

Institut Municipal de Parcs i Jardins

Direcció de Recursos i Control de Gestió - Ecologia Urbana
Ajuntament de Barcelona



PLA INTERN D'IGUALTAT 2019-2022
de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins,
Ajuntament de Barcelona

Maig 2019

Consultora: Silvia DONOSO LÓPEZ

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	3
I. MARC NORMATIU I CONCEPTUAL.....	5
1.1. MARC NORMATIU	5
1.1.1. Normativa internacional.....	5
1.1.2. Normativa comunitària.....	6
1.1.3. Normativa estatal	7
1.1.4. Normativa autonòmica.....	10
1.2. MARC CONCEPTUAL	11
II. METODOLOGIA.....	14
III. PLA D'ACCIÓ.....	16
3.1. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA.....	16
3.2. ÀMBITS I LÒGICA D'INTERVENCIÓ.....	16
3.2.1. ÀMBIT 1. CULTURA INSTITUCIONAL D'IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS 18	
3.2.2. ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT	21
3.2.3. ÀMBIT 3: CONDICIONS LABORALS.....	24
3.2.4. ÀMBIT 4: PROCESSOS DE GESTIÓ DE RECURSOS HUMANS	26
3.2.5. ÀMBIT 5: POLÍTICA RETRIBUTIVA	32
3.2.6. ÀMBIT 6: ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL	34
3.2.7. ÀMBIT 7: PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT	36
3.2.8. ÀMBIT 8: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	38
3.2.9. ÀMBIT 9: COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA	42
3.3. CALENDARI D'EXECUCIÓ.....	46
3.4. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA.....	51
ANNEXES.....	56
ANNEX 1. FITXES MESURES	56

INTRODUCCIÓ

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant LOIEMH), la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant LIEDH) i el Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant EBEP), obliguen a les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Entre les accions a emprendre, s'ha d'elaborar i aplicar un *Pla Intern d'igualtat* a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal que sigui aplicable, en els termes que es preveuen.

En compliment d'aquest mandat legal, i fent efectiu el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes, *Parcs i Jardins de Barcelona, Institut Municipal* (PiJBIM) (en endavant *Parcs*), va elaborar el seu primer *Pla d'igualtat de gènere de Parcs i Jardins de Barcelona, Institut Municipal* (en endavant *1rPI-PiJ*) que va ser aprovat al desembre del 2013 i tenia vigència de dos anys, 2014-2015.

Finalitzat el seu període de execució, s'ha dut a terme un *Diagnòstic* amb la doble finalitat, d'una banda, d'avaluar d'assoliment dels resultats previstos a aquest primer *Pla d'igualtat*; d'altra, d'establir la realitat concreta de dones i homes a l'organització en relació a la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com identificar les possibles bretxes d'iniquitat que entre unes i altres puguin produir-se. El *Diagnòstic* no només implica la identificació i presa de consciència de les situacions d'iniquitat entre dones i homes, sinó la possibilitat de prendre decisions informades que permetin revertir aquesta situació. Els resultats del diagnòstic i la interpretació i aplicació de la legislació relacionada han estat la base sobre la que s'ha dissenyat el present *Pla d'igualtat de Parcs i Jardins 2019-2022*.

Aquest document és fruit del consens entre l'organització i la representació sindical, i vol constituir un mecanisme adreçat a garantir un funcionament intern basat en la igualtat d'oportunitats, i propiciar comportaments i maneres de fer basats en el respecte mutu entre dones i homes en tots els àmbits de *Parcs*.

El *Pla d'igualtat* compta amb l'aval de la *Comissió d'Igualtat* (integrada per representants de la representació legal de treballadores i treballadors i de l'organització municipal); però per a que pugui reeixir és imprescindible el compromís i lideratge efectiu de l'equip polític i directiu de *Parcs*, i la implicació de tota la plantilla.

Aquest *Pla* pretén establir el marc d'actuació de *Parcs* en relació a l'assoliment de la igualtat efectiva entre dones i homes, millorant la conjuntura en la que es troben les dones a partir de donar resposta a les desigualtats i discriminacions detectades a la diagnosi.

Al *Pla* es prioritzen àmbits fonamentals d'intervenció, es fixen els objectius i els resultats concrets a assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i

eliminació de qualsevol discriminació per raó de sexe en cadascun d'ells; i es defineixen les estratègies i mesures que s'han d'adoptar per assolir-los.

El *Pla* s'estructura en 3 parts:

- i. El Marc normatiu i conceptual en que s'emmarca el *Pla*.
- ii. El Pla d'acció en entorn a 9 àmbits d'intervenció. Per a cadascun d'aquests àmbits, es recull un resum dels resultats més rellevants obtinguts al *Diagnòstic* realitzat sobre l'àmbit de referència, es formulen objectiu i resultat, i es defineixen mesures. S'estableix igualment el període d'implementació, es determina els agents implicats i s'assignen recursos.
- iii. El Sistema de seguiment i avaluació a partir de la definició d'un cos d'indicadors que permetran mesurar l'impacte de la seva implementació.

I. MARC NORMATIU I CONCEPTUAL

1.1. MARC NORMATIU

A les darreres dècades, el reconeixement de la igualtat de dones i homes davant de la llei, la prohibició de la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe; i el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes han estat regulats en les normatives internacional, comunitària, estatal i autonòmica, convertint-se en eines fonamentals per al seu combat i eradicació.

Per la seva rellevància, a continuació, es mencionen els principals instruments:

1.1.1. NORMATIVA INTERNACIONAL

- La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals és destacable la **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona** (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre del 1979 i ratificada per Espanya al 1983. Al seu Article 4. 1. assenyala que “*L'adopció per part dels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en la present convenció, però de cap manera no comportarà, com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i tracte*”.
- **Conferències mundials sobre les dones**. Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. Aquestes es van dur a terme a la Ciutat de Mèxic el 1975, Copenhaguen el 1980, Nairobi el 1985 i Pequín el 1995. L'última va ser seguida per una sèrie d'exàmens quinquennals.

El 1995, la *Quarta Conferència Mundial sobre la Dona* de Beijing va marcar un punt d'inflexió important per a l'agenda global per a la igualtat de gènere. La *Declaració de Beijing* i la seva *Plataforma d'Acció*, aprovada per unanimitat pels 189 països, és una agenda per a l'apoderament de les dones i es considera el document de política global clau en matèria d'igualtat de gènere. S'hi estableixen els objectius estratègics i les accions per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat de gènere en 12 àmbits d'especial preocupació, entre les quals s'inclouen la pobresa, l'educació, la salut, la violència masclista, etc. Així, la conferència de Beijing construïda sobre els acords polítics assolits en les tres conferències mundials anteriors va consolidar cinc dècades d'avenços legals destinades a garantir la igualtat de dones i homes, tant en la legislació com en la pràctica.

- Destacar de l'Organització Internacional de Treball (OIT), la **Declaració sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores** (1975), que la seu Art. 1 exclou totes les formes de discriminació per raó de sexe que no reconguin o redueixin la igualtat. També es contempla que el tracte positiu, quan es dirigeixi a l'objectiu d'aconseguir la igualtat i s'estableixi transitòriament, no serà considerat discriminatori.
- El Consell d'Europa, adopta 1961, la ***Carta Social Europea***, que complementa el *Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals* i que reconeix el dret de les persones treballadores d'ambdós sexes a una remuneració igual i fa referència a persones treballadores amb responsabilitats familiars. La ***Carta Social Europea*** de l'any 1996 (que substitueix a l'anterior), prohibeix expressament la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i dedica un article al dret de la dignitat en el treball.

1.1.2. **NORMATIVA COMUNITÀRIA**

La igualtat entre dones i homes és un principi fonamental a la **Unió Europea**:

- **Tractat constitutiu de la Comunitat Europea (Tractat d'Amsterdam)** (1997)¹. Art. 141.4. "Per tal de garantir a la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedirà a cap Estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals".
- **Tractat de Niça** (2001)². Reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.
- **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea** (2000)³. El capítol III, article 23, consagra la igualtat entre dones i homes havent de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilitant l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat".
- **Directiva 92/85 / CEE, de 19 d'octubre de 1992**, per a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- **Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació**. Aquesta Directiva defineix la discriminació directa, la discriminació indirecta, l'assetjament i l'assetjament sexual. Així mateix, insta els empresaris a adoptar mesures preventives per lluitar contra l'assetjament sexual, endureix les sancions en cas de discriminació i preveu la creació, en els Estats membres, d'organismes encarregats de promoure la igualtat de tracte entre dones i homes.

¹ http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty_of_amsterdam/treaty_of_amsterdam_es.pdf

² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:12001C/TXT>

³ http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

- **Tractat de funcionament de la Unió Europea** (TFUE). En el seu articulat (l'article 157) es prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions.

1.1.3. **NORMATIVA ESTATAL**

- **Constitució espanyola**. Estableix l'obligació de garantir la igualtat real entre dones i homes al arts. 14 i 9.2. A l'article 35, refereix al treball: "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'art. 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**⁴. 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 marcats per 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 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

⁴ Arts. 4, 11, 17, 22, 24, 28, 53, 55, 85, etc. (tb. 61 y ss. Representants dels treballadors).

les condicions 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 de dones i homes**

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. Principal èmfasi es dona 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 major novetat d'aquesta Llei rau en la prevenció de conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per a 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, etc. en la qual pugui generar-se o perpetuar-se la desigualtat.

Segons constata la Llei, el reconeixement de la igualtat formal, fins i tot sent decisiva, resulta insuficient pel que preveu, per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, la incorporació transversal de 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, i 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:

- a) 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.

- b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscar de la promoció professional.
- c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- e) Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.
- f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

Per últim, 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.

- **Estatut bàsic de l'empleat públic**

La disposició addicional setena del Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que 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, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

I, sense perjudici de l'anterior, hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que preveu.

L'obligació de l'administració pública és sempre i sense distinció.

Jurisprudència

A més del que s'estableix a nivell normatiu, cal subratllar la interpretació que del reconeixement que de les normes han fet els tribunals.

- **Estat Espanyol.** Segons la doctrina interpretativa del Tribunal Constitucional després de la *STC 128/1987*, que marca un punt d'inflexió en aquesta matèria, la igualtat material ha de predominar sobre la formal, la paritat de tracte que exigeix la igualtat formal accepta excepcions quan la finalitat d'aquest tracte "no-paritari" és aconseguir la igualtat material entre aquells que no estan equiparats.
- **Unió Europea.** Sentència *Marschall* de 11 de novembre de 1997 (assumpte C-409/95): el Tribunal va declarar que la legislació comunitària no s'oposava a una norma nacional que obligués a promoure prioritàriament a les candidates femenines en els sectors d'activitat en què les dones fossin menys nombroses que els homes («discriminació

positiva»), sempre que l'avantatge no fos automàtica i que es garantís als candidats masculins un examen de la seva candidatura sense ser exclosos a priori.

1.1.4. 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 altres, del seu sexe.

L'article 41 preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

Per últim, 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, han d'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 treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.

1.2. **MARC CONCEPTUAL**

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, no només estableix el marc normatiu en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, si no que també recull i defineix conceptes clau en aquest àmbit. Així:

- **Principi d'igualtat de tracte**

L'article 3 disposa que: *"El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil".*

El **principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball**, queda definit a l'article 5, en els següents termes: *"d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en la afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes".*

S'estableix igualment que *"no constitueix discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, per la naturalesa de les activitats professionals concretes o el context en què es portin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat".*

- **Discriminació directe per raó de sexe**

L'article 6.1 la defineix la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

- **Discriminació indirecte per raó de sexe**

L'article 6 numeral 2 la defineix com *"la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats".*

- **Discriminació per embaràs o maternitat**

De conformitat amb l'article 8, *"constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat"*.

- **Assetjament sexual**

Als afectes d'aquesta Llei, l'article 7 numeral 1 defineix com assetjament sexual *"qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu"*.

- **Assetjament per raó de sexe**

L'article 7 numeral 2 el defineix com *"qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu"*.

- **Mesures d'acció positiva**

L'article 11 estableix que *"amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas"*.

Altres conceptes clau en relació a la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral:

- **Bretxa salarial**

Diferència entre salari mitjà dels homes i de les dones.

- **Conciliació de la vida personal, familiar i professional**

Possibilitat d'una persona de compatibilitzar els temps, interessos, obligacions i necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i poder desenvolupar-se per igual en tots ells.

- **Discriminació**

És l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etc.), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.

- **Discriminació per raó de sexe**

Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no en base a la seva aptitud o capacitat individual. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o qualsevol altre àmbit (Convenció ONU de 18 de desembre 1979).

- **Discriminació salarial**

Situació en què persones que realitzen treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, i perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.

- **Equitat de gènere**

Imparcialitat de tracte en base al gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que essent diferent es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

- **Igualtat de gènere**

Possibilitat que dones i homes puguin desenvolupar-se en igualtat de condicions i oportunitats en qualsevol àmbit de la seva vida, així com en la seva presa de decisions sense limitacions per raó de sexe, conferint el mateix valor i consideració als diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes.

- **Pla d'igualtat**

Conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i 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 el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes., article 46.1. ⁵

- **Segregació ocupacional**

Té lloc quan es produeix una concentració de dones i d'homes en determinades activitats i ocupacions de tal manera que les dones es veuen relegades a llocs de treball inferiors i tenen accés a un nombre més reduït de professions.

- **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 més baixa responsabilitat i de menor remuneració.

- **Sostre de vidre**

Existència d'obstacles artificials i invisibles, però existents, que sent conseqüència de la tradició i prejudicis socials dificulten i impedeixen que la dona accedeixi a aquests llocs de més responsabilitat (OIT).

⁵ Reformada per al Real Decreto Ley 6-2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

II. METODOLOGIA

La formulació del *Pla Intern d'Igualtat*, es va iniciar amb la realització d'un **Diagnòstic** que va permetre establir la realitat concreta de la situació de dones i homes a Parcs i Jardins en relació a la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com la identificació de les bretxes d'iniquitat existents entre unes i altres i la determinació dels factors o condicions que les propicien.

Els **àmbits sota diagnòstic** es van plantejar segons criteris de rellevància, analitzant, per a cadascun d'ells, aquells aspectes que més poden influir en la consecució de la igualtat de gènere: 1) Cultura institucional; 2) Representativitat de gènere; 3) Condicions laborals; 4) Processos de gestió de recursos humans; 5) Política i estructura retributiva; 6) Conciliació de la vida personal, familiar i professional; 7) Prevenció de Riscos Laborals i de Vigilància de la Salut; 8) Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe; i 9) Comunicació, llenguatge i imatge corporativa.

Per al desenvolupament del *Diagnòstic* s'ha dut a terme una **metodologia combinada d'anàlisi qualitativa i quantitativa** que resulten complementàries amb l'objectiu d'obtenir una imatge el més acurada possible de la situació de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes a l'entitat. L'anàlisi han implicat la recopilació, sistematització i tractament de la informació disponible per a tots els àmbits sota diagnòstic. Les fonts principals d'informació han estat: la documentació i les bases de dades de Parcs, entrevistes a persones clau⁶, una enquesta on-line⁷ i grups de treball (7)⁸.

L'obtenció i tractament de la informació va girar en torn un conjunt d'indicadors qualitatius i quantitatius sensibles al gènere, prenent com a període de **referència temporal** els quatre

⁶ Es duen a terme 9 entrevistes a persones seleccionades segons criteris de rellevància (formació, recursos humans, etc.) per al diagnòstic, amb l'objectiu de contextualitzar el diagnòstic de la millor manera i, d'obtenir informació rellevant sobre diversos aspectes als àmbits sota anàlisi. Les entrevistes s'han orientat en funció de la persona entrevistada amb preguntes obertes i/o semiobertes i s'han realitzat de manera presencial.

⁷ S'ha passat un enquesta *on-line/off-line* al conjunt del personal amb l'objectiu de copsar la seva percepció en relació a la situació de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre les dones i els homes de la plantilla als diferents àmbits sota diagnòstic. El *enquesta*⁷ consta de 19 preguntes tancades, moltes d'elles multi-resposta o de mesurament del grau d'acord o desacord sobre diferents temes. L'enquesta és anònima malgrat per a una millor explotació de les dades s'ha sol·licitat informació personal bàsica (10 preguntes relatives a: sexe, nivell formatiu, àmbit al qual pertany i el lloc de treball que ocupa, etc.). La tramesa de l'enquesta al personal amb terminals de treball s'ha fet via e-mail (*google forms*); i s'ha emplenat en persona amb els equips de carrer.

La enquesta tenia caràcter obligatori. Es compta amb un total de 615 enquestes útils, 168 dones (26,9%) i 447 homes (71,6%). A 9 enquestes no s'ha consignat el sexe i no han pogut ser utilitzades i, a un nombre important, no s'han respost totes les preguntes condicionant l'explotació de les dades. El percentatge de resposta es de 66,9% sobre el conjunt de la plantilla. Per sexe, ha contestat el 74% de les dones que integren la plantilla i el 63,3% dels homes.

