III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2020-2023 de l'Ajuntament de Barcelona

Aprovat per acord del Plenari
el 30 d'octubre de 2020

Ajuntament de Barcelona

Índex

Presentació i agraïments 5

Introducció 9

1. Marc normatiu 13

1.1. Marc normatiu 14

1.1.1. Normativa internacional 14

1.1.2. Normativa comunitària 16

1.1.3. Normativa estatal 17

1.1.4. Normativa autonòmica 22

1.1.5. Àmbit municipal 24

2. Marc conceptual 28

3. Model organitzatiu 37

3.1. Òrgans 38

3.2. Gerència de persones i desenvolupament organitzatiu 39

3.3. Comissió paritària de seguiment del Pla d'igualtat 40

3.4. Comissió tècnica d'igualtat 41

4. Metodologia 45

5. Àmbit d'aplicació i vigència 49

5.1. Àmbit temporal 50

5.2. Àmbit funcional i personal 50

6. Pla d'acció amb els principals resultats de la diagnosi 53

6.1. Àmbits d'intervenció. Objectius i resultats estratègics. Mesures principals 54

6.1.1. Àmbit 1: cultura institucional 58

6.1.2. Àmbit 2: política retributiva 63

6.1.3. Àmbit 3: processos de gestió de persones 66

6.1.4. Àmbit 4: ordenació del temps de treball i conciliació de la vida personal, familiar i professional 89

6.1.5. Àmbit 5: prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut 92

6.1.6. Àmbit 6: prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe 95

6.1.7. Àmbit 7: comunicació, llenguatge i imatge corporativa 98

6.2. Accions. Calendari, responsables i execució 101

6.3. Seguiment i avaluació del pla 103

6.3.1. Indicadors de resultats 105

Presentació i agraïments

L'Ajuntament de Barcelona ha estat pioner en l'impuls d'una cultura organitzacional compromesa amb la garantia de la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, tal com recull la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Per avançar cap a una societat igualitària que deixi enrere el model patriarcal androcèntric i sexista en què encara vivim, cal fer esforços no només promovent la igualtat de cara a la ciutadania sinó també a nivell intern, donant exemple en la pròpia organització municipal. És en aquest marc en el que s'insereix el III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona que presentem en aquest document, i que dona continuïtat als dos Plans d'Igualtat anteriors, desenvolupa la legislació vigent i recull tant l'avaluació del pla anterior com els resultats de la diagnosi institucional sobre la situació de dones i homes en relació a la igualtat de gènere.

L'Ajuntament de Barcelona ha donat passes importants en matèria d'igualtat entre dones i homes al si de l'organització però encara queden pendents assoliments en diferents àmbits; de manera singular en relació al desigual gaudiment de les mesures de conciliació per part de les dones i homes, però també en la integració de l'enfocament de gènere en el model de gestió de les persones, la prevenció dels riscos laborals, la vigilància de la salut i la comunicació inclusiva. Aquest Pla ens permetrà avançar en aquestes qüestions, així com en altres aspectes claus com la formació de gènere del personal, la lluita contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i, en convertir l'Ajuntament en una institució referent en la visibilització i reducció de la bretxa salarial de gènere que es genera per diferents situacions de segregació vertical i segregació horitzontal.

Es per això que aquest III Pla implica refermar l'aposta de l'Ajuntament per la igualtat efectiva entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona i de tots els Organismes Autònoms i Ens adherits a l'Acord de Condicions Laborals; centrant els seus esforços en promoure els canvis organitzatius necessaris per tal que dones i homes puguin desenvolupar plenament les seves carreres professionals i capacitats personals sense discriminació per raó de gènere.

Ajuntament de Barcelona

Agraïments

Aquest III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona 2020-2023 ha estat elaborat per la Comissió Tècnica del Pla d'igualtat, integrada per representants de l'Ajuntament i de les organitzacions sindicals següents: CCOO (Maria Rosa Tomás, Lidia Sandalinas, Maria Lluïsa Aparicio i Melania Ferrer), UGT (Susana Martínez i Ivette Barrachina), SAPOL (Eva Cardenete) i CGT (Elvira Galeano i Núria Molinos) i l'assessorament a CCOO de la Intersindical-CSC (Emma Zurita).

Agrair l'acompanyament i la col·laboració de la Dra. Silvia Donoso com a consultora i la Dra. Pilar Carrasquer com a supervisora tècnica del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball de la Universitat Autònoma de Barcelona.

