'aquestes dades, podem fer les següents consideracions:

- En les promocions internes de la branca de manteniment (Jardiner/a i Encarregats/ades), el percentatge de dones que promocionen supera el 22,7% (percentatge de dones al verd).
- Es reproduïxen clarament els efectes de la manca de dones en poda. De les 17 promocions en la branca de la poda, només una és una dona (Jardinera).
- A la promoció interna de responsables territorials hi havia prevista una reserva de 4 places per a dones. Tanmateix, no va ser necessari aplicar aquesta reserva de places ja que els propis resultats del procés van portar a 4 dones a obtenir la plaça sense necessitat de correcció.



La bretxa salarial a Parcs i Jardins

Des de l'any 2020, cal que les empreses realitzin de forma anual un registre retributiu. Es tracta d'una eina que calcula si existeix bretxa salarial entre dones i homes. Amb l'aplicació d'aquesta eina, s'han obtingut aquests resultats per al període 2020-2023:

2020	2021	2022
1.4%	2%	- 4%

El més important d'aquests resultats no son les xifres concretes. El més important és que es tracta d'uns resultats que varien al voltant del 0. Això ens permet afirmar que els resultats de Parcs i Jardins amb relació a la bretxa salarial global son bons.

Tanmateix, l'eina del registre retributiu no només valora els resultats globals. També ens permet analitzar un a un cadascun dels complements retributius. Quan mirem amb lupa els diferents complements retributius, ens trobem algunes bretxes que sí que convé analitzar. Es considera que son rellevants aquelles bretxes salarials que superen el 25%.

	2020	2021	2022
Salari base	-3,3%	-1,8%	-6,9%
COMPLEMENTS			
Càrrecs superiors	6%	-14,4%	-11,6%
Complement del lloc de treball	1,4%	-0,4%	-2,3%
Complements horaris	-24,2%	-34,2%	-46,4%
Plus d'equiparació	-4,7%	19%	16,8%
Nocturnitat i canvi d'horari	57%	56,6%	50,2%
Complements directors/es	47%	39,1%	42%
Complement personal transitori (rellevistes)	-58,7%	32,8%	37,7%
Complement personal transitori (RLT)	72,6%	72,6%	69,3%
Complements d'antiguitat	20,6%	19%	7%

Passem a valorar aquests complements (amb valors superiors al 25%) de forma individual:

- **Complements horaris:** aquests complement té un valor negatiu (-). Això indica que de mitjana, les dones perceben aquest complement en major mesura que els homes. Això

- té a veure amb la distribució de la plantilla. Aquest complement es percep en major mesura en els grups tècnic i administratiu, on hi ha més dones que homes.
- **Nocturnitat i canvi:** en aquest cas, succeeix el fenomen contrari. Aquest complement es percep en llocs de treball que estan fortament masculinitzats (Vigilància i Tones de Reg), de manera que genera que aquest complement sigui percebut en major mesura pels homes. Alhora, també ens remet a parlar de conciliació. El fet que les dones assumeixin més tasques a la llar i de cura de fills/es i persones grans, fa que els homes tinguin més disponibilitat per la feina, en el sentit que estan més disponibles per treballar fora de les hores habituals i/o canviar d'horari.
 - **Complements directors/es:** aquesta bretxa es produeix perquè hi ha més homes que dones en posicions de direcció. Això ens dona indicis que, en els càrrecs més alts es poden produir dinàmiques de segregació vertical (existència d'un sostre de vidre).
 - **Complement personal transitori (rellevistes):** la bretxa existent en aquest complement és poc rellevant ja que té un component d'atzar. Té a veure amb si un treballador o una treballadora comença a treballar amb un contracte d'interinatge o un contracte de relleu. La importància de l'atzar en aquest complement es veu en el moment en què els valors canvien totalment d'un any a l'altre.
 - **Complement personal transitori (RLT):** es tracta d'un complement que s'anirà absorbint amb la nova relació de llocs de treball. Per tant, més que la bretxa que genera a dia d'avui, ens dona un indicatiu que els complements previs a la RLT podien generar bretxes importants.
 - **Hores extraordinàries:** com en el cas del complement de nocturnitat i canvi, la bretxa que generen les hores extraordinàries mostra, per una banda, una major disponibilitat dels homes per a la jornada laboral per les diferències entre possibilitats de conciliació. Alhora, també ens pot indicar que hi ha algunes disfuncions en l'assignació de les hores extraordinàries (el Pla d'Igualtat dedica una mesura a aquest aspecte).