⁸ Es desenvolupen 7 grups de treball amb diferents perfils: 1) Comitè d'empresa; 2) Personal amb comandament; 3) personal tècnic i personal administratiu; 4) personal poda; 5) personal jardineria; 6) personal xofer; i 7) personal vigilància.

darrers anys (2015-2018) i el 31 de desembre de 2018 com a data de tall. Per alguns àmbits s'han considerat espais temporals més curts.

Els resultats del diagnòstic doten de valors d'entrada a aquest indicadors definits, el que permetrà mesurar l'evolució dels mateixos un cop s'hagin implementat les mesures previstes al *1RPI-PIJ*.

Els resultats del *Diagnòstic* han estat validats per les persones designades per Parcs i per la Comissió d'Igualtat de Parcs. Aquests resultats i la interpretació i aplicació de la legislació relacionada han estat la base sobre la que s'ha dissenyat aquest *Pla*.

Amb l'objectiu prioritari d'assolir la igualtat efectiva entre dones i homes a Parcs, al *Pla d'Igualtat* es prioritzen àmbits d'intervenció, es defineixen objectius específics i resultats per a cadascun d'aquests àmbits, i es dissenyen les mesures i accions més adients per assolir-los en el marc en que s'han d'implementar. Per mesurar l'evolució i l'assoliment dels resultats, s'estableix un sistema de seguiment i avaluació que integra un cos d'indicadors objectivament verificables (IOV) i sensibles al gènere (dels quals es va obtenir el valor d'entrada que permetrà la comparació, durant el diagnòstic).

III. PLA D'ACCIÓ

3.1. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

Aquest *Pla d'Igualtat* és d'**aplicació** a tot el personal amb independència del règim laboral en el qual quedi inscrit.

El *Pla* té una **vigència** de quatre anys (2019-2022) i el seu inici es produirà en el moment en que sigui negociat i pactat per les parts implicades. A la seva finalització s'avaluarà l'assoliment dels objectius previstos i l'efectivitat que les diferents mesures endegades. Aquesta avaluació establirà les bases per a la definició d'objectius i mesures del següent *Pla d'Igualtat*.

3.2. ÀMBITS I LÒGICA D'INTERVENCIÓ

El *Pla* té com **objectiu general**:

Propiciar en l'assoliment de la igualtat de tracte i d'oportunitats reals i efectives entre dones i homes, eradicar qualsevol expressió de discriminació basa en el sexe i integrar la perspectiva de gènere en quefer quotidià de Parcs i Jardins.

Per a una major concreció del que es vol assolir, s'han establert **objectius específics** per a cadascun dels 9 àmbits d'intervenció prioritzats:

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS
1. Cultura institucional	OE1. Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principis bàsics i transversals de l'organització.
2. Representativitat de gènere	OE2. Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes per participar en tots els àmbits de l'organització, eliminant els factors que generen qualsevol tipus de segregació basada en el sexe.
3. Condicions laborals	OE3. 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.
4. Processos de gestió de recursos humans	OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
5. Política i estructura retributiva	OE5. 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 D'INTERVENCIÓ		OBJECTIUS ESPECÍFICS
6.	Conciliació de la vida personal, familiar i professional	OE6. Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a <i>Parcs i Jardins</i> que garanteixi un gaudiment igualitari per a dones i homes.
7.	Prevenició de Riscos Laborals i de Vigilància de la Salut	OE7. Garantir un entorn saludable i lliure de riscos per a dones i homes, a partir de la implantació d'una estratègia de Prevenició de Riscos Laborals i de Vigilància de la Salut que incorpori la perspectiva de gènere.
8.	Prevenició de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	OE8. 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.
9.	Comunicació, llenguatge i imatge corporativa	OE9. Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.

3.2.1. ÀMBIT 1. CULTURA INSTITUCIONAL D'IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS

Integrar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principis bàsics i transversals de l'organització constitueix un compromís inexcusable que ha de liderar-se políticament però que requereix la complicitat de tota la plantilla. Això implica incloure aquests principis en els objectius de la política institucional i facilitar els recursos necessaris, tant humans com econòmics, tècnics, i materials, per al desenvolupament de les mesures previstes.

➤ PRINCIPALS RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

El compromís formal de l'Institut amb el compliment de marc normatiu en matèria la igualtat d'oportunitats entre dones i home i la no discriminació per sexe queda explicitat al *Conveni Col·lectiu 2011-2015*⁹ que recollia entre les seves clàusules addicionals el compromís de crear la Comissió d'Igualtat i elaborar un *Pla d'Igualtat* adaptat a Parcs i Jardins. Al desembre del 2013 s'aprova el *Pla d'Igualtat de gènere (1rPI-PiJ)*, amb una vigència de dos anys, 2014-2015, que incorporava entre els seus objectius: "Promoure els valors relatius a la igualtat de gènere en el treball municipal a través de la informació al personal i l'actualització dels mecanismes existents".

En el marc del *1rPI-PiJ* es van dissenyar i implementar diversos instruments, i es van posar en marxa diferents mesures orientades a garantir la igualtat entre dones i homes. Aquestes mesures van propiciar avenços en diferents matèries (de gestió de l'equip humà, en matèria de condicions de treball o en relació al llenguatge i imatges inclusius/no sexistes, etc.), que s'aniran desgranant en els àmbits respectius.

Malgrat aquest avenços, la percepció de la pervivència d'un entorn laboral masclista, especialment en determinats àmbits, és comuna tant per a treballadores com treballadors. Aquesta percepció queda reflectida en les respostes a diferents preguntes de l'ENQUESTA.

Tot i que la percepció de les dones ha millorat respecte l'enquesta del *1rPI-PiJ*, encara hi ha un significatiu 25% de dones, en front un 9,4% d'homes, que consideren que la *igualtat d'oportunitats entre dones i homes no és un dels valors de Parcs i Jardins*; o un 38,7% de dones, en front un 15,2% d'homes que pensen que només una minoria de *treballadors i treballadores de Parcs estan compromesos amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes*.

En relació als àmbits on es poden trobar les principals diferències entre la situació de dones i homes a Parcs, hi ha coincidència en que l'àmbit on es poden trobar les principals diferències és a "l'assignació de tasques que generen complements", amb un 66% de les dones i el 44% dels homes. Sobre el segon i tercer àmbit ja no hi ha acord. El segon àmbit apuntat per les dones és "la possibilitat de promoció professional" amb un 48% i el tercer lloc "l'assetjament sexual i per raó de sexe", amb un 43%. L'assetjament és el segon àmbit

⁹ El *Conveni Col·lectiu 2011-2015* va ser prorrogat i ha estat vigent en el període de referència d'aquest Diagnòstic. Totes les referències al *Conveni Col·lectiu* que apareixen a aquest document ho fan en relació al *Conveni 2011-2015*.

apuntat pel homes (42%), sent el tercer àmbit “les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral” (36%). El 95,3% de les dones i el 89,7% dels homes van identificar, com a mínim, un àmbit en el que es poden trobar diferències entre dones i homes.

Pel que fa a les percepcions sobre els àmbits on el *Pla d'Igualtat* pot generar majors impactes, hi ha coincidència en determinar que són: “combatre situacions discriminatòries o desigualtats que s'estiguin produint”, “equilibrar la presència d'homes i dones en tots els grups professionals i àmbits”; i “incrementar la implicació del personal amb la igualtat”; malgrat dones i homes ho facin amb èmfasi diferent.

Als GRUPS DE TREBALL, es van recollir opinions diverses però hi ha tres idees que es repeteixen amb freqüència: a) Parcs té un compromís formal amb la igualtat entre dones i homes i ha evolucionat cap a una cultura més igualitària; b) a Parcs encara hi ha una cultura masclista i, c) es necessari avançar en el canvi cultural e institucional a l'empresa per aprofundir en igualtat entre dones i homes i l'eradicació de les expressions de masclisme.

A les ENTREVISTES a persones clau es va subratllar la necessitat d'avançar en la transversalització de l'enfocament de gènere en els instruments interns, així com en la sensibilització del conjunt de la plantilla envers la igualtat entre dones i homes.

Malgrat els assoliments, encara queda recorregut per aconseguir la garantia de la plena igualtat entre dones i homes, tant en algunes pràctiques/procediments de l'organització, com a la institucionalització d'una cultura corporativa/organitzacional que rebutgi, sistemàticament, les manifestacions masclistes encara presents a la mateixa.

➤ OBJECTIU, RESULTAT, INDICADORS I MESURES

OBJECTIU ESPECÍFIC

OE1. Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principis bàsics i transversals de l'organització.

RESULTATS	INDICADORS
R1. Creades les condicions i desenvolupats els mecanismes que propicien una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	• Existeix voluntat política d'incorporar plenament el principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes formalitzada a les polítiques i pràctiques de Parcs. • Els diferents instruments, mecanismes, processos, procediments, etc. de Parcs integren la perspectiva de gènere i garanteixen el principi d'igualtat • Tota la informació que es genera des de RRHH està desagregada per sexe i permet mesurar l'evolució dels indicadors. • Parcs té constituïda una Comissió d'Igualtat que exerceix les funcions que li són pròpies. • Es compta amb l'agent d'igualtat • Percepció de treballadores i treballadors en relació a si la igualtat d'oportunitats entre dones i homes forma part dels valors de Parcs. • Percepció de la plantilla en relació a si treballadors i treballadores de Parcs estan compromesos amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Collectiu objectiu	Calendari	Recursos
1.1. Implantar la figura de l'agent d'igualtat com a referent per a la plantilla en temes d'igualtat de gènere ¹⁰ . 1.1.1. Incorporació: promoció interna/ contractació 1.1.2. Formació	Alta	Gerència, RRHH	Total la plantilla		Personal intern
1.2. Incloure els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes entre els valors institucionals	Alta	Gerència	Tota la plantilla		Personal intern
1.3. Aprovar la dotació pressupostària anual per a l'efectiva implementació de les mesures del <i>Pla d'Igualtat</i> (incloses les acció de seguiment i avaluació).	Alta	Gerència	Tota la plantilla	Amb caràcter anual a la aprovació dels pressupostos	Personal intern
1.4. Difondre el <i>Pla d'Igualtat</i> a tota la plantilla a través de sessions informatives/accions de sensibilització i accessible a través de la intranet.	Alta	DEV/RRHH / Comissió d'Igualtat	Tota la plantilla		Personal intern / Consultoria
1.5. Assegurar la transversalització de l'enfocament de gènere i incorporar la igualtat entre dones i homes a l'agenda de treball de tots els àmbits de l'organització, singularment, als àmbits prioritzats del <i>Pla d'Igualtat</i> .	Alta	Gerència/ DEV	Persones implicades		Personal intern/ Agent igualtat
1.6. Introduir factors relatius a la igualtat de gènere en els plecs de condicions i verificar el seu compliment.	Alta	Departament contractació			Personal intern/ Agent d'Igualtat
1.7. Impulsar el posicionament institucional de la comissió d'Igualtat per a l'efectiu desenvolupament de les seves funcions.	Alta	Gerència	Tota la plantilla		Personal intern

¹⁰ L'Agent d'Igualtat serà la persona clau per a la implementació de nombroses mesures per la qual cosa la seva incorporació serà clau.

3.2.2. ÀMBIT 2: REPRESENTATIVITAT

El concepte de paritat en l'àmbit social sorgeix com a mecanisme per solucionar el dèficit històric de presència i participació als diferents àmbits socials que han patit les dones. Amb la paritat es vol facilitar l'accés de les dones als llocs on la seva presència ha estat limitada per patrons masculins d'organització del treball, mitjançant l'establiment de percentatges que suposin una representació equilibrada entre dones i homes. El nostre marc legal estableix la paritat en una proporció en que cap dels dos sexes tingui una presència ni major al 60% ni menor al 40%.

➤ PRINCIPALS RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

La plantilla la integren un total de 933 persones (a data de tall (31/12/18)). Les dones són el 24,3% del total de la plantilla en front al 75,7% d'homes, el que implica que la plantilla, en conjunt, està lluny de ser paritària. Aquest desequilibri entre la presència de dones i homes a la plantilla s'arrossega en el temps amb una correcció sostinguda però mínima als darrers 4 anys, limitant les possibilitats de la paritat a pràcticament tots el àmbits de l'empresa.

Les dades de distribució de la plantilla als 3 **grups professionals** en que s'organitza empresa: personal tècnic, personal administratiu i personal d'oficis; reflecteixen la irregular distribució de dones i homes als mateixos i nivells diversos de segregació horitzontal. Només hi ha una presència paritària de dones i homes al grup de personal administratiu que és, a més, l'únic on hi ha major presència de dones que d'homes (58,7% del grup). A l'altra banda, el personal d'oficis, molt lluny de la paritat (el 80,1% són homes), i on es concentren la majoria dels homes de la plantilla (86,1% del col·lectiu d'homes). Entre el personal tècnic la relació és un 34,3% de dones i un 65,7% d'homes.

Si considerem distribució per nivell salarials, hi ha una presència desequilibrada de dones i homes pràcticament a tots els nivells. Una part d'aquesta situació resulta de la masculinització general de l'empresa, però aquesta masculinització no justifica la seva irregular distribució. En termes absoluts, únicament hi ha paritat al grup de destí 2 amb un 42,3% de dones; i hi ha dos nivells propers a la paritat: el nivell 11 amb un 36,8% de dones; i el nivell 3, amb un 36,1%. A la resta, estan infra-representades i al nivell 8 no hi ha dones.

D'altra banda, si analitzem la presència de dones i homes als nivells més alts de l'escala salarial (nivells 1, 2 i 3), si bé es cert que es produeix una masculinització del nivell 1, on el 76,9% són homes i el percentatge de dones es redueix al 23,1%; al nivell 2 s'assoleix la paritat (42,3% de dones i 57,7% d'homes) i al nivell 3 s'està molt a prop de la mateixa (36,1% de dones i 63,9% d'homes). En termes relatius, del conjunt de les dones de la plantilla, són més les que ocupen nivells salarials més alts (7, 8 i 9), un 19,3% de les dones i envers un 11% dels homes.

La pertinença a un nivell salarial superior però, no implica necessàriament ocupar una posició de comandament.

Si ens endinsem a l'anàlisi de la distribució de la plantilla a les diferents **categories professionals** la **segregació horitzontal** es fa més evident. Si bé es cert que hi ha paritat al grup de personal administratiu, en termes relatius, les dones estan sobre-representades a totes les categories professionals que l'integren. Tenint en compte que les dones són el 24,3% de la plantilla, són dones el 59,5% del personal oficial administratiu i el 62,5% del personal auxiliar administratiu. En sentit contrari, són un grup infra-representat entre el personal d'oficis sent, per exemple, 5,7% del personal xofer o 7,1% del personal jardiner. A més, no hi ha cap dona a diversos grups com personal gestor, oficial 1a d'obres o de conducció. La major concentració de dones com a col·lectiu, però, es produeix al personal auxiliar de jardineria (40,1% de les dones de la plantilla); i també entre els homes, que ho fan en 35,4%.

La segregació es produeix malgrat els perfils dels diferents llocs de treball i dels diferents grups professionals no la justifiquen.

De les respostes obtingudes a partir de l'**ENQUESTA** en relació a si *dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'ocupar càrrecs de màxima responsabilitat a Parcs*, el 71% dels homes van dir que sí, però ho va fer només el 46% de les dones, una bretxa de 25 punts percentuals. A més, un 11% de les dones han respòs, no.

Tant a les **ENTREVISTES** com al **GRUPS DE TREBALL**, hi ha aquest reconeixement de la segregació ocupacional, especialment acusada en determinats àmbits de treball, que s'argumenta respon "a la realitat social i a la masculinització tradicional d'aquest sector" i al "patrons estereotipats de gènere". També s'apunta a que part de la reducció de la bretxa en la presència de dones a alguns àmbits resulta de la progressiva jubilació d'homes, no de la implementació directa de mesures

Si considerem la representativitat e termes d'**edat**, la plantilla està força envellida malgrat aquesta tendència s'ha anat modificant als últims anys per dos factors: les nombroses jubilacions i, les noves incorporacions. Als diferents grups d'edat hi ha bretxes importants entre dones i homes. El tram que concentra major nombre de dones és el d'entre els 50-59 anys, 41%, mateix que el dels homes encara que aquests són el 35,4%. Als extrems, els homes concentren molt significativament la seva presència: són homes el 94,3% de les persones d'entre 60-65 anys i el 93,8% de les persones d'entre 20-29 anys. Malgrat aquesta irregular distribució als diferents trams d'edat, dones i homes tenen una mitjana d'edat similar, 48,9 anys les dones i 51,8 anys el homes.

La plantilla de Parcs està distribuïda per trams d'**antiguitat** marcats per un important biaix de gènere, més significatiu en el tram de més antiguitat, però sense paritat a cap tram. Mentre el grup més gran d'homes es concentra al tram d'antiguitat de 30-39 anys, són el 94,8% de les persones d'aquest tram; a la resta de trams, en termes relatius, les dones presenten percentatges més alts, amb una important concentració al tram d'antiguitat de 10-19 anys on són el 34,8%.