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, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant LIEDH), el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació i el Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant EBEP), obliguen 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 entre dones i homes. S'ha d'elaborar i aplicar un pla intern d'igualtat que formi part integral del conveni col·lectiu o de l'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, l'Ajuntament de Barcelona, i també en compliment del contingut de l'acord de condicions de treball per al període 2008-2011, es va negociar i acordar amb la representació sindical el I Pla d'igualtat per al període 2011-2013.

El II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona va ser negociat i aprovat per la Comissió Tècnica d'Igualtat i ratificat per acord del Plenari municipal de data 27 de març de 2015. El funcionament d'aquest pla, la seva avaluació, les diverses aportacions legislatives, socials, sindicals i d'innovació, juntament amb la incorporació d'elements de valoració que s'han detectat per diverses vies durant aquests quatre anys constitueixen la base per a l'elaboració del III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2020-2023 de l'Ajuntament de Barcelona.

La Comissió Tècnica d'Igualtat, en data 12 de març de 2019, va proposar la pròrroga del II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona a la Comissió Paritària de Seguiment. En sessió de data 29 de març de 2019, el Plenari del Consell Municipal va aprovar prorrogar el II Pla d'igualtat entre dones i homes 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona, i les propostes de la Comissió Paritària de Seguiment del II Pla d'igualtat en matèria de bretxa salarial de gènere.

Un cop acabat el període d'execució de la implementació del II Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones 2015-2019, s'ha dut a terme l'Avaluació (Annex 2 d'aquest pla) de la implementació del pla i, posteriorment, s'ha elaborat una Diagnosi (Annex 1 d'aquest pla) (per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat i amb la col·laboració d'una consultora externa) amb la finalitat d'establir la realitat concre-

ta de dones i homes a l'organització en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com per identificar les possibles bretxes d'iniquitat que es puguin produir entre les unes i els altres. La Diagnosi no només implica la identificació i presa de consciència de les situacions de desigualtats i discriminacions entre dones i homes, sinó la possibilitat de prendre decisions informades que permetin revertir aquesta situació. Els resultats de l'Avaluació i la Diagnosi i la interpretació i l'aplicació de la legislació relacionada han estat la base sobre la qual s'ha dissenyat el III Pla d'igualtat.

Cal esmentar especialment que la clàusula preliminar setena de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics municipals (personal funcionari i laboral, Guàrdia Urbana, personal de prevenció, extinció d'incendis i salvament) per als anys 2017-2020 (codi del conveni núm. 08015752142009) estableix que:

> "L'Acord de condicions de treball incorpora el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'Ajuntament i ens adherits a l'acord de condicions comunes de les empleades i els empleats municipals.
>
> Tenint en compte el caràcter de conveni col·lectiu del Pla d'igualtat, l'avaluació i l'aplicació de les mesures que s'hi incloguin es tractaran en els òrgans paritaris, Administració i sindicats legitimats, que preveu el mateix Pla i específicament aquelles que estiguin regulades legalment com a matèries objecte de negociació (retribucions, accés, promoció, carrera i sistemes de classificació dels llocs de treball, entre d'altres).
>
> Ateses les competències que, en matèria d'igualtat dels treballadors i treballadores municipals, corresponen als òrgans paritaris establerts al Pla d'igualtat, la negociació, la definició i el seguiment de les mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes seran exercides pels òrgans paritaris regulats al Pla d'igualtat. Aquestes competències es refereixen al personal municipal de l'Ajuntament de Barcelona, organismes autònoms i ens adherits a l'acord de condicions comunes.
>
> S'annexaran a l'Acord de condicions els successius plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes."

El treball en el si de la Comissió Tècnica Paritària integrada per l'administració i els sindicats ha permès fer l'avaluació del II Pla, la diagnosi del III Pla i la definició d'objectius, mesures, accions i indicadors que permetin assolir la plena igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Barcelona.

El III Pla és fruit del consens entre l'organització i la representació sindical en els termes establerts als successius acords de condicions (CCOO, UGT, CGT, SAPOL i l'assessorament a CCOO de la Intersindical-CSC), 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 l'Ajuntament. Perquè pugui reeixir és imprescindible el compromís i lideratge efectius de l'equip polític i directiu de l'Ajuntament, la part social i la implicació de tota la plantilla.

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

En el Pla es prioritzen àmbits fonamentals d'intervenció, es fixen els objectius i els resultats concrets que s'han d'assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i d'eliminació de qualsevol discriminació per raó de sexe en cadascun d'aquests àmbits; i es defineixen les mesures i accions que s'han d'adoptar per assolir-los.