Sovint costa d'entendre com es poden generar bretxes salarials a l'administració pública. És important destacar que aquestes bretxes no tenen a veure amb discriminacions directes (no vol dir que es pagui més a una persona que a una altra per la mateixa feina). Enlloc d'això, les bretxes salarials es produeixen per factors que no són directament salarials. Per exemple, analitzar les bretxes dels complements salarials ens ha fet parlar de:

- **Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.** Les homes, en general, tenen major disponibilitat per la feina. Les dones, en general, tenen majors responsabilitats a la llar.
- **Segregació horitzontal:** hi ha grups professionals on es concentren més dones i grups professionals on s'hi concentren més homes.



- **Segregació vertical i sostre de vidre:** les dones tenen majors limitacions i dificultats, produïdes per l'entorn, per arribar a càrrecs de comandament.

La conciliació a Parcs i Jardins

És molt difícil analitzar com les unitats familiars es distribueixen les tasques dins de la llar. Però si analitzem qui i com s'acull a les mesures de conciliació, podem obtenir alguns indicis de com es distribueixen les responsabilitats dins l'àmbit familiar.

La taula que mostrem a continuació n'és un exemple. Aquestes dades mostren com es distribueixen les reduccions de jornada entre dones i homes a Parcs i Jardins:

TIPUS DE REDUCCIÓ	ABSOLUT DONES	MITJANA DIA DONES	% DONES	ABSOLUT HOMES	MITJANA DIA HOMES	% HOMES	ABSOLUT TOTAL	MITJANA DIES TOTAL
Reducció jornada cures	30	338,5	52,6%	27	227,9	47,4%	57	286,1
Reducció 100% salari	4	144,5	20,0%	16	98,6	80,0%	20	107,8
Compactació reducció 100% salari	8	43,3	42,1%	11	44,6	57,9%	19	44,1
TOTAL GENERAL	42	263,8	43,8%	54	152,3	56,3%	96	201,1

Intentem extreure les dades més rellevants que ens permeten extreure reflexions:

- Del total de reduccions de jornada, un 43,8% son gaudides per dones, mentre que un 56,3% son gaudides per homes.
- Recordem que la distribució de la plantilla és aproximadament del 30% de dones enfront en 70% d'homes.
- Per tant, les dones son un 30% però representen un 44% de les reduccions de jornada.
- Mentre que els homes son un 70% però gaudeixen d'un 56% de les reduccions.

En conclusió, les dones s'acullen en major mesura a les reduccions de jornada que els homes. Això és un indicador clar que les dones tenen majors responsabilitats i s'ocupen de més tasques dins de l'entorn domèstic.

A més a més, podem fer una segona lectura:

- Les dones fan una mitjana de 263,8 dies de reducció de jornada.
- Els homes fan una mitjana de 201,1 dies de reducció de jornada.

Per tant, les dones s'acullen a les reduccions de jornada durant períodes més llargs que els homes. Això té efectes directes en les percepcions salarials, ja que les reduccions de jornada impliquen també una reducció de salari. A més a més, també pot tenir efectes en el



Serveis Urbans i Manteniment de l'Espai Públic

desenvolupament de la trajectòria professional: menor presència a la feina pot implicar també majors dificultats per desenvolupar la tasca.

Cal recordar que les hores de reducció de jornada no impliquen major temps d'oci per les persones que s'hi acullen, sinó dedicar les hores de reducció a un altre tipus de tasques (cura de fills/es o persones grans).