En relació als **òrgans de representació** (part social), la masculinització, durant anys, del *Comitè d'Empresa* ha tingut com a resultat la masculinització d'altres espais de representació i participació. En aquest moment, la presència de dones al *Comitè d'Empresa*, encara no arriba a la paritat, on són el 31% de la representació. Malgrat aquesta realitat, hi ha diversos òrgans de representació de treballadores i treballadors on s'ha assolit una representació paritària amb percentatges de presència diversos. Comissió

d'Igualtat, Comissió de prevenció i salut laboral, Comissió interpretació del Conveni Col·lectiu, Comissió d'ajudes, Comissió de formació i Comissió de negociació del conveni. Aquest canvi de dinàmica sembla estar consolidat.

Pel que fa a la presència de dones als **grups amb dificultats d'inserció**, Parcs té reconegudes en aquest moment 86 persones, que representen el 9,2% de la plantilla. Només el 14% d'aquest col·lectiu són dones.

➤ OBJECTIU, RESULTAT, INDICADORS I MESURES

OBJECTIU ESPECÍFIC

OE2. Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes per participar en tots els àmbits de l'organització, eliminant els factors que generen qualsevol tipus de segregació basada en el sexe.

RESULTATS	INDICADORS
R2. Reduïda la segregació basada en el sexe a tots els àmbits (àrees, grups professionals, nivells de destí, òrgans de representació, etc.) de Parcs i Jardins	• Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes a Parcs • Nombre i percentatge comparatiu de distribució de dones i homes per grups professionals • Nombre i percentatge comparatiu de distribució de dones i homes per nivell salarial. • Nombre i percentatge comparatiu de distribució de dones i homes per categories professionals • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que integren el Comitè d'Empresa. • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que integren les diferents comissions de treball en que participa la representació de treballadores i treballadors • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que pertanyen a col·lectius amb especials dificultats d'inserció

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Col·lectiu objectiu	Calendari	Recursos
2.1. Establir mesures d'acció positiva per aconseguir la representació equilibrada entre dones i homes a totes les seves instàncies de representació. ▪ En la renovació de totes les instàncies de representació s'establirà una relació paritària entre dones i homes ▪ En les eleccions sindicals, el sindicats proposaran llistes cremallera.	Alta	Comitè d'empresa	Tota la plantilla		Personal intern

3.2.3. ÀMBIT 3: CONDICIONS LABORALS

La forma de contractació i el tipus de jornada, quan són *atípiques* poden propiciar situacions de discriminació. Considerar aquesta realitat i actuar sobre la mateixa és clau per avançar en l'assoliment de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes a l'àmbit de les condicions laborals.

➤ PRINCIPALS RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

La presència de dones i homes és força equilibrada a tots els **règims laborals**, a excepció, en termes relatius, del personal amb jubilació parcial, on el 95,5% són homes, i concentra un percentatge important dels homes, el 18% i només el 2,6% de les dones. La majoria de la plantilla es personal laboral indefinit, un 63% de les dones i un 56,9% dels homes.

En relació a la **jornada i l'horari**, el 81,1% de la plantilla treballa 37,5h/setmanals com a jornada bàsica amb una proporció de dones i homes del 22,5% i el 77,5% respectivament. La resta de la plantilla té una jornada de 40h/setmanals, el 18,9%. D'aquest col·lectiu, les dones són el 32,5% i el homes el 67,5%. En termes relatius, el percentatge de dones és superior al dels homes és de 8 punt percentuals (24,2% en front un 16,1%).

Sent aquestes les jornades bàsiques, part de la plantilla té jornades reduïdes per dos motius fonamentals: a) la jornada reduïda per situació de jubilació anticipada (fins a un 25%), que afecta al 14,3% de la plantilla, però on les dones només representen el 4,5% són dones; b) reducció de jornada per cura de fills/es o de persones dependents: situació força feminitzada malgrat hi ha un nombre creixent d'homes que s'acullen a aquest dret. A 31 de desembre de 2018 hi havia 21 dones (9,3% de les dones), en front 14 homes (2% de la plantilla d'homes). Malgrat els treballadors tenen idèntic dret de gaudiment d'aquesta reducció de jornada, el gaudiment real presenta una clara bretxa de gènere.

Subratllar que el desenvolupament del treball a temps parcial, sigui aquest resultat d'una elecció personal o de la imposició, pot tenir efectes negatius per a les condicions de treball, els salaris, les qualificacions, les prestacions de jubilació i d'atur i/o per a la trajectòria professional de les persones.

Un aspecte a subratllar pel seu impacte en l'organització de les tasques a determinats àmbits de treball es troba significativament condicionada pel gran nombre de **persones amb restriccions**, situació que els impedeix el desenvolupament normal de part de les funcions.

La durada de la situació de restricció varia en el temps (pot ser temporal, reiterada o permanent), i al llarg dels darrers 4 anys la seva incidència ha estat força. Segons les dades facilitades, si bé en nombres absoluts els homes són el col·lectiu més afectat, són el 70,07% (2018); en termes relatius les restriccions tenen més incidència en les dones amb un 19,38% de la plantilla de dones en front un 14,59% de la plantilla d'homes.

En conjunt, el gruix d'aquest col·lectiu es concentra al personal d'oficis; amb una especial incidència entre el personal de jardineria. Al 2018, més del 84% de les dones i el 80% els homes amb restriccions era personal jardiner (considerades totes les categories). Això implica, per exemple, que més del 35% del personal auxiliar jardiner hagi estat amb

restriccions, percentatge que si considerem únicament al col·lectiu de dones arriba al 38,4%. Resultat d'aquest context, hi ha la percepció que es produeix un aprofundiment de l'assignació de tasques influenciada per sexe.

A l'ENQUESTA, 1 de cada 3 dones té aquesta percepció que l'assignació de tasques dins els diferents entorns de treball està molt influenciada pel sexe. Les dones que així ho consideren desenvolupen la seva funció tant com personal administratiu com a personal operatiu, però la majoria de comentaris fan referència a l'àmbit de les brigades.

En relació a les condicions de treball, als diversos GRUPS DE TREBALL, es subratllen diverses qüestions que requereixen d'intervenció: a) la distribució de les tasques segons patrons estereotipats de gènere, fonamentalment en relació al treball a les brigades, però no únicament; b) la necessitat de profunditzar en la millora de determinades instal·lacions per adequar-les a les dones (a les que ja estan o per a que existeixi la possibilitat de que les dones es facin presents); c) la individualització de les condicions de treball normalment discrimina indirectament de a les dones.

➤ OBJECTIU, RESULTAT, INDICADORS I MESURES

OBJECTIU ESPECÍFIC

OE3. 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.

RESULTATS	INDICADORS
R3. Consolidades unes condicions laborals que garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats tracte entre dones i homes amb independència de la relació laboral.	• Nombre i percentatge comparatiu de distribució de dones i homes per tipus de relació laboral. • Nombre i percentatge comparatiu de distribució de dones i homes per tipus de jornada. • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que treballen jornades reduïdes (incloent-hi tots els motius de reducció de la jornada) • Percepció de dones i homes en relació a la incidència de la dimensió de gènere a la distribució de les tasques als seus entorns de treball.

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Col·lectiu objectiu	Calendari	Recursos
3.1. Generar les condicions necessàries per garantir que no es produeix discriminació per sexe en l'organització de les tasques a cap àmbit de treball. 3.1.1. Diagnòstic de l'actual distribució de tasques (en relació a la RLT) 3.1.2. Proposta de rotativitat	Alta	DEV/ RRHH/ Negociació col·lectiva	Tota la plantilla		Personal intern

3.2.4. ÀMBIT 4: PROCESSOS DE GESTIÓ DE RECURSOS HUMANS

La transversalitat de gènere és una estratègia fonamental per aconseguir avançar en l'assoliment de la igualtat real d'oportunitats i de tracte entre dones i homes.

En aquest àmbit d'intervenció els esforços s'adreçaran a garantir l'aplicació de l'enfocament perspectiva de gènere a la gestió de recursos humans de l'Ajuntament facilitant eines i instruments per tal de garantir el principi d'igualtat d'oportunitats i la no discriminació de gènere al mateix.

➤ OBJECTIU

OBJECTIU ESPECÍFIC

OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

3.2.4.1. SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

La inclusió de la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i reclutament propicia les mateixes oportunitats per a dones i homes i impedeix les limitacions d'accés a l'empresa per raó de sexe. Això permet a l'empresa comptar amb els perfils més competents no subjectes al gènere.

➤ PRINCIPALS RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

Durant el període cobert pel *Diagnòstic*, 2015-2018, es van produir un total de 233 contractacions, el 31% d'aquestes va ser de dones. Si bé en termes absoluts es van contractar més homes, en termes relatius es van contractar més dones, contribuint a reduir – encara que de manera molt lenta – la bretxa en la presència de dones i homes a la plantilla (22,2% al 2015 a 24,3% al 2018). Des del punt de vista de les categories i sempre en termes relatius, existeix un important equilibri; no hi ha, però, una tendència consolidada a l'equiparació en la contractació de dones i homes.

A l'ENQUESTA la percepció, en les respostes de dones i homes en relació a la *igualtat d'oportunitats en la contractació*, hi ha algunes petites diferències, que en el seu conjunt no són especialment remarcables. Si un 78% de les dones pensen que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de ser contractats a *Parcs*, ho fa un 86% del homes, encara que entre les primeres posin en més valor l'objectivitat de les proves i els homes en la valoració de les capacitats professionals.

A bona part dels GRUPS DE TREBALL, la selecció i contractació no ha estat un àmbit en que s'hagin identificat nusos. On sí s'han identificat, fan referència a la falta mesures orientades a la incorporació de dones a determinats àmbits de la plantilla on són un percentatge molt baix; i a que en alguns procediments, malgrat l'aparença d'objectivitat, hi ha esclatxes on es pot produir biaix de gènere en la valoració.

➤ **RESULTAT, INDICADORS I MESURES**

RESULTATS	INDICADORS
R4.1. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de selecció i contractació de persones.	• Procediments de selecció del personal amb criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per sexe. • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes contractats el darrer any (2018) • Accions positives per assolir una presència equilibrada de dones i homes en les diferents categories laborals i àrees. • Percepció de les persones treballadores respecte la igualtat d'oportunitats en l'accés als càrrecs de responsabilitat.

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Col·lectiu objectiu	Calendari	Recursos
4.1.1. Assegurar la perspectiva de gènere al conjunt de procediments/ instruments de selecció de recursos humans per garantir l'objectivitat, transparència i la no discriminació basada en el gènere (directa i indirecta) en els processos de selecció de personal.	Alta	RRHH (Formació i Selecció), Comissió d'Igualtat	Persones candidates		Agent d'Igualtat/ Consultoria
4.1.2. Mantenir en la formulació de les ofertes de treball amb llenguatge no sexista i amb informació ajustada a les característiques objectives del lloc, així com exigències i condicions del mateix que no impliquen discriminació indirecta.	Alta	RRHH (Formació i Selecció)	Persones candidates		Personal intern
4.1.3. Mantenir la difusió, en totes les ofertes de treball, del compromís de Parcs amb la igualtat d'oportunitats.	Alta	RRHH (Formació i Selecció)	Persones candidates		Personal intern
4.1.4. Regular el compliment de la paritat en la constitució dels tribunals de selecció.	Alta	RRHH (Formació i Selecció)	Persones candidates		Personal intern
4.1.5. Mantenir la paritat en els equips d'avaluació.	Alta	RRHH (Formació i Selecció)	Persones candidates		Personal intern
4.1.6. Establir mesures de publicitat per incentivar la participació del sexe menys representat en el grup professional o àrea de què es tracti. ▪ Cerca activa de candidatures de dones als càrrecs de comandament.	Alta	RRHH (Formació i Selecció)	Persones candidates		Personal intern
4.1.7. Impartir formació per al personal de recursos	Alta	RRHH (Formació i Selecció)	Personal de recursos		Agent d'Igualtat/

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Collectiu objectiu	Calendari	Recursos
humans, del comitè d'empresa, la comissió d'igualtat i el personal que integra els tribunals de selecció en matèria de gènere i igualtat entre dones i homes.		Selecció)	humans, comitè d'empresa, comissió d'igualtat i personal que integra tribunals de selecció		Consultoria
4.1.8. Recopilar informació desagregada per sexe de les candidatures rebudes a cadascuna de les convocatòries de personal realitzades i de les contractacions efectuades.	Alta	RRHH (Formació i Selecció)	Persones candidates		Personal intern

3.2.4.2. **FORMACIÓ**

La formació continua constitueix una pràctica fonamental en la gestió del recursos humans a més d'un dret de les persones treballadores. La formació permet l'adquisició de noves competències i coneixements, i adaptar-se i reciclar-se en un entorn canviat. És igualment un mecanisme que permet el desenvolupament de la carrera i la promoció professional.

➤ **PRINCIPALS RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC**

La formació a *Parcs* respon a una doble lògica: a) **Formació bàsica**: Per al compliment de requisits legals (prevenció, certificacions, etc.); i per facilitar eines comunes sobre competències bàsiques d'un mateix col·lectiu; i b) **Formació específica**: adreçada a facilitar els coneixements i habilitats específics de cada lloc de treball (gestió de nomines, tràmits de personal, etc.).

Considerant la formació de 2018, si posem en relació persones formades i categories professionals, observem patrons diferents de distribució de la formació per grups amb diferències notables en el nombre de formacions i en el nombre de persones receptores. Considerant el nombre de formacions rebudes per sexe, són dones les receptores del 25,1% de les formacions, i el 74,9% són homes; però si considerem el nombre de persones diferents formades per sexe aquests percentatges varien. El percentatge relatiu de dones formades (diferents) per categoria és, en molts casos, més gran que el dels homes i a un grup significatiu de categories ha rebut formació la totalitat de les dones que l'integren (situació puntual entre els homes). També és més gran el percentatge total de dones diferents que han rebut algun tipus de formació, el 62,6%, en front el 55,4% dels homes. Aquesta última dada apunta a certa concentració de la formació en grups particulars de persones.

Tampoc hi ha una igual distribució del nombre d'hores de formació/persona si considerem les diferents categories professionals, que entre les dones varia entre de 2 i 20 hores; i, entre els homes, entre 2 i 12,3 hores. En gran mida aquesta situació respon a les diferents necessitats formatives de les diferents categories.

Contràriament, si considerem la mitjana d'hores de formació les dones han rebut una mitjana de 7 hores de formació en front 7,1 hores dels homes.

Pel que fa a les persones formades per tipus de formació i sexe mostra major irregularitat. Les dones concentren bona part de la seva formació a dos tipus: la informàtica (20%) i la prevenció (19%); mentre que entre els homes hi ha més diversificació: prevenció (25%), informàtica (11%), poda-prevenció (11%) i prevenció - maquinària (11%).

A l'ENQUESTA, en relació a la qüestió sobre si hi ha *igualtat de dones i homes en l'accés a la formació*, si el 68% de les dones responen positivament, entre els homes el percentatge s'eleva al 85%.

Als GRUPS DE TREBALL, en general, ha quedat igualment reflectida la percepció d'un accés igualitari a la formació de dones i homes. Algunes dones però, apunten a majors limitacions de les dones per accedir a determinades formacions vinculades a llocs de treball tradicionalment masculinitzats (poda, conducció, etc.) i a llocs de treball que s'assignen subjectivament (segon del personal encarregat).

➤ RESULTAT, INDICADORS I MESURES

RESULTATS	INDICADORS
R4.2. Institucionalitzada una <i>Política de formació</i> que garanteixi un igual accés a les accions formatives i el desenvolupament de les habilitats i competències de tot el personal de Parcs sense diferències de sexe.	• Percentatge comparatiu de dones i homes formats. • Percentatge (relatiu) comparatiu de dones i homes diferents formats • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes formats per grups professional. • Nombre d'hores de formació rebudes per dones i homes formats • El Pla de formació continua considera formació específica en relació a la igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes • Percepció de treballadores i treballadors en relació a la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Col·lectiu objectiu	Calendari	Recursos
4.2.1. Detectar les necessitats formatives de tota la plantilla en matèria de gènere i els seus diferents aspectes.	Alta	RRHH (Formació i Selecció)	Tota la plantilla		Personal intern
4.2.2. Incorporar al <i>Pla de Formació</i> i impartir continguts específics i transversals (adaptats als diferents col·lectius), sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i/o transversalització de la perspectiva de gènere a tot	Alta	RRHH (Formació i Selecció)	Tota la plantilla		Transversalitat Ajuntament/ Agent Igualtat/ Consultoria

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Collectiu objectiu	Calendari	Recursos
el personal de Parcs, amb èmfasi en les àrees i/o persones prioritzades (recursos humans, prevenció de riscos laborals, comitè d'empresa, responsables de gestió d'equips, etc.).					
4.2.3. Establir i difondre criteris i requisits corporatius per a l'assistència a accions de formació que tinguin una incidència en la promoció interna i l'accés als llocs de treball.	Alta	Gerència/ RRHH (Formació i Selecció)	Total la plantilla		Personal intern
4.2.4. Implantar una eina de gestió de la formació que permeti una major transparència dels processos.	Alta	RRHH (Formació i Selecció)	Total la plantilla		Personal intern

3.2.4.3. **PROMOCIÓ**

➤ **PRINCIPALS RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC**

En aquest àmbit es valora en quin grau l'organització facilita i promou el desenvolupament professional i la millora de les competències de tot el seu personal i si potencia i fomenta, amb mesures concretes, la promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat o a categories superiors.