El Pla s'estructura en 7 parts:

I. El Marc normatiu

II. Marc conceptual en què s'emmarca el Pla

III. Model organitzatiu

IV. Àmbit d'aplicació i vigència

V. Pla d'acció amb els principals resultats de la diagnosi

VI. Sistema de seguiment i avaluació

VII. Annexos

- Avaluació del II Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones 2015-2019
- Diagnosi del III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2020-2023
- Estudi de la bretxa salarial de l'Ajuntament de Barcelona i organismes autònoms i ens adherits

1. Marc normatiu

1.1 Marc normatiu

1.1.1. Normativa internacional
1.1.2. Normativa comunitària
1.1.3. Normativa estatal
1.1.4. Normativa autonòmica
1.1.5. Àmbit municipal

1.1. Marc normatiu

En 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, i s'han convertit en eines fonamentals per combatre la discriminació i erradicar-la.

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

1.1.1. Normativa internacional

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona

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 el desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En el 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 aquesta 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.

Declaració sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores

El 1995, la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de Pequín va marcar un punt d'inflexió important en l'agenda global per a la igualtat de gènere. La Declaració de Pequín 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 els quals s'inclouen la pobresa, l'educació,

la salut, la violència masclista, etcètera. Així, la conferència de Pequín, construïda sobre els acords polítics assolits en les tres conferències mundials anteriors, va consolidar cinc dècades d'avenços legals destinats a garantir la igualtat de dones i homes, tant en la legislació com en la pràctica.

Declaració sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores

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 en l'art. 1 exclou totes les formes de discriminació per raó de sexe que no reconeguin o redueixin la igualtat. També es preveu que el tracte positiu, quan es dirigeixi a l'objectiu d'aconseguir la igualtat i s'estableixi transitòriament, no serà considerat discriminatori.

Carta Social Europea

El Consell d'Europa adopta el 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 dels dos sexes a una remuneració igual i fa referència a persones treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996 (que substitueix 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 en 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, que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita 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.

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. 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

1.1.3. Normativa estatal

Constitució espanyola

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

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors[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 que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, com també per raó de llengua, dins l'Estat espanyol.

Article 4.2.e En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Article 17.4

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

Així mateix, la negociació col·lectiva pot establir aquest tipus de mesures en les

4. Art. 4, 11, 17, 22, 24, 28, 53, 55, 85, etcètera. (també 61 i següents. Representants dels treballadors).

condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat per afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracti.

Article 28.1

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'una feina del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, i no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Un treball té un valor igual a un altre quan la naturalesa de les funcions o les tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents. (text introduït pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació)

Article 85.1

Dins del respecte a les lleis, els convenis col·lectius poden regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, totes les que afecten les condicions d'ocupació i l'àmbit de les relacions dels treballadors i les seves organitzacions representatives amb l'empresari i les associacions empresarials, inclosos els procediments per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 d'aquesta Llei; els laudes arbitrals que es puguin dictar a aquests efectes tenen la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en el període de consultes, i són susceptibles d'impugnació en els mateixos termes que els laudes dictats per solucionar les controvèrsies derivades de l'aplicació dels convenis.

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

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes[5]

Aquesta Llei té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de dones i homes. Es dona un èmfasi

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

principal a l'eliminació de qualsevol expressió de discriminació vers les dones, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

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

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

Segons constata la Llei, el reconeixement de la igualtat formal, malgrat ser decisiva, és insuficient pel que preveu, per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, la incorporació transversal del principi d'igualtat i estableix un marc general per a l'adopció d'accions positives.

Article 5

L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, així com en les condicions de treball, aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

Article 51

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 menyscapte 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 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.

Article 43

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

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

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

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

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

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

No només comporta modificacions en l'articulat de la LOIEMH, sinó que propicia canvis en diverses normes amb rang de llei, tots orientats a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

S'afegeixen tres apartats nous a l'article 46 de la LOIEMH:

Article 46.4

Es crea un Registre de plans d'igualtat de les empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes.

Article 46.5

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

Article 46.6

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

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere

Recull els drets de les treballadores víctimes de violència de gènere (articles 21 a 23, els drets laborals i de Seguretat Social, i en els articles 24 a 26, els drets de les víctimes funcionàries públiques).

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.

Capítol V

Principis rectors, concretament l'article 40 instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre d'altres, del seu sexe.

Article 41

Preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans:

- Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.
- Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
- Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.
- Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.
- Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

Article 45

Finalment, a l'article 45, apartat tercer, insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores, i a impulsar i promoure la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscs 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.