Anàlisi de les valoracions i percepcions de la plantilla (resultats de les enquestes i els grups de discussió)

Per tal de realitzar el pla d'igualtat, s'ha realitzat una enquesta a la plantilla, com també un total de 8 grups de discussió.

Les enquestes permeten obtenir dades sobre els valors i percepcions de la plantilla, i també de les seves valoracions respecte l'anterior pla d'igualtat. Els grups de discussió ens permeten aprofundir en algunes d'aquestes percepcions i opinions. En aquest apartat, resumirem algunes de les conclusions que podem extreure d'aquest procés.

Característiques poblacionals

- Han respost l'enquesta un total de 537 persones. Això representa aproximadament el 57% del conjunt de la plantilla de Parcs, o un 62% si es descompten les jubilacions parcials.
- Un 53% de les persones que han respost l'enquesta declaren tenir persones dependents a càrrec. Un 43% responen afirmativament a la pregunta de si tenen menors a càrrec, un 14% a tenir persones grans a càrrec i un 5% a estar a càrrec de persones amb discapacitat.
- Un 5,4% de les persones que han respost l'enquesta han declarat pertànyer al col·lectiu LGTBIQ+. Aquest percentatge és inferior al que s'estima pel conjunt de la població, element que pot indicar que hi ha persones que prefereixen no afirmar-se com a part del col·lectiu. Això ens remet a la necessitat de treballar en la formació en la temàtica LGTBIQ+ i, de forma més extensa en un pla de mesures per garantir la igualtat d'oportunitats de les persones LGTBIQ+.



Valoracions generals de la plantilla

- Un 75% de la plantilla està d'acord amb la idea que *la igualtat de gènere forma part dels valors de Parcs i Jardins*.
- Els àmbits de la comunicació corporativa, la conciliació, l'assignació equitativa de tasques o la igualtat retributiva, també son àmbits especialment ben valorats.
- Si voleu aprofundir en aquestes valoracions, podeu fer-ho amb el quadre que mostrem a continuació:

	EN DESACORD	NI D'ACORD NI EN DESACORD	D'ACORD
La igualtat de gènere forma part dels valors de Parcs i Jardins.	8%	15%	75%
Els treballadors i treballadores de Parcs i Jardins tenen un compromís amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	8%	18%	71%
A Parcs i Jardins es fa formació i sensibilització sobre igualtat de gènere.	6%	16%	75%
L'assignació de tasques en el teu entorn de treball és equitativa i no fa diferències per motius de gènere.	8%	11%	79%
Els processos selectius de Parcs i Jardins garanteixen la igualtat entre dones i homes.	11%	16%	71%
Els processos de promoció interna de Parcs i Jardins garanteixen la igualtat entre dones i homes.	10%	19%	68%
A Parcs i Jardins hi ha igualtat retributiva entre dones i homes.	6%	10%	78%
Parcs i Jardins afavoreix la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.	7%	11%	79%
La prevenció de riscos laborals a Parcs i Jardins té en compte les diferències entre les necessitats de dones i homes.	8%	24%	63%
Les revisions mèdiques laborals tenen en compte les diferències en la salut per motius de sexe i gènere.	9%	31%	52%
La comunicació corporativa de Parcs i Jardins es fa amb criteris de comunicació inclusiva i no sexista.	4%	12%	81%
La comunicació oral a l'entorn de treball es fa amb criteris de comunicació inclusiva i no sexista.	11%	24%	63%



Imaginaris de la plantilla

Una de les preguntes de l'enquesta anava destinada a esbrinar en quin grau diferents imaginaris sobre el gènere o sobre la discapacitat son presents a la plantilla. Aquest quadre recull de forma sintètica els resultats d'aquesta pregunta:

	EN DESACORD	NI D'ACORD NI EN DESACORD	D'ACORD
La jardineria és un ofici més adequat per a homes que per a dones.	85%	8%	5%
Hi ha àmbits de la jardineria més adequats per a homes que per a dones.	70%	14%	13%
Les polítiques d'igualtat generen injustícies cap als homes.	64%	18%	14%
En termes d'igualtat de gènere, s'està seguint un ritme massa ràpid, que genera impactes negatius.	62%	22%	12%
Els processos de reserva de places per a dones generen una discriminació cap als homes.	53%	19%	26%
Les dones tenen menys capacitat d'exercir càrrecs de comandament que els homes.	91%	4%	3%
Les persones amb discapacitat, en general, fan menys feina.	64%	23%	11%
Les persones amb discapacitat haurien de percebre un salari inferior.	87%	8%	2%
La inclusió de persones amb discapacitat fa més difícil la gestió de les brigades.	56%	26%	15%
Els processos de reserva de places per a persones amb certificat de discapacitat generen discriminació cap a la resta.	82%	12%	6%

I complementem les dades del quadre amb algunes consideracions:

- Podem afirmar que la plantilla està majoritàriament en desacord amb els diferents imaginaris que plantegen les afirmacions.
- Si diferenciem entre els resultats d'homes i de dones, es pot veure que aquests imaginaris son més presents entre els homes que entre les dones.



Les diferències pel que fa el reconeixement

L'any 2021 es va realitzar a Parcs i Jardins una anàlisi de riscos psicosocials, a través d'una eina anomenada PSQCAT. Els resultats d'aquesta anàlisi mostraven resultats força desiguals entre homes i dones pel que fa la influència i el reconeixement. És a dir, les dones perceben, doncs, que tenien menys influència en el seu lloc de treball de la que perceben que tenien els homes.

Donats aquests resultats del PSQCAT, es van incloure algunes preguntes en aquest sentit dins l'enquesta del pla d'igualtat.

Els resultats per homes i dones es resumeixen a continuació:

		DONES	HOMES
Puc influir sobre el meu ritme de treball.	En desacord	15%	10%
	Ni d'acord ni en desacord	17%	15%
	D'acord	66%	72%
Puc influir en la manera com faig la meva feina.	En desacord	12%	9%
	Ni d'acord ni en desacord	16%	13%
	D'acord	70%	74%
La meva opinió es té en compte per part dels superiors.	En desacord	14%	11%
	Ni d'acord ni en desacord	20%	22%
	D'acord	63%	63%
La meva opinió es té en compte per part de companys i companyes.	En desacord	5%	3%
	Ni d'acord ni en desacord	11%	14%
	D'acord	81%	80%
A PiJ, homes i dones gaudeixen de reconeixement en la mateixa mesura.	En desacord	22%	8%
	Ni d'acord ni en desacord	24%	16%
	D'acord	50%	73%

Es constata, per tant, que:

- Les dones atorguen pitjor valoració que els homes pel que fa la influència sobre el ritme de treball i la manera com fer la feina.
- També atorguen una valoració lleugerament més negativa respecte el grau en què la seva opinió es té en compte per part dels i les superiors i els companys i companyes.
- Allà on es fa especial patent la diferència és on es demana si homes i dones gaudeixen del mateix reconeixement. El 73% dels homes consideren que homes i dones gaudeixen del mateix reconeixement, mentre que només un 50% de les dones estan d'acord amb aquesta afirmació. Per tant, les dones se senten menys reconegudes que els homes a Parcs i Jardins.



Àmbits i objectius del Pla d'Igualtat.

El Pla d'Igualtat es divideix en 9 àmbits. Aquests àmbits son similars als que contenia l'antic pla d'igualtat, però s'han fet algunes modificacions.

L'objectiu general del pla consisteix a: *Avançar en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tenint en compte les diferents dimensions de la desigualtat i incorporant dimensions com l'origen geogràfic, la diversitat funcional, l'edat o la diversitat sexual i de gènere.*

Amb aquest objectiu, es busca fer un pas endavant per parlar d'igualtat entre dones i homes i, alhora, incorporar altres esferes de desigualtat, per poder parlar de diversitat des d'un punt de vista més ampli.