Durant el període sota anàlisi, les promocions han estat molt limitades, malgrat que hi ha voluntat "d'actualitzar" les promocions quan sigui possible. Al 2015 i 2016 no es va produir cap promoció, al 2017, van haver 25 promocions, i 20 al 2018.

Les promocions del 2017 es van produir a categories de personal xofer i conductor, dues categories força masculinitzades, on els homes van concentrar el 92% de les persones que van assolir aquestes categories, reforçant aquesta situació.

Al 2018 les promocions va ser a categoria de personal encarregat, amb un total de 20 promocions on van haver més home en termes absoluts (12 de 20) però més dones en termes relatius tant en relació a la plantilla de dones (3,52% en front 1,7% dels homes), com en relació a les candidatures, havent assolit la promoció el 20% de les dones que van presentar candidatura en front el 12% dels homes.

A l'ENQUESTA, a la pregunta sobre si *dones i homes són promocionats per igual a Parcs*, és produeix una bretxa molt important a la percepció de dones i homes. Si les respostes positives dels homes sumen un 80% de les mateixes (més de la meitat dels homes, el 53%, considera que es tenen en compte només capacitats professionals); aquesta percepció positiva baixa entre les dones al 47% i destaca entre les respostes negatives la percepció de 1 de cada 4 dones que considera que no es tenen en compte només les capacitats

professionals (23%) i un 17% que pensen que les dones no tenen les mateixes possibilitats.

Sobre aquesta qüestió, als GRUPS DE TREBALL, la percepció de dones i homes és correspon amb als resultats de l'enquesta. Si bé els homes, en general, apunten a un igual accés, algunes dones apunten a diversos elements que condicionen aquesta igualtat: a) algunes proves pràctiques tenen biaix de gènere a la seva valoració; b) la manca de claredat i transparència en els procediments d'assignació de determinats llocs de treball (responsables en funcions brigades); i c) els criteris per al reconeixement de mèrits impacten negativament en les dones. aquests factors propiciarien el sostre de vidre per a les dones als alts càrrecs. Per part d'algunes persones, fonamentalment homes, s'apunta a falta d'interès de les dones per ocupar càrrecs de responsabilitat.

➤ RESULTAT, INDICADORS I MESURES

RESULTATS	INDICADORS
R4.3. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de promoció.	• Accions afirmatives en matèria de promoció orientades a aconseguir una relació paritària entre dones i homes. • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que han promocionat en el darrer any per categoria. • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que han participat en accions per a la promoció professional en el darrer any. • Percepció de treballadores i treballadors en relació a la igualtat d'oportunitats en la promoció

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Col·lectiu objectiu	Calendari	Recursos
4.3.1. Establir de criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts que garanteixin la igualtat d'oportunitats de dones i homes a tots els processos de promoció interna.	Alta	DEV/RRHH	Tota la plantilla		Personal intern
4.3.2. Identificar activament totes les persones de la plantilla que compleixen criteris per a presentar-se a una promoció interna i generació de les condicions necessàries per facilitar-les.	Alta	RRHH	Tota la plantilla		Personal intern (agent d'igualtat)
4.3.3. Millorar els canals i l'efectiva comunicació interna de les vacants/opcions promoció.	Alta	RRHH (Comunicació interna)	Tota la plantilla		Personal intern
4.3.4. Mantenir les mesures d'acció positiva en els llocs, àrees i grups professionals en què les dones estan infra representades, perquè a igualtat de mèrits i capacitat les dones ascendeixin (i viceversa).	Alta	Gerència/RRHH	Tota la plantilla		Personal intern

3.2.5. ÀMBIT 5: POLÍTICA RETRIBUTIVA

Les diferències retributives són una de les principals manifestacions de desigualtat entre dones i homes al món del treball i no és possible arribar a la igualtat real si prèviament no es resolen les diferències salarials.

Les diferències retributives són multi causals, i poques vegades es presenten de forma directa, aquestes es poden originar en el sistema de classificació professional, en la forma de contractació, en els complementos salarials, etc. Trobar l'origen resulta clau per poder eradicar la discriminació salarial.

➤ PRINCIPALS RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

L'estructura salarial de Parcs és transparent, però existeixen algunes situacions que poden propiciar la discriminació retributiva directa o indirecta vers les dones. Aquest es el cas de les retribucions complementàries, on es pot produir una escletxa per on es pot filtrar la discrecionalitat. No tot el personal percep complementos i entre qui ho fa, ho fa en quanties diferents donat que es retribueixen les condicions particulars dels diferents llocs de treball. Dintre d'una mateixa categoria també hi ha importants diferències. Segons les dades disponibles, el percentatge d'homes que cobra algun tipus de variable és, en termes relatius, més gran que el percentatge de dones, tant per a diverses categories professionals com globalment (un 50,8% en front un 44,5% respectivament). Els homes també concentren un major nombre de llocs de treball amb complementos (poda, plus nocturn, etc.). En el cas de les dones, en termes relatius, es major el percentatge que cobra una retribució complementària per la jornada especial de 40h.

En relació a les retribucions per bandes salarials, si considerem la plantilla de dones i d'homes, existeix força equilibri en la distribució d'unes i altres a les diferents bandes. Aquest equilibri es trenca únicament a la banda d'entre 25.001€ i 30.000€ on es concentra el 39,2% de les dones de la plantilla en front el 32,7% d'homes; diferència que es compensa a la següent banda, de 30.001€ a 35.000€, on les dones són el 21,1% i els homes al 29,18%.

Pel que fa a les persones que cobren per categories superiors a les nominal, el percentatge d'homes en aquesta situació és, en termes relatius i absoluts, significativament superior al de les dones. Són homes també els que concentren els salts més importants entre la categoria nominal i categoria per la que cobren (fins a 6 categories).

Si considerem la retribució mitjana¹¹ de les dones 30.998€ €, i la dels homes 32.213€ hi ha una bretxa salarial mitjana de gènere¹² del -4,8%. Si per altra banda considerem la retribució mitja, 31.919,67€, la mitja de les dones és 30.997,91€ i la dels homes és

¹¹ Queden fora d'aquest càlcul les posicions de direcció que estan fora de Conveni.

¹² La bretxa salarial entre homes i dones s'entén com la diferència entre la mitjana del guany salarial brut anual dels homes i la mitjana del guany salarial brut anual de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial brut anual dels homes.

32.213,43€, tancant la bretxa de gènere fins el -3,8%. La bretxa salarial es distribueix irregularment entre les diferents categories professionals.

Si considerem les retribucions brutes anuals per categories i nivells, per a pràcticament totes les categories, la retribució es més elevada entre els homes que entre les dones. La bretxa salarial de gènere més amplia arriba al -17,1% a la categoria de personal auxiliar pràctic de 1a. La bretxa és negativa per als homes únicament a la categoria de personal auxiliar administratiu (3r-4t any) , una categoria on únicament hi ha dues persones, una dona i un home.

A l'ENQUESTA, a la qüestió sobre la percepció en relació a la *igualtat retributiva entre dones i homes a Parcs*, hi ha bretxa entre la percepció d'unes i altres: en front un 52% de les dones que diuen que sí hi ha igualtat retributiva, ho fa un 66% d'homes. Significatiu el 16% de les dones, i el 7% del homes, que afirmen no hi ha igualtat retributiva a l'empresa.

Als GRUPS DE TREBALL apareixen novament elements que venen a reforçar els resultats de l'enquesta i altres reflexions que els complementen. Una percepció que es reitera, especialment entre les dones, és que falta transparència en l'assignació de primes i variables i que aquesta genera discriminació directa i/o indirecta vers les mateixes.

Al grup de treball amb el Comitè d'empresa es va subratllar la falta de dones a les *Meses de Negociació*, el que limita incorporar les demandes de les dones a aquesta.

➤ OBJECTIU, RESULTAT, INDICADORS I MESURES

OBJECTIU ESPECÍFIC

OE5. Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes millorant el control dels factors que poden generar discriminacions directes o indirectes entre dones i homes.

RESULTATS	INDICADORS
R5. Reduït el nombre de factors que afavoreixen les diferències retributives entre dones i homes i reducció efectiva de les mateixes.	• Nombre i percentatge (relatiu) comparatiu de dones i homes que cobren algun tipus de complement. • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes per bandes salarials. • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que cobren en categories superiors a les nominals per sexe. • Bretxa salarial de gènere (la diferència entre la mitjana del guany salarial brut anual dels homes i la mitjana del guany salarial brut anual de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial brut anual dels homes). • Percepció de les persones de la plantilla sobre la igualtat retributiva entre dones i homes a Parcs

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Col·lectiu objectiu	Calendari	Recursos
5.1. Revisar la política retributiva (RLT), en particular en relació a la definició dels complements i els criteris de la seva assignació per verificar que no es produeixen discriminacions directes ni indirectes basades en el sexe.	Alta	DEV/RRHH/ Negociació col·lectiva	Tota la plantilla		Personal intern

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Col·lectiu objectiu	Calendari	Recursos
5.2. Mantenir la presència paritària de dones en les Meses de negociació.	Alta	RRHH/ Comitè d'empresa	Tota la plantilla		Personal intern

3.2.6. ÀMBIT 6: ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL

Una de les problemàtiques socials més esteses és la dificultat d'estructurar horaris que ens permetin gaudir d'una millor qualitat de vida i acabem construint les nostres vides al voltant dels diferents temps que dediquem a la feina, l'oci o el descans. La conciliació permet a les persones compatibilitzar els temps, interessos, obligacions i necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i poder desenvolupar-se per igual en tots ells.

Però parlar de conciliació es posar de manifest l'estreta relació entre els rols de gènere tradicionals i l'assumpció de les responsabilitats familiars. Malgrat els recents avenços legals en matèria de conciliació, aquesta continua sent assumida per les dones, en tant que són socialment considerades les responsables, quasi en exclusivitat, de la cura de filles i fills i/o d'altres familiars dependents.

Des de la perspectiva de gènere, les millores en la gestió dels diferents temps necessiten, per fer-se efectives, una veritable igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el àmbit laboral.

Una idònia ordenació del temps de treball, a més, redueix l'absentisme i està relacionada amb una millor productivitat i la retenció de talent.

➤ PRINCIPALS RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

Les mesures de conciliació queden recollides al *Conveni Col·lectiu* i s'alineen amb el que preveu la legislació amb algunes millores en el marc de la negociació pròpia de *Parcs*.

El gaudiment de les mesures de conciliació és comú a tot el personal, encara que si analitzem a les taules l'evolució de l'ús de les mesures de conciliació dels darrers 4 anys aquesta té biaix de gènere, amb la feminització de la conciliació.

Globalment hi ha paritat entre dones i homes al gaudiment dels permisos sense sou, 44% i 56% dels permisos respectivament; però en termes relatius, els permisos sol·licitats per dones quasi tripliquen els dels homes.

En el cas de les reduccions de jornada per guarda legal, la feminització es fa més evident. A data de tall, les dones que estaven en reducció de jornada per cura de fills/filles significaven el 9,3% de la plantilla de dones, mentre el homes eren el 2%. Malgrat aquesta realitat, la bretxa s'ha reduït als darrer 4 anys.

A l'ENQUESTA, en relació a la percepció sobre la *conciliació de la vida personal, familiar i laboral*, dones i homes responen amb algunes diferències. Si el 56% de les dones afirmen que *Parcs* facilita per igual la conciliació de tot el seu personal, entre el homes el

percentatge s'eleva al 65%; i si el 16% de les dones afirmen que existeixen diferències evidents en l'ús que dones i homes fan de les mesures de conciliació, ho fan el 7% dels homes). El 35% de les dones apunta a la necessitat de considerar noves formes d'organització de la feina i del temps de treball que afavoreixin el rendiment i la conciliació que demanen, 14 punts percentuals per sobre dels homes.

Als GRUPS DE TREBALL, en relació a la conciliació, hi ha en general una percepció força positiva. Malgrat això s'apunta com element de distorsió de la mateixa l'existència de diferents expressions de "penalització" de la conciliació familiar en relació, per exemple, a l'accés a la formació o la promoció i en relació a determinades primes. Donat que la conciliació tendeix a estar feminitzada, es produiria una discriminació indirecta vers les dones.

Entre el personal de determinats àmbits de treball s'apunta a les dificultats per a conciliar segons els torns de treball (vigilància) o de flexibilitzar horaris (brigades) que apunten afecta especialment a les dones.

Des de RRHH hi ha la percepció de que el conjunt de la plantilla fa un lliure ús de les mesures de conciliació.

➤ OBJECTIUS, INDICADORS I MESURES

OBJECTIU ESPECÍFIC

OE6. Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a *Parcs i Jardins* que garanteixi un gaudiment igualitari per a dones i homes.

RESULTATS	INDICADORS
R6. Consolidades les mesures que permeten l'harmonització de la vida personal, familiar i laboral i garantit el seu gaudiment al totes les persones que integren la plantilla.	- Existència d'un Pla de conciliació - Les mesures destinades a facilitar la comptabilitat entre temps laboral i personal van adreçades a tot el personal dones i homes de tots els nivells jeràrquics. - Les mesures destinades a comptabilitzar el temps laboral i personal són conegudes per tota la plantilla. - Existeix un gaudiment equitatiu de les mesures destinades a facilitar la comptabilitat entre temps laboral i personal per ambdós sexes. - La conciliació de la vida personal i laboral forma part de la cultura organitzativa de Parcs - Nombre i percentatge de dones i homes que s'han acollit a la reducció de jornada per cura de filles i fills - Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que s'han acollit a excedències - Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que s'han acollit a permisos sense sou - Percepció de treballadores i treballadors en relació a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Collectiu objectiu	Calendari	Recursos
---------	------------------	-------------------------	--------------------	-----------	----------

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Col·lectiu objectiu	Calendari	Recursos
6.1. Difondre entre tota la plantilla les mesures per a la conciliació a l'abast de treballadores i treballadors.	Alta	RRHH	Tota la plantilla		Personal intern
6.2. Estudiar noves fórmules d'usos del temps i la possibilitat d'incorporar noves formes de treball que facilitin la conciliació familiar (brigada horari alternatiu, flexibilitat horari, etc.)	Mitja	RRHH	Tota la plantilla		Personal intern

3.2.7. ÀMBIT 7: PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir a treballadores i treballadors de l'exposició a situacions o activitats laborals que poden produir un dany a la salut. Però aquesta prevenció ha de considerar que no són iguals les condicions i les necessitats de homes i dones en l'entorn laboral i que, en conseqüència, existeix una manera diferent d'emmalaltir i accidentar-se entre dones i homes originada tant en les pròpies diferències biològiques, com per la definició o organització social del treball. L'aplicació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut permet aflorar aquesta realitat que pot quedar amagada des de la suposada neutralitat de les aproximacions cegues al gènere, i posa el mateix nivell d'atenció, de preocupació i de recursos en els diferents tipus de riscos que causen danys a la salut.

La inclusió de la perspectiva de gènere ha de tenir caràcter integral i ser transversal en la identificació i l'avaluació de riscos, la implementació, el seguiment i l'avaluació de mesures. La *Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre homes i dones*, obliga a incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

➤ PRINCIPALS RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

Parcs aplica tota la normativa vigent en la matèria de prevenció dels riscos laborals i vigilància de la salut. Als darrers anys s'han fet passes importants per garantir l'adequació dels equips i equipaments de protecció a les necessitats/característiques de les dones, s'han anat reorganitzant els centres de treball tenint en compte criteris de gènere, i s'han fet esforços per incorporar la perspectiva de gènere a la salut laboral.

Aquests assoliments però, són valorats de manera diferent per treballadores i treballadors. A l'ENQUESTA, a la pregunta sobre si es tenen en consideració les *diferents necessitats de les dones i dels homes en matèria de prevenció laboral en el treball*, si 72% dels homes contesten afirmativament, ho fan el 53% de les dones; i si una de cada tres dones (33%) encara pensa que no, entre els homes aquesta percepció negativa baixa fins el 9%.

Als GRUPS DE TREBALL, pel que fa a la prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut, dones i homes consideren, en general, que hi ha una bona implementació de l'enfocament

de gènere. Es reconeix l'esforç fet per part de l'empresa per comptar amb equips de protecció i equipació adaptats per a les dones, quedant pendents demandes molt puntuals: guants per a la poda, equipament per a dones embarassades (que ja es soluciona individualment).

Un aspecte de la prevenció on hi ha la percepció que s'han d'impulsar mesures de millora urgents és la resolució de conflictes. Hi ha una percepció estesa, que travessa els diferents col·lectius que integren l'empresa, que hi ha una aplicació força laxa de sancions que generen certa cultura de la permissivitat. La percepció de la permissivitat enllaçaria amb un altre nus apuntat a varius grups, l'abús de la situació de restricció, situació sobre la que també es demana un major control i sobre la que hi ha la percepció que genera discriminació indirecta vers les dones (distribució de tasques a les brigades).

➤ **OBJECTIU, RESULTAT, INDICADORS I MESURES**

OBJECTIU ESPECÍFIC

OE7. 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.

RESULTATS	INDICADORS
R7. Adequades les estratègies de prevenció de riscos i els serveis de vigilància de la salut a les diferents necessitats de les dones i dels homes.	• Existeix un Pla de seguretat i salut laboral que tingui en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals. • Les condicions de treball (físiques i materials) tenen en compte que els riscos poden ser diferents en funció del sexe de les persones. • Integració del Comitè de seguretat i salut, nombre i percentatge comparatiu de dones i homes. • Percepció de dones i homes de la plantilla en relació a consideració que a Parcs es fa de les diferents necessitats de les dones i dels homes en matèria de prevenció laboral en el treball • Percepció de dones i homes de la plantilla en relació a consideració que a Parcs es fa de les diferències de dones i homes en les revisions mèdiques laborals.

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Col·lectiu objectiu	Calendari	Recursos
7.1. Mantenir les revisions periòdiques del <i>Pla de prevenció i salut laboral</i> , perquè es tingui en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.	Alta	RRHH (RRLL i Servei PRL)	Tota la plantilla		Personal intern / Agent d'igualtat/ consultoria
7.2. Mantenir criteris d'adaptació de les condicions de treball tenint en compte els resultats de l'avaluació de riscos amb perspectiva de gènere.	Alta	EVb, Comitè de Seguretat i Salut i Servei de PRL	Tota la plantilla		Personal intern
7.3. Transversalitzar la perspectiva de gènere en totes les formacions que es duguin a terme sobre riscos laborals.	Alta	RRHH (Selecció i formació)	Tota la plantilla		Agent d'igualtat/ Consultoria

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Collectiu objectiu	Calendari	Recursos
7.4. Incrementar de la presència de dones al <i>Comitè de Seguretat i Salut</i> .	Alta	<i>Comitè de Seguretat i Salut</i>	Dones de la plantilla		Personal intern
7.5. Incorporar l'enfocament de gènere al replantejament general de l'organització de casetes i centres de treball	Alta	DEV/ RRHH	Plantilla implicada		Personal intern
7.6. Valorar a les revisions mèdiques proves específiques per a la salut de dones.	Mitja	Vigilància salut	Dones plantilla		Vigilància salut

3.2.8. ÀMBIT 8: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Existeix un ampli cos de lleis estatals i autonòmiques que estableixen el marc normatiu relatiu a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

La *Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes* considera l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe actes discriminatoris i contraris al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones. És per això que requereix de les empreses (art. 48.1.): "(...) promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar sortida a les denúncies o reclamacions que puguin formular qui n'hagi estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que han de negociar-se amb els representats dels treballadors, com l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació."

La *LOIEMH* defineix l'assetjament sexual, com qualsevol comportament verbal o físic de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu; i l'assetjament per raó de sexe, com qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, degradant o ofensiu; poden ser exercits per companys, per superiors jeràrquics o terceres persones vinculades amb l'empresa (clients, proveïdors, etc.). Amb freqüència, les dones que pateixen algun tipus d'assetjament no ho denuncien per dos motius fonamentals: d'una banda, el fet que les pròpies víctimes moltes vegades no han identificat l'assetjament sexual com a tal (assetjament tècnic); d'altra, l'assetjament sexual sofert però no denunciat, per motius molt diversos (por a perdre la feina, vergonya d'haver patit assetjament, por a les possibles represàlies, manca de suport, etc.).

Pel que fa al desplegament normatiu a Catalunya, el *Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública*, que recull els drets dels funcionaris i funcionàries, expressa el dret de ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa. Per altra

banda, la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista*, recull, entre d'altres, les formes d'exercir la violència masclista i la manifestació d'aquesta violència masclista en l'àmbit laboral —tant dins com fora del centre i dins l'horari laboral o fora d'aquest horari si té a veure amb la feina—.

La responsabilitat principal de prevenir i actuar davant l'assetjament sexual i per raó de sexe recau en l'empresa (art. 4.2.d de l'*Estatut dels treballadors* i, art. 14 de la *Llei 32/1995, de prevenció de riscos laborals*). Amb la finalitat de prevenir-los (art. 48.1 de la *Llei orgànica 3/2007, d'igualtat*), les empreses hauran de negociar mesures amb la representació de les persones treballadores, com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, així com campanyes informatives i de formació, tenint la representació sindical la potestat de participar i d'intervenir (art. 34 de la *Llei 32/1995, de prevenció de riscos laborals*, i de l'art. 48.1 de la *Llei orgànica 3/2007, d'igualtat*). La representació sindical també té obligacions que es deriven de l'art. 48.2 de la *Llei orgànica 3/2007, d'igualtat*, de sensibilitzar la plantilla de l'empresa i informar la direcció sobre les conductes o els comportaments que puguin ser considerats o que puguin propiciar assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

➤ PRINCIPALS RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

Fins ara, l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe queda inscrit, al *Manual de gestió de Conflictes: Protocol per a la prevenció, detecció i actuació en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball*. Aquest *Protocol* defineix conceptes clau (inclou la definició d'assetjament sexual, però no d'assetjament per raó de sexe); recull les línies d'actuació a realitzar davant d'una possible situació de risc psicosocial i estableix els procediments i mitjans necessaris per l'estudi, anàlisi i proposta de mesures en relació als casos d'assetjament de caire moral, sexual així com d'altres conductes que puguin suposar situacions de discriminació.

Davant qualsevol denúncia que pugui respondre al que preveu el *Protocol*, es duu a terme una valoració i qualificació, aplicant-se si s'escau el procediment d'actuació adient en cada cas. En cas que d'haver sospita o indicis d'assetjament sexual, s'aplica el protocol específic (ISSI 06.05) *Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe* (2013).

Aquest *Protocol* recull les definicions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (segons defineix la *Llei orgànica, 3/2007, art. 7*), i les seves tipologies; estableix el seu objecte i abast, les responsabilitats (obligacions i orientacions) de les diferents parts, així com la lògica de desenvolupament del procediment (orientacions pràctiques, assessorament i assistència a les persones afectades, vies de resolució i resposta interna a l'empresa, denúncia interna i investigació, instrucció del procediment, mesures cautelars, actuacions sobre els efectes a la salut, avaluació de les proves i pressa de decisions, i resolucions i sancions). Defineix igualment com fer seguiment del *Protocol* i les accions difusió del protocol, mesures de formació i sensibilització.

Des de l'entrada en vigor al 2014 d'aquest *Protocol* no hi ha hagut denúncies formals d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe a la representació de treballadores i treballadors ni a Recursos Humans.

El *Conveni Collectiu*, al *CAPÍTOL XI. Disposicions addicionals*, al numeral 2 recull: "Assetjament Sexual: Totes les persones tenen dret al respecte de la seva intimitat i a la deguda consideració en la seva dignitat. Es considera assetjament sexual en el treball un comportament verbal o físic de caràcter o connotació sexual que es dona en l'àmbit de les relacions laborals; la persona que el realitza sap o ha de saber que aquest comportament no és desitjat per la persona que n'és objecte, incidint en la negativa o en l'acceptació d'aquest comportament en la situació laboral de la persona que pateix aquesta conducta se li crea un entorn laboral intimidatori i hostil. S'ha d'aconseguir un entorn laboral lliure de comportament no desitjat de caràcter sexual". Contràriament, en el *CAPÍTOL VII. Règim disciplinari*, a l'apartat de Faltes (art. 55), no considera com a falta (en cap dels seus tres nivells) les actuacions que suposin discriminació o assetjament sexual i per raó de sexe i; en conseqüència no hi ha sancions previstes.

A l'actualitat s'està treballant l'actualització del *Protocol per a l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe*.

A l'ENQUESTA, en relació a *l'assetjament sexual i per raó de sexe*, és de subratllar que mentre les respostes positives de les dones (existència protocol, sensibilització i coneixement de les mesures per part de la plantilla en relació a assetjament sexual i per raó de sexe) arriben al 67%, entre els homes pugen al 80%; i que mentre la percepció negativa respecte l'abordatge de l'empresa d'aquest tema queda en el 7% entre els homes, puja al 18% entre les dones.

També és diferent l'opinió de dones i homes sobre la percepció d'haver patit personalment o haver estat testimoni de situacions de discriminació/assetjament que poden haver patit "altres persones". Mentre que entre les dones que han respòs, el 16% afirmen haver-ho patit i un 25% haver-ho presenciats; entre els homes, els percentatges baixen al 5% i al 17% respectivament. La majoria d'homes, el 78%, afirmen no haver patit o vist cap situació de discriminació/assetjament; de les dones, el 58%.

Aquestes dades contrasten amb la informació facilitada des de RRHH sobre l'absència de denúncies formals de situacions d'assetjament als darrers 4 anys.

Les dades d'aquest apartat apunten a una molt diferent percepció i comprensió del que és l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe entre dones i homes. Això implica la necessitat d'una major sensibilització que permeti "unificar" criteris entorn quines són les expressions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i un coneixement clar de la ruta de la comunicació/denúncia.

Als GRUPS DE TREBALL, en relació a l'assetjament sexual o per raó de sexe hi ha una corrent majoritària entre les dones que té la percepció de que aquest tema no s'està abordant idòniament. Algunes dones afirmen que la desconfiança que hi ha en relació a d'aplicació del *Protocol* (enquistament dels casos, falta de confidencialitat, falta de sancions efectives i/o idònies), dissuadeix les denúncies. Aquesta percepció també es fa present entre els homes amb menor incidència, ja que en general, consideren que aquest tema està "ben resolt". Això estaria en concordança amb la bretxa entre les situacions d'assetjament que tant dones com homes afirmen haver viscut o presenciats i el nombre de denúncies que es realitzen. Hi ha però un grup minoritari d'homes que tenen la percepció que aquest tema s'utilitza com a arma llancívola contra ells i que aquesta situació condiciona les relacions amb algunes dones de la plantilla.

També s'ha apuntat a la falta de coneixement/comprensió dels propis conceptes d'assetjament sexual i per raó de sexe i del *Protocol*, el que contribueix a la pervivència de determinats comportaments.

➤ OBJECTIUS, INDICADORS I MESURES

OBJECTIU ESPECÍFIC

OE8. 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.

RESULTATS	INDICADORS
R8. Institucionalitzats mecanismes orientats a la prevenció, detecció i sanció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.	- Existeix un Protocol per l'abordatge de d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. - Existeixen mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe implementant-se (accions formatives, codis de bones pràctiques i campanyes de sensibilització). - Existeixen canals implementats per recollir denúncies o reclamacions en cas de conèixer o ser víctima d'assetjament sexual i per raó de sexe. - Estan perfectament identificades les persones referents responsables d'atendre a les que formulin una queixa o denuncia en l'àmbit de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. - Les persones que atenen les queixes estan formades per a la tasca a complir. - Es fa un tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. - Nombre de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en el darrer any comunicats o denunciats.

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Collectiu objectiu	Calendari	Recursos
8.1. Actualitzar el <i>Protocol</i> d'actuació per a l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, regulant els procediments de prevenció, actuació i sanció de qualsevol expressió d'assetjament sexual o per raó de sexe.	Alta	RRHH	Tota la plantilla		Personal intern- Agent d'Igualtat/ consultoria
8.2. Difondre el <i>Protocol</i> entre tota la plantilla, donant a conèixer els principals continguts del mateix: expressions d'assetjament, canals de denúncia, persones referents, etc.	Alta	Gerència/ RRHH	Tota la plantilla		Comissió d'Igualtat/ Agent d'Igualtat / consultoria
8.3. Realitzar accions de sensibilització sobre discriminació, assetjament sexual i per raó de sexe, i en general, sobre violència contra les dones.	Alta	Gerència/ RRHH	Tota la plantilla		Comissió d'Igualtat/ Agent d'Igualtat Consultoria
8.4. Desenvolupar accions formatives adreçada específicament a RRHH,	Alta	RRHH, Comissió	RRHH, Comissió Igualtat, i		Consultoria

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Collectiu objectiu	Calendari	Recursos
Comissió Igualtat, i altres persones (referents) amb algun tipus de competència en la prevenció o detecció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.		d'Igualtat	persones (referents) amb competències en la prevenció o detecció de l'assetjament sexual o per raó de sexe		
8.5. Fer seguiment sobre els resultats de l'aplicació del <i>Protocol</i> de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Alta	RRHH	Tota la plantilla		Agent Igualtat

3.2.9. ÀMBIT 9: COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA

El llenguatge, en tant que producte social, és un reflex de la realitat de la societat que l'utilitza. Aquest incorpora elements que contribueixen a la invisibilització de les dones i al manteniment dels estereotips de gènere, el que a més s'articula amb pràctiques discriminatòries en l'ús del llenguatge. De la mateixa manera, l'ús que se'n fa de les imatges pot ser discriminatori.

Com en d'altres àmbits, el llenguatge sexista que s'utilitza al món del treball no només contribueix al manteniment dels estereotips i dels rols de gènere tradicionals, i invisibilitza la presència de les dones, si no que afavoreix la discriminació i la desigualtat d'oportunitats entre dones i homes. Aquest llenguatge sexista es posa clarament de manifest en molts processos de gestió de recursos humans, o en la nomenclatura dels llocs de treball o en les relacions que s'estableixen amb les persones usuàries.

Generalitzar l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge verbal i tenir cura de la imatge que es projecta són elements clau per contribuir a la igualtat real entre dones i homes, i fer visible el compromís de Parcs amb la igualtat entre dones i homes.

➤ PRINCIPALS RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

Com en d'altres àmbits, el llenguatge sexista que s'utilitza al món del treball no només contribueix al manteniment dels estereotips i dels rols de gènere tradicionals, i invisibilitza la presència de les dones, si no que afavoreix la discriminació i la desigualtat d'oportunitats entre dones i homes. Aquest llenguatge sexista es posa clarament de manifest en molts processos de gestió de les persones, o en la nomenclatura dels llocs de treball o en les relacions que s'estableixen amb les persones usuàries.

En aquest àmbit s'han analitzat, per una banda, els instruments de referència disponibles; i per un altre, la comunicació interna i externa de Parcs, el llenguatge que s'utilitza en la documentació escrita i en la comunicació oral, la visibilitat i l'ús de la imatge de les dones, així com la imatge que projecta l'organització, tant a nivell intern com extern, i la seva publicitat.

L'anàlisi de l'ús que se'n fa tan del llenguatge com de la imatge es pot fer a dos nivells: a) institucional/formal i; b) per part de l'equip humà que integra l'organització/informal.

A nivell d'organització, en relació a la producció escrita en diferents formats, un cop revisada documentació diversa (conveni col·lectiu, manuals, protocols, etc.), es pot concloure que el llenguatge inclusiu i no sexista s'utilitza irregularment, encara que els darrers anys la tendència al seu ús és més generalitzada.

A la web (<http://ajuntament.barcelona.cat/ecologiaurbana/ca/qui-som/empreses-i-organismes-autonoms/institut-municipal-de-parcs-i-jardins>) és on de manera més sistemàtica s'utilitza el llenguatge inclusiu.

En relació a l'ús d'imatges a nivell institucional, es pot afirmar que s'utilitzen poques imatges de persones i que no es poden identificar diferències en l'ús que es fa de dones i homes.

A aquesta pràctica inclusiva del llenguatge i la imatge a nivell organització es considera han contribuït les mesures establertes al *1rPI-PiJ*.

Aquestes mesures semblen haver tingut un impacte més limitat en relació l'ús informal de llenguatge inclusiu i les imatges no sexistes. Encara hi ha àmbits de l'organització on l'ús del llenguatge masculista és quotidià. Situació similar es pot produir amb la presència d'imatges sexistes en alguns espais comuns.

Les respostes a l'ENQUESTA en relació a si *el llenguatge i les imatges no sexistes formen part dels valors de Parcs*, tenen percentatges afirmatius similars entre dones i homes 54% i 60% respectivament, obrint-se certa bretxa en les respostes negatives on el percentatge de dones que pensen que no forma part és 9 punts percentuals més al que el dels homes.

Quan intentem caracteritzar aquesta realitat, les dones tenen una percepció més crítica de la situació. En relació al *llenguatge i les imatges no sexistes*, hi ha més homes que dones que afirmen utilitzar sempre llenguatge no sexista (32% dels homes en front el 26% de les dones), contràriament són més les dones les que consideren que al seu entorn de treball no sempre s'utilitza el llenguatge no sexista, un 46% en front un 30% entre els homes.

Als GRUPS DE TREBALL es va apuntar una idea de manera reiterada: la persistència d'un ús molt sexista del llenguatge entre determinats col·lectius. També hi ha, en resposta a aquesta situació, consens sobre la necessitat d'impulsar la transversalització de l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista a *Parcs* tant a nivell institucional com entre la plantilla.

A les ENTREVISTES realitzades a persones clau, aquest és un àmbit que es considera important per avançar cap a la igualtat de dones i homes, especialment pel que fa a la institucionalització de llenguatge inclusiu i no sexista.