A continuació, llistarem el conjunt d'àmbits i l'objectiu específic que tenen associat.

Àmbit 1: Cultura Institucional.

Explicació: Conjunt de valors i pràctiques que orienten i guien l'acció de les organitzacions.

Objectiu específic: Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principis bàsics i transversals de l'organització.

Àmbit 2: Condicions laborals.

Explicació: Forma d'organització de la feina dins els equips de treball.

Objectiu específic: Garantir que les condicions laborals de dones i homes s'alineen plenament amb el compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Àmbit 3: Polítiques de gestió de persones (Selecció i Promoció).

Explicació: Conjunt de polítiques que condicionen la composició i organització del conjunt de la plantilla.

Objectiu específic: Afavorir una presència equilibrada de dones i homes en tots els àmbits de l'organització.

Àmbit 4: Formació.

Explicació: Conjunt de polítiques de formació interna de la plantilla i de formació en matèria d'igualtat de gènere.

Objectiu específic: Millorar la capacitat de la plantilla de Parcs i Jardins en l'aplicació dels principis d'igualtat en les seves respectives àrees de treball i augmentar la sensibilització dels esmentats valors.



Àmbit 5: Política retributiva.

Explicació: Conjunt de polítiques que comprenen la compensació econòmica que una organització fa a la seva plantilla.

Objectiu específic: Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes millorant el control dels factors que poden generar discriminacions directes o indirectes entre dones i homes.

Àmbit 6: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Explicació: Conjunt de polítiques que busquen la compatibilitat entre el temps dedicat al treball productiu i el temps dedicat a la vida personal i familiar.

Objectiu específic: Garantir un gaudi igualitari dels permisos de conciliació de la vida personal, familiar i professional, generant un impacte de major equitat en la distribució de tasques.

Àmbit 7: Prevenció de riscos laborals.

Explicació: Conjunt de mesures i activitats que tenen com a objectiu protegir la seguretat, la salut i el benestar de les persones.

Objectiu específic: Garantir un entorn saludable i lliure de riscos per a dones i homes, a partir de la implantació d'una estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i de Vigilància de la Salut que incorpori la perspectiva de gènere.

Àmbit 8: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Explicació: Conjunt de polítiques de promoció de condicions de treball que evitin qualsevol forma d'assetjament i que posen les mesures per actuar en cas que es dugui a terme.

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.

Àmbit 9: Comunicació.

Explicació: Forma com una organització es comunica amb la seva plantilla i com els i les integrants de la plantilla es comuniquen entre si.

Objectiu específic: Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.



Mesures del Pla d'Igualtat.

El Pla d'Igualtat consta d'un total de 43 mesures. Farem el llistat d'aquestes mesures, distribuïdes segons cadascun dels 9 àmbits abans esmentats:

Àmbit 1: Cultura Institucional.

1. Elaborar un posicionament institucional amb el compromís de Parcs i Jardins amb la igualtat entre dones i homes, i difondre'l a la plantilla.
2. Difondre, amb caràcter anual, el III Pla d'Igualtat de Parcs i Jardins.
3. Realitzar una formació al conjunt de la plantilla amb relació al III Pla d'Igualtat (formació online).
4. Elaborar informes de l'impacte de gènere de les mesures que impulsades per Parcs i Jardins.

Àmbit 2: Condicions laborals.

5. Avaluar la rotació de tasques de les brigades de Parcs i Jardins, amb perspectiva de gènere.
6. Elaborar un llistat de recomanacions per a la millora de la rotació de tasques.
7. Difondre resultats i recomanacions sobre la rotació de tasques.
8. Establir reunions setmanals per a la planificació de tasques a les brigades (d'acord amb les conclusions del grup de treball del PSQCAT).

Àmbit 3: Polítiques de gestió de persones (Selecció i Promoció).