Generalitzar l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge verbal i tenir cura de la imatge que es projecta són elements clau per contribuir a la igualtat real entre dones i homes, i fer visible el compromís de Parcs amb la igualtat.

➤ OBJECTIUS, INDICADORS I MESURES

OBJECTIU ESPECÍFIC

OE9. Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.

RESULTAT	INDICADORS
R9. Institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere.	- Existència d'una guia on s'estableixen els criteris per una comunicació escrita i oral inclusiva i una imatge no sexista (producció institucional). - Existeix una pràctica institucionalitzada d'aplicació del llenguatge inclusiu i la imatge no sexista a totes les comunicacions (internes i externes de l'organització) - Coneixement per part de tota la plantilla dels criteris de llenguatge i comunicació no sexista (a nivell de relacions entre persones de la plantilla). - Percepció de les persones que integren la plantilla en relació a l'ús del llenguatge no sexista a l'entorn de treball.

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Collectiu objectiu	Calendari	Recursos
9.1. Elaborar una <i>Guia de comunicació inclusiva i no sexista</i> on s'estableixin criteris i es facilitin models per l'ús d'un llenguatge i una imatge, internes i externes, inclusivament i no sexistes i d'ús transversal a tots els àmbits de <i>Parcs</i> .	Alta	RRHH (Comunicació interna)	Tota la plantilla		Agent Igualtat / Consultoria
9.2. Difondre la <i>Guia de comunicació inclusiva i no sexista</i> entre total la plantilla (fer-la accessible a la intranet).	Alta	RRHH (Comunicació interna)	Tota la plantilla		Agent Igualtat / Recursos interns / Consultoria
9.3. Impartir de formació per a l'ús d'una <i>comunicació inclusiva i no sexista</i> als àmbits que així ho requereixin per les seves funcions (comunicació, TIC, etc.).	Mitja	RRHH (Selecció i Formació)	Àmbits i persones seleccionats		Recursos interns/ Agent Igualtat Transversalitat Ajuntament/ Consultoria
9.4. Elaborar i difondre pauts senzilles i pràctiques per a la millora del llenguatge parlat no sexista.	Mitja	RRHH (Comunicació interna)	Tota la plantilla		Recursos interns/ Agent Igualtat Transversalitat Ajuntament
9.5. Difondre missatges periòdics sobre exemples de llenguatge no sexista a través dels mitjans de comunicació que disposa l'Institut.	Mitja	RRHH (Comunicació interna)	Tota la plantilla		Recursos interns/ Agent Igualtat Transversalitat Ajuntament

Mesures	Nivell prioritat	Àrea/Unitat responsable	Collectiu objectiu	Calendari	Recursos
9.6. Revisar i adequar la documentació de <i>Parcs</i> per garantir-ne la neutralitat en el llenguatge (comunicacions internes: de categories de llocs treball, selecció, etc.: comunicacions externes: mitjans de comunicació, publicitat, ofertes de selecció, etc.; documentació institucional: cartes, formularis i impresos, entre d'altres).	Alta	RRHH (Comunicació interna)	Tota la plantilla		Recursos interns/ Agent d'Igualtat/ Consultoria
9.7. Adequar les aplicacions informàtiques per a la utilització d'estratègies tecnològiques i lingüístiques per afavorir un llenguatge no sexista i que permetin treballar amb dades desagregades per sexe.	Alta	Recursos Humans, Informàtica	Tota la plantilla		Recursos interns

3.3. CALENDARI D'EXECUCIÓ

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

3.4. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

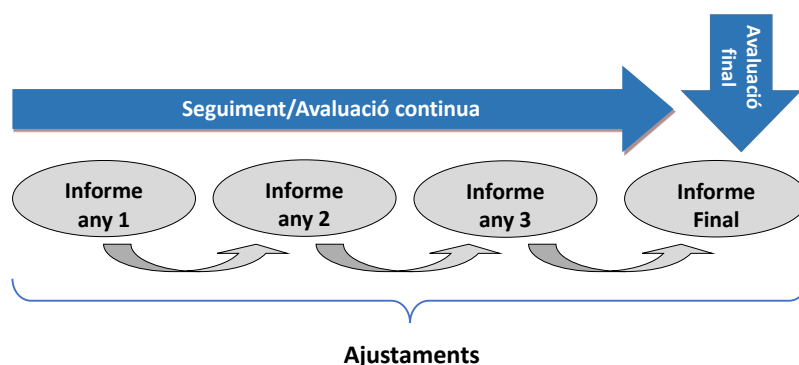
El seguiment i l'avaluació són processos clau per conèixer l'impacte del *Pla d'Igualtat* i estan orientats a:

- Fomentar la responsabilitat i la transparència en el procés de gestió.
- Analitzar el desenvolupament del *Pla*.
- Identificar restriccions a l'assoliment dels objectius i rutes de com superar-les.
- Identificar noves necessitats que requereixin noves accions.
- Disposar de dades fiables per a la presa de decisions sobre ajustaments a la planificació i la continuïtat de la mateixa.
- Facilitar l'aprofitament màxim dels recursos disponibles.
- Conèixer el grau d'assoliment dels objectius previstos.

El sistema de seguiment i avaluació s'estableix sobre la base del propi *Pla d'Igualtat*. Aquest inclou indicadors objectivament verificables, qualitatius i quantitatius i sensibles al gènere, per a cadascun dels resultats previstos i que han de permetre mesurar l'assoliment dels mateixos. Tots els indicadors compten amb valors d'entrada obtinguts durant el diagnòstic (línia basal) el que permet mesurar l'evolució i la comparació amb la situació prèvia.

Es compta igualment amb instruments dissenyats per al diagnòstic que poden contribuir a la recollida i organització de la informació (enquesta de percepció per a la plantilla, taules, etc.) i el seu posterior tractament i sistematització seguint el mateixos criteris. Totes les dades han de ser recollides amb desagregació per sexe i utilitzant les mateixes fonts emprades durant el diagnòstic.

Resultat del procés de seguiment s'haurà d'elaborar d'un Informe de seguiment anual que estableixi el grau d'assoliment dels objectius i resultats previstos durant aquest període.



A la finalització de la implementació del *Pla Intern d'Igualtat* s'haurà de realitzar un Informe Final d'Avaluació que estableixi l'eficàcia, l'eficiència i la sostenibilitat de la intervenció així com el grau general d'assoliment dels objectius i resultats previstos mesurats amb els indicadors prèviament dissenyats. Els resultats d'aquesta avaluació, juntament amb les recomanacions que es puguin fer, han de servir de base per al disseny del següent *Pla d'Igualtat*. Per a la realització de l'avaluació es faran servir els mateixos instruments que s'han fet servir al diagnòstic per afavorir la identificació dels canvis generats per la implementació del *Pla d'Igualtat*.

➤ TAULA CONSOLIDADA D'INDICADORES DE RESULTAT /IMPACTE (AVALUACIÓ)

AMBIT D'INTERVENCIÓ	RESULTATS	INDICADORS
1. Cultura institucional	R1. Creades les condicions i desenvolupats els mecanismes que propicien una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	• Existeix voluntat política d'incorporar plenament el principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes formalitzada a polítiques i pràctiques de Parcs. • Els diferents instruments, mecanismes, processos, procediments, etc. de Parcs integren la perspectiva de gènere i garanteixen el principi d'igualtat • Tota la informació que es genera des de RRHH està desagregada per sexe i permet mesurar l'evolució dels indicadors. • Parcs té constituïda una Comissió d'Igualtat que exerceix les funcions que li són pròpies. • Es compta amb l'agent d'igualtat • Percepció de treballadores i treballadors en relació a si la igualtat d'oportunitats entre dones i homes forma part dels valors de Parcs. • Percepció de la plantilla en relació a si treballadors i treballadores de Parcs estan compromesos amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
2. Representativitat de gènere	R2. Reduïda la segregació basada en el sexe a tots els àmbits (àrees, grups professionals, nivells de destí, òrgans de representació, etc.) de Parcs i Jardins	• Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes a Parcs • Nombre i percentatge comparatiu de distribució de dones i homes per grups professionals • Nombre i percentatge comparatiu de distribució de dones i homes per nivell salarial. • Nombre i percentatge comparatiu de distribució de dones i homes per categories professionals • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que integren el Comitè d'Empresa. • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que integren les diferents comissions de treball en que participa la representació de treballadores i treballadors • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que pertanyen a col·lectius amb especials dificultats d'inserció
3. Condicions laborals	R3. Consolidades unes condicions laborals que garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats de tracte entre dones i homes amb independència de la relació laboral.	• Nombre i percentatge comparatiu de distribució de dones i homes per tipus de relació laboral. • Nombre i percentatge comparatiu de distribució de dones i homes per tipus de jornada. • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que treballen jornades reduïdes (incloent-hi tots els motius de reducció de la jornada) • Percepció de dones i homes en relació a la incidència de la dimensió de gènere a la distribució de les tasques als seus entorns de treball.

AMBIT D'INTERVENCIÓ	RESULTATS	INDICADORS
4. Processos de gestió de recursos humans	R4.1. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de selecció i contractació de persones.	• Procediments de selecció del personal amb criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per sexe. • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes contractats el darrer any (2018) • Accions positives per assolir una presència equilibrada de dones i homes en les diferents categories laborals i àrees. • Percepció de les persones treballadores respecte la igualtat d'oportunitats en l'accés als càrrecs de responsabilitat.
	R4.2. Institucionalitzada una <i>Política de formació</i> que garanteixi un igual accés a les accions formatives i el desenvolupament de les habilitats i competències de tot el personal de Parcs sense diferències de sexe.	• Percentatge comparatiu de dones i homes formats. • Percentatge (relatiu) comparatiu de dones i homes diferents formats • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes formats per grups professional. • Nombre d'hores de formació rebudes per dones i homes formats • El Pla de formació continua considera formació específica en relació a la igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes • Percepció de treballadores i treballadors en relació a la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació
	R4.3. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de promoció.	• Accions afirmatives en matèria de promoció orientades a aconseguir una relació paritària entre dones i homes. • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que han promocionat en el darrer any per categoria. • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que han participat en accions per a la promoció professional en el darrer any. • Percepció de treballadores i treballadors en relació a la igualtat d'oportunitats en la promoció
5. Política i estructura retributiva	R5. Reduït el nombre de factors que afavoreixen les diferències retributives entre dones i homes i reducció efectiva de les mateixes.	• Nombre i percentatge (relatiu) comparatiu de dones i homes que cobren algun tipus de complement. • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes per bandes salarials. • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que cobren en categories superiors a les nominals per sexe. • Bretxa salarial anual de gènere • Percepció de les persones de la plantilla sobre la igualtat retributiva entre dones i homes a Parcs

AMBIT D'INTERVENCIÓ	RESULTATS	INDICADORS
6. Conciliació de la vida personal, familiar i professional	R6. Consolidades les mesures que permeten l'harmonització de la vida personal, familiar i laboral i garantit el seu gaudiment al totes les persones que integren la plantilla.	• Existència d'un Pla de conciliació • Les mesures destinades a facilitar la comptabilitat entre temps laboral i personal van adreçades a tot el personal dones i homes de tots els nivells jeràrquics. • Les mesures destinades a comptabilitzar el temps laboral i personal són conegudes per tota la plantilla. • Existeix un gaudiment equitatiu de les mesures destinades a facilitar la comptabilitat entre temps laboral i personal per ambdós sexes. • La conciliació de la vida personal i laboral forma part de la cultura organitzativa de Parcs • Nombre i percentatge de dones i homes que s'han acollit a la reducció de jornada per cura de filles i fills • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que s'han acollit a excedències • Nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que s'han acollit a permisos sense sou • Percepció de treballadores i treballadors en relació a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
7. Prevenció de Riscos Laborals i de Vigilància de la Salut	R7. Adequades les estratègies de prevenció de riscos i els serveis de vigilància de la salut a les diferents necessitats de les dones i dels homes.	• Existeix un Pla de seguretat i salut laboral que tingui en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals. • Les condicions de treball (físiques i materials) tenen en compte que els riscos poden ser diferents en funció del sexe de les persones. • Integració del Comitè de seguretat i salut, nombre i percentatge comparatiu de dones i homes. • Percepció de dones i homes de la plantilla en relació a consideració que a Parcs es fa de les diferents necessitats de les dones i dels homes en matèria de prevenció laboral en el treball • Percepció de dones i homes de la plantilla en relació a consideració que a Parcs es fa de les diferències de dones i homes en les revisions mèdiques laborals.
8. Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	R8. Institucionalitzats mecanismes orientats a la prevenció, detecció i sanció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.	• Existeix un Protocol per l'abordatge de d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. • Existeixen mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe implementant-se (accions formatives, codis de bones pràctiques i campanyes de sensibilització). • Existeixen canals implementats per recollir denúncies o reclamacions en cas de conèixer o ser víctima d'assetjament sexual i per raó de sexe.

AMBIT D'INTERVENCIÓ	RESULTATS	INDICADORS
		• Estan perfectament identificades les persones referents responsables d'atendre a les que formulin una queixa o denuncia en l'àmbit de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. • Les persones que atenen les queixes estan formades per a la tasca a complir. • Es fa un tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. • Nombre de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en el darrer any comunicats o denunciats.
9. Comunicació, llenguatge i imatge corporativa	R9. Institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere.	• Existència d'una guia on s'estableixen els criteris per una comunicació escrita i oral inclusiva i una imatge no sexista (producció institucional). • Existeix una pràctica institucionalitzada d'aplicació del llenguatge inclusiu i la imatge no sexista a totes les comunicacions (internes i externes de l'organització) • Coneixement per part de tota la plantilla dels criteris de llenguatge i comunicació no sexista (a nivell de relacions entre persones de la plantilla). • Percepció de les persones que integren la plantilla en relació a l'ús del llenguatge no sexista a l'entorn de treball.

ANNEXES

ANNEX 1. FITXES MESURES

Àmbit d'intervenció: 1. CULTURA INSTITUCIONAL D'IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS

Àmbit d'intervenció: 1. CULTURA INSTITUCIONAL D'IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS	
Objectiu específic OE1. Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principis bàsics i transversals de l'organització.	Resultat R1. Creades les condicions i desenvolupats els mecanismes que propicien una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
MESURA	PRIORITAT
1.1. Implantar la figura de l'agent d'igualtat com a referent per a la plantilla en temes d'igualtat de gènere.	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
- Incorporació per promoció interna/ contractació d'una persona amb perfil específic d'agent d'igualtat. - Formació de la persona seleccionada	
INDICADORS DE PROCÉS	
Es compta amb un/a Agent d'Igualtat incorporar a l'empresa (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
Comitè d'empresa	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern

Àmbit d'intervenció: 1. CULTURA INSTITUCIONAL D'IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS

Objectiu específic OE1. Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principis bàsics i transversals de l'organització.		Resultat R1. Creades les condicions i desenvolupats els mecanismes que propicien una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
MESURA		PRIORITAT
1.2. Incloure els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes entre els valors institucionals		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
- Elaborar una declaració institucional de compromís amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes - Incorporar formalment els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes entre els valors institucional (Enfortim, o altre document institucional de referència)		
INDICADORS DE PROCÉS		
Es produeix una incorporació formal dels principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes entre els valors institucional (sí/no)		
RESPONSABLE		COL·LECTIU OBJECTIU
Gerència		Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ		RECURSOS
		Personal intern

Àmbit d'intervenció: 1. CULTURA INSTITUCIONAL D'IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS		
Objectiu específic OE1. Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principis bàsics i transversals de l'organització.	Resultat R1. Creades les condicions i desenvolupats els mecanismes que propicien una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	
MESURA		PRIORITAT
1.3. Aprovar la dotació pressupostària anual per a l'efectiva implementació de les mesures del Pla d'Igualtat (incloses les acció de seguiment i avaluació).		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
Aprovar la dotació pressupostària anual per a l'efectiva implementació de les mesures del Pla d'Igualtat (incloses les acció de seguiment i avaluació).		
INDICADORS DE PROCÉS		
Es compta amb dotacions pressupostària anual per a l'efectiva implementació de les mesures del Pla d'Igualtat (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
Gerència	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
Amb caràcter anual a la aprovació dels pressupostos	Personal intern	

Àmbit d'intervenció: 1. CULTURA INSTITUCIONAL D'IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS		
Objectiu específic OE1. Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principis bàsics i transversals de l'organització.	Resultat R1. Creades les condicions i desenvolupats els mecanismes que propicien una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	
MESURA		PRIORITAT
1.4. Difondre el Pla d'Igualtat a tota la plantilla a través de sessions informatives/accions de sensibilització i accessible a través de la intranet		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
- Dur a terme sessions informatives en que participi el conjunt de la plantilla per difondre/sensibilitzar sobre el nou Pla d'Igualtat - Fer accessible el Pla d'Igualtat a través de la intranet		
INDICADORS DE PROCÉS		
El conjunt de la plantilla es coneixedor del nou Pla d'Igualtat (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
DEV/RRHH / Comissió d'Igualtat	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Personal intern / Consultoria	