Selecció

9. Mantenir les mesures d'igualtat institucionalitzades en els processos selectius.
10. Realitzar informes d'impacte de gènere de cada procés selectiu.
11. Realitzar formació als tribunals i juntes d'avaluació sobre possibles biaixos de gènere en els processos selectius.
12. Realitzar, si s'escau segons la naturalesa del procés selectiu, campanyes de crida a dones.

Promoció

13. Mantenir les mesures d'igualtat institucionalitzades en els processos de promoció interna.
14. Realitzar informes d'impacte de gènere de cada procés de promoció interna.
15. Realitzar formació als tribunals i juntes d'avaluació sobre possibles biaixos de gènere en els processos de promoció.
16. Estudiar mesures d'acció positiva en els processos de promoció.
17. Incorporar temari d'estudi referent a la igualtat.



Àmbit 4: Formació.

18. Mantenir la formació en igualtat de gènere en la formació contínua.
19. Incorporar un bloc anual a la formació online.
20. Incorporar formació en igualtat a la jornada de la formació d'acollida.
21. Establir un itinerari de formació per a les persones que hagin realitzat una promoció interna o han accedit a càrrecs de comandament.
22. Realitzar formacions a àrees de treball específiques en temàtiques com: contractació amb perspectiva de gènere, PRL amb PG, Llenguatge inclusiu i no sexista, altres temàtiques.

Àmbit 5: Política retributiva.

23. Analitzar, anualment, els resultats de la bretxa salarial.
24. Difondre, anualment, els resultats de la bretxa salarial a Parcs i Jardins.
25. Establir un protocol de bones pràctiques per a uniformitzar la gestió de les hores extraordinàries.

Àmbit 6: Conciliació de la vida personal, familiar i personal.

26. Elaborar i difondre càpsules informatives sobre les mesures de conciliació i fer-les accessibles al portal.
27. Analitzar, en termes de gènere, els resultats de l'aplicació de la mesura de teletreball.
28. Establir un llistat de bones pràctiques per a la gestió de la formació entre les persones que gaudeixen d'una reducció de jornada.
29. Poder utilitzar les 25 hores establertes en Conveni per visita al metge o metgessa de capçalera, per a temes de conciliació com, per exemple: visites mèdiques de fills i filles menors i persones dependents i visites de tutoria dels fills i filles menors. Paral·lelament, i per les mateixes causes, es podran utilitzar dos dels dies de lliure disposició en fraccions mínimes de dues hores.

Àmbit 7: Prevenció de riscos laborals.

30. Revisar, amb criteris de llenguatge inclusiu, la documentació del Servei de prevenció de riscos laborals (formacions, manual i instruccions).
31. Realitzar una diagnosi de PRL amb perspectiva de gènere.
32. Establir indicacions per a les persones que tenen més de 60/62 anys i no poden accedir a la jubilació parcial (valorar reducció de l'edat en casos de persones amb discapacitat).
33. Continuar la reorganització de casetes amb perspectiva de gènere.

34. Adaptar progressivament els lavabos dels centres de treball a l'ús de productes reutilitzables d'higiene menstrual.
35. Incloure al plec de condicions de les revisions mèdiques especificitats respecte la perspectiva de gènere a les revisions mèdiques.

Àmbit 8: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

36. Revisar el protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
37. Posar en marxa una bústia única per a denúncies anònimes davant possibles situacions d'assetjament.
38. Posar en marxa un protocol per a l'abordatge de denúncies anònimes (vinculat a mesura anterior).
39. Mantenir les col·laboracions amb el SAH.

Àmbit 9: Comunicació.

40. Elaborar una guia pròpia de Parcs i Jardins sobre comunicació inclusiva.
41. Continuar la revisió de la documentació no adaptada a les pautes de llenguatge inclusiu.
42. Elaborar una campanya de comunicació interna anual de temàtiques relacionades amb la igualtat: Comunicació inclusiva, Dones en jardineria, Mesures de conciliació.
43. Impulsar la participació de les persones amb discapacitat –especialment dones- a la comunicació interna de l'organització.