Àmbit d'intervenció: 1. CULTURA INSTITUCIONAL D'IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS		
Objectiu específic OE1. Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principis bàsics i transversals de l'organització.	Resultat R1. Creades les condicions i desenvolupats els mecanismes que propicien una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	
MESURA		PRIORITAT
1.5. Assegurar la transversalització de l'enfocament de gènere i incorporar la igualtat entre dones i homes a l'agenda de treball de tots els àmbits de l'organització, singularment, als àmbits prioritzats del Pla d'Igualtat		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
Establir mecanismes de coordinació que permetin a l'agent d'igualtat impulsar, a l'agenda de treball de tots els àmbits de l'organització i, singularment, als àmbits prioritzats del Pla d'Igualtat la transversalització de l'enfocament de gènere i la incorporació de la igualtat entre dones i homes.		
INDICADORS DE PROCÉS		
- Es compta amb mecanismes de coordinació que garanteixen la transversalització de l'enfocament de gènere i la incorporació de la igualtat entre dones i homes (sí/no) - Es produeix la transversalització de l'enfocament de gènere i la incorporació de la igualtat entre dones i homes a l'agenda de treball de tots els àmbits de l'organització i, singularment, als àmbits prioritzats del Pla d'Igualtat (sí/no; percentatge).		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
Gerència / DEV	Personal implicades	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Personal intern / Agent d'Igualtat	

Àmbit d'intervenció: 1. CULTURA INSTITUCIONAL D'IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS	
Objectiu específic OE1. Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principis bàsics i transversals de l'organització.	Resultat R1. Creades les condicions i desenvolupats els mecanismes que propicien una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
MESURA	PRIORITAT
1.6. Introduir factors relatius a la igualtat de gènere en els plecs de condicions i verificar el seu compliment.	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
- Definir el conjunt de factors relatius a la igualtat de gènere que poden ser incorporats en els plecs de condicions: (integració de grups paritaris, Plans/mesures d'igualtat, etc.) - Verificar el seu compliment.	
INDICADORS DE PROCÉS	
Els plecs de condicions incorporen factors relatius a la igualtat de gènere (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
Departament contractació	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern / Agent d'Igualtat

Àmbit d'intervenció: 1. CULTURA INSTITUCIONAL D'IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS	
Objectiu específic OE1. Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principis bàsics i transversals de l'organització.	Resultat R1. Creades les condicions i desenvolupats els mecanismes que propicien una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
MESURA	PRIORITAT
1.7. Impulsar el posicionament institucional de la comissió d'Igualtat per a l'efectiu desenvolupament de les seves funcions.	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
Elaboració d'una declaració institucional de compromís amb l'impuls de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a Parcs i que reconeix el rol fonamental de la Comissió d'Igualtat i l'Agent d'Igualtat	
INDICADORS DE PROCÉS	
Es compta amb una declaració institucional de compromís amb l'impuls de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a Parcs i que reconeix el rol fonamental de la Comissió d'Igualtat i l'Agent d'Igualtat (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
Departament contractació	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern

Àmbit d'intervenció: 2. REPRESENTATIVITAT

Àmbit d'intervenció: 2. REPRESENTATIVITAT	
Objectiu específic OE2. Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes per participar en tots els àmbits de l'organització, eliminant els factors que generen qualsevol tipus de segregació basada en el sexe.	Resultat R2. Reduïda la segregació basada en el sexe a tots els àmbits (àrees, grups professionals, nivells de destí, òrgans de representació, etc.) de Parcs i Jardins
MESURA	PRIORITAT
2.2. Establir mesures d'acció positiva per aconseguir la representació equilibrada entre dones i homes a totes les seves instàncies de representació. - En la renovació de totes les instàncies de representació s'establirà una relació paritària entre dones i homes - En les eleccions sindicals, el sindicats proposaran llistes cremallera.	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
INDICADORS DE PROCÉS	
- Totes les instàncies de representació s'integren paritàriament entre dones i homes (sí/no) - Es formalitza l'elaboració de llistes cremallera a les eleccions sindicals (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
Comitè d'empresa	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern

Àmbit d'intervenció: 3. CONDICIONS LABORALS

Àmbit d'intervenció: 3. CONDICIONS LABORALS	
Objectiu específic OE3. 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.	Resultat R3. Consolidades unes condicions laborals que garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats tracte entre dones i homes amb independència de la relació laboral.
MESURA	PRIORITAT
3.1. Generar les condicions necessàries per garantir que no es produeix discriminació per sexe en l'organització de les tasques a cap àmbit de treball.	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
- S'ha de dur a terme el diagnòstic de l'actual distribució de tasques (en relació a la RLT) - En funció dels resultats s'haurà de fer una proposta de rotativitat que haurà de fer implementada un cop es verifiqui la seva idoneïtat (prova pilot)	
INDICADORS DE PROCÉS	
- Es compta amb una RLT actualitzada (sí/no) - Es compta amb proposta de rotativitat (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
DEV/ RRHH/ Negociació col·lectiva	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS

Selecció/Contractació

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: <u>Formació</u>	
Objectiu específic OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Resultat R4.1. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de selecció i contractació de persones.
MESURA	PRIORITAT
4.1.1. Assegurar la perspectiva de gènere al conjunt de procediments/ instruments de selecció de recursos humans per garantir l'objectivitat, transparència i la no discriminació basada en el gènere (directa i indirecta) en els processos de selecció de personal.	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
INDICADORS DE PROCÉS	
Es compta amb procediments/ instruments de selecció de recursos humans que garanteixen l'objectivitat, transparència i la no discriminació basada en el gènere (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
DEV/RRHH	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: <u>Formació</u>		
Objectiu específic OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Resultat R4.1. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de selecció i contractació de persones.	
MESURA		PRIORITAT
4.1.2. Mantenir en la formulació de les ofertes de treball amb llenguatge no sexista i amb informació ajustada a les característiques objectives del lloc, així com exigències i condicions del mateix que no impliquen discriminació indirecta.		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
INDICADORS DE PROCÉS		
Totes les ofertes de treball es formulen amb llenguatge no sexista, informació ajustada a les característiques objectives del lloc, així com exigències i condicions del mateix que no impliquen discriminació indirecta (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
DEV/RRHH	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Personal intern	

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: <u>Formació</u>		
Objectiu específic OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Resultat R4.1. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de selecció i contractació de persones.	
MESURA		PRIORITAT
4.1.3. Mantenir la difusió, en totes les ofertes de treball, del compromís de Parcs amb la igualtat d'oportunitats.		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
INDICADORS DE PROCÉS		
El conjunt de les ofertes de treball recullen, específicament, el compromís de Parcs amb la igualtat d'oportunitats (sí/no).		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
DEV/RRHH	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Personal intern	

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: <u>Formació</u>		
Objectiu específic OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Resultat R4.1. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de selecció i contractació de persones.	
MESURA		PRIORITAT
4.1.4. Regular el compliment de la paritat en la constitució dels tribunals de selecció		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
S'ha d'incorporar, al procediment de constitució dels tribunals de selecció, un criteri que comprometi el compliment de la paritat		
INDICADORS DE PROCÉS		
Es compta amb un procediment de constitució dels tribunals de selecció que incorpora un criteri que compromet el compliment de la paritat (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
DEV/RRHH	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Personal intern	

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: <u>Formació</u>		
Objectiu específic OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Resultat R4.1. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de selecció i contractació de persones.	
MESURA		PRIORITAT
4.1.5. Mantenir la paritat en el equips d'avaluació.		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
INDICADORS DE PROCÉS		
Tots els equips d'avaluació es constitueixen paritàriament (sí/no; percentatge)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH (Formació i Selecció)	Persones candidates	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Personal intern	

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: <u>Formació</u>		
Objectiu específic OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Resultat R4.1. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de selecció i contractació de persones.	
MESURA		PRIORITAT
4.1.6. Establir mesures de publicitat per incentivar la participació del sexe menys representat en el grup professional o àrea de què es tracti. ○ Cerca activa de candidatures de dones als càrrecs de comandament.		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
• Identificar les mesures implementades per administracions que poden ser idònies a Parcs • Implementar les mesures: per exemple, la cerca activa de candidatures de dones als càrrecs de comandament		
INDICADORS DE PROCÉS		
• Nombre de candidatures de dones i homes (i percentatge) que resulten de la implementació de mesures per incentivar la participació del sexe menys representat en el grup professional o àrea de què es tracti (desagregades per convocatòria).		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH (Formació i Selecció)	Persones candidates	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Personal intern	

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: <u>Formació</u>		
Objectiu específic OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Resultat R4.1. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de selecció i contractació de persones.	
MESURA		PRIORITAT
4.1.7. Impartir formació per al personal de recursos humans, del comitè d'empresa, la comissió d'igualtat i el personal que integra els tribunals de selecció en matèria de gènere i igualtat entre dones i homes.		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
• Disseny de continguts en matèria de en matèria de gènere i igualtat entre dones i homes adreçats als diferents grups prioritzats • Impartició de les formacions		
INDICADORS DE PROCÉS		
• Impartides formacions en matèria de gènere i igualtat entre dones i homes a cadascun dels grups prioritzats (personal de recursos humans, comitè d'empresa, comissió d'igualtat i personal que integra els tribunals de selecció (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH (Formació i Selecció)	Personal de recursos humans, comitè d'empresa, comissió d'igualtat i personal que integra tribunals de selecció	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Agent d'Igualtat/ Consultoria	

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: <u>Formació</u>		
Objectiu específic OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Resultat R4.1. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de selecció i contractació de persones.	
MESURA		PRIORITAT
4.1.8. Recopilar informació desagregada per sexe de les candidatures rebudes a cadascuna de les convocatòries de personal realitzades i de les contractacions efectuades.		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
- Dissenyar un instrument per a la recollida sistematitzada de informació sobre les candidatures que es reben a les convocatòries de personal a <i>Parcs</i> - Implementar l'instrument a totes i cadascun de les convocatòries.		
INDICADORS DE PROCÉS		
- Es compta amb dades desagregades per sexe de les candidatures rebudes a cadascuna de les convocatòries de personal realitzades (sí/no) - Es compta amb dades desagregades per sexe de cadascuna de les contractacions efectuades (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH (Formació i Selecció)	Persones candidates	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Personal intern	

Formació

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: <u>Formació</u>	
Objectiu específic OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Resultat R4.2. Institucionalitzada una <i>Política de formació</i> que garanteixi un igual accés a les accions formatives i el desenvolupament de les habilitats i competències de tot el personal de Parcs sense diferències de sexe.
MESURA	PRIORITAT
4.2.1. Detectar les necessitats formatives de tota la plantilla en matèria de gènere i els seus diferents aspectes.	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
Dur a terme un procés de detecció transversal a tota la plantilla en matèria de gènere i els seus diferents aspectes que permeti el posterior disseny de mòdul/accions formatives que respongui a aquestes necessitats.	
INDICADORS DE PROCÉS	
Es compta amb la identificació les necessitats formatives de tota la plantilla en matèria de gènere i els seus diferents aspectes (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
RRHH (Formació i Selecció)	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Transversalitat Ajuntament/ Agent Igualtat/ Consultoria

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: <u>Formació</u>	
Objectiu específic OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Resultat R4.2. Institucionalitzada una <i>Política de formació</i> que garanteixi un igual accés a les accions formatives i el desenvolupament de les habilitats i competències de tot el personal de Parcs sense diferències de sexe.
MESURA	PRIORITAT
4.2.2. Incorporar al <i>Pla de Formació</i> i impartir continguts específics i transversals (adaptats als diferents col·lectius), sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i/o transversalització de la perspectiva de gènere a tot el personal de Parcs, amb èmfasi en les àrees i/o persones prioritzades (recursos humans, prevenció de riscos laborals, comitè d'empresa, responsables de gestió d'equips, etc.).	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
- Elaborar continguts específics i transversals (adaptats als diferents col·lectius), sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i/o transversalització de la perspectiva de gènere i incorporar al <i>Pla de Formació</i>. - Implementar les formacions de caràcter general i les específiques als diferents grups prioritzats (recursos humans, prevenció de riscos laborals, comitè d'empresa, responsables de gestió d'equips, etc.).	
INDICADORS DE PROCÉS	
- El <i>Pla de Formació</i> integra continguts específics i transversals sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i/o transversalització de la perspectiva de gènere (sí/no). - S'implementen les formacions al diferent col·lectius (sí/no; percentatge)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
Gerència/ RRHH (Formació i Selecció)	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: <u>Formació</u>	
Objectiu específic OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Resultat R4.2. Institucionalitzada una <i>Política de formació</i> que garanteixi un igual accés a les accions formatives i el desenvolupament de les habilitats i competències de tot el personal de Parcs sense diferències de sexe.
MESURA	PRIORITAT
4.2.3. Establir i difondre criteris i requisits corporatius per a l'assistència a accions de formació que tinguin una incidència en la promoció interna i l'accés als llocs de treball.	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
- Elaboració i implementació dels criteris i requisits corporatius per a l'assistència a accions de formació que tinguin una incidència en la promoció interna i l'accés als llocs de treball. - Difusió dels criteris i requisits	
INDICADORS DE PROCÉS	
Es compta amb criteris i requisits corporatius clars i transparents per a l'assistència a accions de formació que tinguin una incidència en la promoció interna i l'accés als llocs de treball (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
Formació/ RRHH	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: <u>Formació</u>	
Objectiu específic OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Resultat R4.2. Institucionalitzada una <i>Política de formació</i> que garanteixi un igual accés a les accions formatives i el desenvolupament de les habilitats i competències de tot el personal de Parcs sense diferències de sexe.
MESURA	PRIORITAT
4.2.4. Implantar una eina de gestió de la formació que permeti una major transparència dels processos.	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
- Dissenyar una eina de gestió de la formació que permeti una major transparència dels processos: sol·licituds de participació criteris assignació de cursos, persones participants, assoliment, etc. - Implantació de l'eina de gestió.	
INDICADORS DE PROCÉS	
- Es compta amb una eina de gestió de la formació que permeti una major transparència dels processos (sí/no) - Es compta amb informació desagregada per sexe en relació a tots els processos de promoció interna (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
RRHH (Formació i Selecció)	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern

Promoció

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: <u>Promoció</u>	
Objectiu específic OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Resultat R4.3. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de promoció.
MESURA	PRIORITAT
4.3.1. Establir de criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts que garanteixin la igualtat d'oportunitats de dones i homes a tots els processos de promoció interna.	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
- Definició de criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts de caràcter general que garanteixin la igualtat d'oportunitats de dones i homes i s'incorporen a tots els processos de promoció interna. - Definició de criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts específics segons característiques dels processos de promoció interna.	
INDICADORS DE PROCÉS	
Tots els processos de promoció interna integren criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts que garanteixin la igualtat d'oportunitats de dones i homes (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
DEV/RRHH	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: <u>Promoció</u>		
Objectiu específic OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Resultat R4.3. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de promoció.	
MESURA		PRIORITAT
4.3.2. Identificar activament totes les persones de la plantilla que compleixen criteris per a presentar-se a una promoció interna i generació de les condicions necessàries per facilitar-les		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
• Quan es produeixi una convocatòria de promoció interna es fa una cerca activa de les persones de la plantilla que compleixen criteris per a presentar-se a la mateixa. • Impuls actiu de les candidatures de dones als àmbits on estiguin infra-representades • Registre de les persones identificades dintre de la plantilla com a potencial candidates a cada procés.		
INDICADORS DE PROCÉS		
• Es compta amb un mecanisme institucionalitzat per a la identificació de potencials candidatures de personal de la plantilla a qualsevol promoció interna (sí/no) • El mecanisme s'ha activat a totes les promocions internes (sí/no; percentatge) • Es compta amb un registre de les persones identificades dintre de la plantilla com a potencial candidates a cada procés (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Personal intern (Agent d'Igualtat)	

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: <u>Promoció</u>	
Objectiu específic OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Resultat R4.3. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de promoció.
MESURA	PRIORITAT
4.3.3. Millorar els canals i l'efectiva comunicació interna de les vacants/opcions promoció.	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
- Revisar la idoneïtat dels actuals canals de comunicació interna per identificar les seves febleses i actual per corregir-les. - Implementació de les millores que es considerin.	
INDICADORS DE PROCÉS	
Millorats els canals de comunicació interna (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
RRHH (Comunicació interna)	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern

Àmbit d'intervenció: 4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: <u>Promoció</u>	
Objectiu específic OE4. Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans, vetllant per a que tots els processos garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Resultat R4.3. Garantida la igualtat d'oportunitats i l'absència de qualsevol tipus de discriminació basada en el gènere en els processos de promoció.
MESURA	PRIORITAT
4.3.4. Mantenir les mesures d'acció positiva en els llocs, àrees i grups professionals en què les dones estan infra representades, perquè a igualtat de mèrits i capacitat les dones ascendeixin (i viceversa).	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
INDICADORS DE PROCÉS	
Quan es donen les condicions (igualtat de mèrits i capacitat), s'apliquen les clàusules de discriminació positiva als llocs, àrees i grups professionals on no hi ha paritat (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
Gerència/ RRHH	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern

Àmbit d'intervenció: 5. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Àmbit d'intervenció: Àmbit d'intervenció: 5. POLÍTICA RETRIBUTIVA	
Objectiu específic OE5. Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes millorant el control dels factors que poden generar discriminacions directes o indirectes entre dones i homes.	Resultat R5. Reduït el nombre de factors que afavoreixen les diferències retributives entre dones i homes i reducció efectiva de les mateixes.
MESURA	PRIORITAT
5.1. Revisar la política retributiva (RLT), en particular en relació a la definició dels complements i els criteris de la seva assignació per verificar que no es produeixen discriminacions directes ni indirectes basades en el sexe.	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
• Revisió de la política retributiva en particular en relació a la definició dels complements i els criteris de la seva assignació on des del diagnòstic s'han identificat discriminacions directes ni indirectes basades en el sexe. Articular aquesta revisió amb la RLT. • Implementar el canvis necessaris per eliminar qualsevol factor que pugui generar discriminacions directes ni indirectes basades en el sexe	
INDICADORS DE PROCÉS	
• Es compta amb una política retributiva neutra i transparent que elimina els potencials factors de discriminació directa o indirecta basades en el sexe (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
DEV/RRHH/Negociació col·lectiva	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern

Àmbit d'intervenció: 5. POLÍTICA RETRIBUTIVA		
Objectiu específic OE5. Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes millorant el control dels factors que poden generar discriminacions directes o indirectes entre dones i homes.		Resultat R5. Reduït el nombre de factors que afavoreixen les diferències retributives entre dones i homes i reducció efectiva de les mateixes.
MESURA		PRIORITAT
5.2. Mantenir la presència paritària de dones en les Meses de negociació.		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
INDICADORS DE PROCÉS		
La mesa de negociació s'integra paritàriament (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH/ Comitè d'empresa	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Personal intern	

Àmbit d'intervenció: 6. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL

Àmbit d'intervenció: 6. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL		
Objectiu específic OE6. Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a <i>Parcs i Jardins</i> que garanteixi un gaudiment igualitari per a dones i homes.		Resultat R6. Consolidades les mesures que permeten l'harmonització de la vida personal, familiar i laboral i garantit el seu gaudiment al totes les persones que integren la plantilla.
MESURA		PRIORITAT
6.1. Difondre entre tota la plantilla les mesures per a la conciliació a l'abast de treballadores i treballadors.		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
- Elaborar un document compilatori de les mesures de conciliació a l'abast de treballadores i treballadors. - Difondre les mesures entre tota la plantilla		
INDICADORS DE PROCÉS		
- Es compta amb un document compilatori de les mesures de conciliació a l'abast de treballadores i treballadors (sí/no). - S'ha fet difusió de les mesures de conciliació entre tota la plantilla (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Personal intern	

Àmbit d'intervenció: 6. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL		
Objectiu específic OE6. Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a <i>Parcs i Jardins</i> que garanteixi un gaudiment igualitari per a dones i homes.	Resultat R6. Consolidades les mesures que permeten l'harmonització de la vida personal, familiar i laboral i garantit el seu gaudiment al totes les persones que integren la plantilla.	
MESURA		PRIORITAT
6.2. Estudiar noves fórmules d'usos del temps i la possibilitat d'incorporar noves formes de treball que facilitin la conciliació familiar (brigada horari alternatiu, flexibilitat horari, etc.)		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
- Analitzar noves fórmules d'usos del temps i la possibilitat d'incorporar noves formes de treball considerant les necessitats de conciliació dels diferents col·lectius que integren la plantilla. - Implantar les fórmules d'usos del temps i formes de treball que es considerin idònies/viables		
INDICADORS DE PROCÉS		
Noves fórmules d'usos del temps i formes de treball implantats (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Personal intern	

Àmbit d'intervenció: 7. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT

Àmbit d'intervenció: 7: PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT	
Objectiu específic OE7. 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.	Resultat R7. Adequades les estratègies de prevenció de riscos i els serveis de vigilància de la salut a les diferents necessitats de les dones i dels homes.
MESURA	PRIORITAT
7.1. Mantenir les revisions periòdiques del <i>Pla de prevenció i salut laboral</i> , perquè es tingui en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
INDICADORS DE PROCÉS	
Es duen a terme actualitzacions periòdiques del <i>Pla de prevenció i salut laboral</i>, per garantir l'enfocament de gènere (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
RRHH (RRLL i Servei PRL)	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern / Agent d'igualtat/ consultoria

Àmbit d'intervenció: 7: PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT		
Objectiu específic OE7. 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.		Resultat R7. Adequades les estratègies de prevenció de riscos i els serveis de vigilància de la salut a les diferents necessitats de les dones i dels homes.
MESURA		PRIORITAT
7.2. Mantenir criteris d'adaptació de les condicions de treball tenint en compte els resultats de l'avaluació de riscos amb perspectiva de gènere.		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
INDICADORS DE PROCÉS		
Es duen a terme actualitzacions periòdiques del criteris d'adaptació de les condicions de treball tenint en compte els resultats de l'avaluació de riscos amb perspectiva de gènere (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
EVb, Comitè de Seguretat i Salut i Servei de PRL	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Personal intern	

Àmbit d'intervenció: 7: PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT	
Objectiu específic OE7. 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.	Resultat R7. Adequades les estratègies de prevenció de riscos i els serveis de vigilància de la salut a les diferents necessitats de les dones i dels homes.
MESURA	PRIORITAT
7.3. Transversalitzar la perspectiva de gènere en totes les formacions que es duguin a terme sobre riscos laborals.	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
Revisió dels continguts de totes les formacions que es duguin a terme sobre riscos laborals per incorporar totes les formacions que es duguin a terme sobre riscos laborals.	
INDICADORS DE PROCÉS	
El conjunt de les formacions sobre riscos laborals incorporen la perspectiva de gènere (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
RRHH (Selecció i formació)	Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Agent d'Igualtat/ Consultoria

Àmbit d'intervenció: 7: PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT	
Objectiu específic OE7. 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.	Resultat R7. Adequades les estratègies de prevenció de riscos i els serveis de vigilància de la salut a les diferents necessitats de les dones i dels homes.
MESURA	PRIORITAT
7.4. Incrementar de la presència de dones al Comitè de Seguretat i Salut.	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
INDICADORS DE PROCÉS	
El Comitè de Seguretat i Salut compta amb una presència paritària de dones i homes (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
Comitè de Seguretat i Salut	Dones de la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern

Àmbit d'intervenció: 7: PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT	
Objectiu específic OE7. 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.	Resultat R7. Adequades les estratègies de prevenció de riscos i els serveis de vigilància de la salut a les diferents necessitats de les dones i dels homes.
MESURA	PRIORITAT
7.5. Incorporar l'enfocament de gènere al replantejament general de l'organització de casetes i centres de treball	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
Acompanyar el procés de replantejament general de l'organització de casetes i centres de treball per garantir que aquest incorpora l'enfocament de gènere	
INDICADORS DE PROCÉS	
El <i>conjunt de les casetes</i> i centres de treball incorporen l'enfocament de gènere en el seu disseny i funcionament (<i>sí/no; evolució percentatge</i>).	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
DEV/ RRHH	Plantilla implicada
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern

Àmbit d'intervenció: 7: PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT	
Objectiu específic OE7. 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.	Resultat R7. Adequades les estratègies de prevenció de riscos i els serveis de vigilància de la salut a les diferents necessitats de les dones i dels homes.
MESURA	PRIORITAT
7.6. Valorar a les revisions mèdiques proves específiques per a la salut de dones.	Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	
INDICADORS DE PROCÉS	
Les revisions mèdiques incorporen proves específiques per a la salut de dones (sí/no)	
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU
Vigilància de la salut	Plantilla de dones
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS
	Personal intern

Àmbit d'intervenció: 8: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Àmbit d'intervenció: 8: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE		
Objectiu específic OE8. 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.		Resultat R8. Institucionalitzats mecanismes orientats a la prevenció, detecció i sanció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
MESURA		PRIORITAT
8.6. Actualitzar el <i>Protocol</i> d'actuació per a l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, regulant els procediments de prevenció, actuació i sanció de qualsevol expressió d'assetjament sexual o per raó de sexe.		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
Actualització del <i>Protocol</i> d'actuació per a l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe		
INDICADORS DE PROCÉS		
Es compleix amb <i>Protocol</i> d'actuació per a l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH (Comunicació interna)	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Personal intern - Agent d'Igualtat / consultoria	

Àmbit d'intervenció: 8: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE		
Objectiu específic OE8. 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.	Resultat R8. Institucionalitzats mecanismes orientats a la prevenció, detecció i sanció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.	
MESURA		PRIORITAT
8.7. Difondre el Protocol entre tota la plantilla, donant a conèixer els principals continguts del mateix: expressions d'assetjament, canals de denúncia, persones referents, etc.		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
Difusió del <i>Protocol</i> d'actuació per a l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe entre tota la plantilla en sessions informatives i a través dels canals de comunicació interna (intranet, etc.)		
INDICADORS DE PROCÉS		
S'ha dut a terme la difusió del <i>Protocol</i> d'actuació per a l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe entre tota la plantilla (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
Gerència/ RRHH	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Comissió d'Igualtat/ Agent d'Igualtat / consultoria	

Àmbit d'intervenció: 8: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE		
Objectiu específic OE8. 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.		Resultat R8. Institucionalitzats mecanismes orientats a la prevenció, detecció i sanció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
MESURA		PRIORITAT
8.8. Realitzar accions de sensibilització sobre discriminació, assetjament sexual i per raó de sexe, i en general, sobre violència contra les dones.		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
Dissenyar continguts i realitzar accions de sensibilització sobre discriminació, assetjament sexual i per raó de sexe, i en general, sobre violència contra les dones entre tota la plantilla en sessions informatives i a través del canals de comunicació interna (intranet, etc.)		
INDICADORS DE PROCÉS		
El conjunt de la plantilla ha participat en accions de sensibilització sobre discriminació, assetjament sexual i per raó de sexe (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
Gerència/ RRHH	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Comissió d'Igualtat/ Agent d'Igualtat / consultoria	

Àmbit d'intervenció: 8: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE		
Objectiu específic OE8. 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.		Resultat R8. Institucionalitzats mecanismes orientats a la prevenció, detecció i sanció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
MESURA		PRIORITAT
8.9. Desenvolupar accions formatives adreçada específicament a RRHH, Comissió Igualtat, i altres persones (referents) amb algun tipus de competència en la prevenció o detecció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
• Dissenyar continguts específics adreçats a dels col·lectius/persones amb algun tipus de competència en la prevenció o detecció de l'assetjament sexual o per raó de sexe • Impartir les accions formatives		
INDICADORS DE PROCÉS		
• El conjunt dels col·lectius/persones prioritzades han participat en accions formatives específiques sobre assetjament sexual i per raó de sexe (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH, Comissió d'Igualtat	RRHH, Comissió Igualtat, i persones (referents) amb competències en la prevenció o detecció de l'assetjament sexual o per raó de sexe	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Consultoria	

Àmbit d'intervenció: 8: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE		
Objectiu específic OE8. 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.		Resultat R8. Institucionalitzats mecanismes orientats a la prevenció, detecció i sanció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
MESURA		PRIORITAT
8.10. Fer seguiment sobre els resultats de l'aplicació del <i>Protocol</i> de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
Fer seguiment, amb caràcter anual, del resultats de l'aplicació del <i>Protocol</i> de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.		
INDICADORS DE PROCÉS		
Es compte amb informes de seguiment anual de l'aplicació del <i>Protocol</i> de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Agent d'Igualtat	

Àmbit d'intervenció: 9: COMUNICACIÓ, LENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA

Àmbit d'intervenció: 9: COMUNICACIÓ, LENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA		
Objectiu específic OE9. Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.	Resultat R9. Institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere.	
MESURA		PRIORITAT
9.1. Elaborar una <i>Guia de comunicació inclusiva i no sexista</i> on s'estableixin criteris i es facilitin models per l'ús d'un llenguatge i una imatge, internes i externes, inclosius i no sexistes i d'ús transversal a tots els àmbits de Parcs.		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
INDICADORS DE PROCÉS		
Es compte amb una Guia de comunicació inclusiva i no sexista (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH (Comunicació interna)	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Agent Igualtat / Consultoria	

Àmbit d'intervenció: 9: COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA		
Objectiu específic OE9. Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.		Resultat R9. Institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere.
MESURA		PRIORITAT
9.2. Difondre la <i>Guia de comunicació inclusiva i no sexista</i> entre total la plantilla (fer-la accessible a la intranet).		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
INDICADORS DE PROCÉS		
Es fa difusió de la Guia de comunicació inclusiva i no sexista (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH (Comunicació interna)	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Agent Igualtat /Recursos interns /	
	Consultoria	

Àmbit d'intervenció: 9: COMUNICACIÓ, LENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA		
Objectiu específic OE9. Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.	Resultat R9. Institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere.	
MESURA		PRIORITAT
9.3. Impartir de formació per a l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista als àmbits que així ho requereixin per les seves funcions (comunicació, TIC, etc.).		Mitja
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
INDICADORS DE PROCÉS		
S'han impartit formació per a l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista als àmbits que així ho requereixin (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH (Selecció i Formació)	Àmbits i persones seleccionats	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Recursos interns/ Agent Igualtat Transversalitat Ajuntament/ Consultoria	

Àmbit d'intervenció: 9: COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA		
Objectiu específic OE9. Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.		Resultat R9. Institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere.
MESURA		PRIORITAT
9.4. Elaborar i difondre pautes senzilles i pràctiques per a la millora del llenguatge parlat no sexista.		Mitja
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
• Elaborar un fulletó pautes senzilles i pràctiques per a la millora del llenguatge parlat no sexista. • Difondre el fulletó entre tota la plantilla		
INDICADORS DE PROCÉS		
• Es compleix amb un fulletó pautes senzilles i pràctiques per a la millora del llenguatge parlat no sexista (sí/no) • S'ha fet difusió del fulletó entre tota la plantilla (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH (Comunicació interna)	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Recursos interns/ Agent Igualtat Transversalitat Ajuntament	

Àmbit d'intervenció: 9: COMUNICACIÓ, LENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA		
Objectiu específic OE9. Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.		Resultat R9. Institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere.
MESURA		PRIORITAT
9.5. Difondre missatges periòdics sobre exemples de llenguatge no sexista a través dels mitjans de comunicació que disposa l'Institut.		Mitja
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
• Elaborar missatges periòdics sobre exemples de llenguatge no sexista. • Difondre missatges periòdics sobre exemples de llenguatge no sexista a través dels mitjans de comunicació que disposa l'Institut		
INDICADORS DE PROCÉS		
• S'elaboraren missatges periòdics sobre exemples de llenguatge no sexista (sí/no) • S'ha fet difusió missatges periòdics sobre exemples de llenguatge no sexista (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH (Comunicació interna)	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Recursos interns/ Agent Igualtat Transversalitat Ajuntament	

Àmbit d'intervenció: 9: COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA		
Objectiu específic OE9. Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.	Resultat R9. Institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere.	
MESURA		PRIORITAT
9.6. Revisar i adequar la documentació de <i>Parcs</i> per garantir-ne la neutralitat en el llenguatge (comunicacions internes: de categories de llocs treball, selecció, etc.; comunicacions externes: mitjans de comunicació, publicitat, ofertes de selecció, etc.; documentació institucional: cartes, formularis i impresos, entre d'altres).		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
INDICADORS DE PROCÉS		
- El conjunt de la documentació de <i>Parcs</i> s produeix amb llenguatge inclusiu (sí/no) - S'ha fet revisió i actualització amb llenguatge inclusiu dels documents clau de <i>Parcs</i> (sí/no)		
RESPONSABLE	COL·LECTIU OBJECTIU	
RRHH (Comunicació interna)	Tota la plantilla	
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ	RECURSOS	
	Recursos interns/ Agent d'Igualtat/Consultoria	

Àmbit d'intervenció: 9: COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA		
Objectiu específic OE9. Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.		Resultat R9. Institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere.
MESURA		PRIORITAT
9.7. Adequar les aplicacions informàtiques per a la utilització d'estratègies tecnològiques i lingüístiques per afavorir un llenguatge no sexista i que permetin treballar amb dades desagregades per sexe.		Alta
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		
• Analitzar les necessitats d'adequació de les aplicacions informàtiques per a la utilització d'estratègies tecnològiques i lingüístiques per afavorir un llenguatge no sexista i que permetin treballar amb dades desagregades per sexe. • Implementar les aplicacions informàtiques		
INDICADORS DE PROCÉS		
• S'han adequat les aplicacions informàtiques per a la utilització d'estratègies tecnològiques i lingüístiques per afavorir un llenguatge no sexista (sí/no) • Tota la informació que es genera des de Parcs està desagregada / es produeix amb llenguatge inclusiu (sí/no)		
RESPONSABLE		COL·LECTIU OBJECTIU
Recursos Humans, Informàtica		Tota la plantilla
CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ		RECURSOS
		Recursos interns