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

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

Article 27. Actuacions de sensibilització i formació

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

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

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

1.1.5. Àmbit municipal

Programa d'actuació municipal 2019-2023

Estableix la necessitat de promoure i continuar avançant en la igualtat real i efectiva entre homes i dones. Actualment es troba en procés d'elaboració.

Reglament d'equitat de gènere de l'Ajuntament de Barcelona

Article 13.1. Tal com disposen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en el capítol III, i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, per a la igualtat de dones i homes, en els articles 6.f) i 15, el grup municipal de l'Ajuntament de Barcelona (Ajuntament de Barcelona, organismes autònoms, societats mercantils i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'ajuntament en el present o de futura creació i/o vinculació) ha de disposar d'un Pla d'igualtat de dones i homes adreçat al personal que hi presta serveis.

Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics municipals (personal funcionari i laboral, Guàrdia Urbana, personal de prevenció, extinció d'incendis i salvament) per als anys 2017-2020 (codi conveni núm. 08015752142009)

2. Marc conceptual

2. Marc conceptual

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes no només estableix el marc normatiu en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sinó 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 termes següents: "El principi 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 l'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 com "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

A l'efecte 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".

Indemnitat davant represàlies

L'article 9 afegeix que "també es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes".

Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries

L'article 10 determina que "els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donen lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si s'escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries".

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".

Pla d'igualtat

L'article 46.1[6], el defineix com un conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer una diagnosi de la situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Un Pla d'igualtat és una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, per tal d'obtenir una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

Altres conceptes clau en relació amb la igualtat entre dones i homes i gènere, i de l'àmbit laboral amb perspectiva de gènere:

Sexe

Característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a dona o com a home.

Gènere

Es defineix com a concepte que fa referència a les diferències, socialment construïdes, que la societat assigna a dones i homes de manera diferenciada, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions, tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. El gènere determina el que és esperat, permès i valorat en una dona o en un home en un context determinat.

Rols de gènere

Fan referència a normes socials i de comportament que, dins d'una cultura específica, es consideren, de manera àmplia, socialment apropiades per a individus d'un sexe concret. Aquests rols sovint determinen les responsabilitats i tasques tradicionals assignades a dones i homes. Moltes vegades, els rols específics de gènere estan condicionats per l'estructura de la llar, l'accés als recursos, els impactes específics de l'economia global, l'ocurrència de conflictes o desastres i altres factors rellevants localment, com ara les condicions ecològiques. Igual que el gènere en si, els rols de gènere poden evolucionar amb el pas del temps, en particular mitjançant l'apoderament de les dones i la transformació de les masculinitats (*European Institute for Gender Equality*).

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

Estereotips de gènere
Conjunt d'idees simples, prèvies i irracionals que s'atribueixen a les persones en funció de la seva adscripció sexual, i que prescriuen característiques definitòries sobre la seva manera de ser (identitat) i de comportar-se (paper social), d'acord amb la prescripció del sistema de gènere, com a mecanisme activador de la ideologia patriarcal.

Androcentrisme
Visió del món i de la cultura centrada en el punt de vista masculí. És una manera de veure i entendre la realitat social que pren l'home i el masculí com a referència universal, com a centre i com a mesura de totes les coses, de manera que obvia les experiències i els coneixements femenins, fins i tot la seva pròpia presència.

Sexisme
Es refereix al conjunt d'actituds que es caracteritza pel menyspreu o la desvaloració de tot el que són i fan les dones, com a resultat d'una ideologia basada en la superioritat masculina sobre les dones.

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, etcètera), 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 manera diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no a partir de 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 de l'ONU de 18 de desembre de 1979).

Equitat de gènere
Imparcialitat de tracte a partir del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, tot i ser 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 presa de decisions sense limitacions per raó de sexe, de manera que es confereixi el mateix valor i consideració als diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes.

Igualtat formal

Es coneix com la igualtat davant la llei i parteix de la convicció que els éssers humans són iguals, tenen els mateixos drets i són lliures. Aquest principi implica que la llei és una norma de caràcter general i que s'aplica igualment a tothom. La «igualtat formal» es correspondria amb l'article 14 de la Constitució espanyola: «Els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.»

Igualtat real

Existeix quan es produeix una igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat que hi ha entre dones i homes.

Igualtat de tracte

La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

Enfocament de gènere interseccional

Mètode d'investigació social en què s'analitzen simultàniament gènere, ètnia, classe, sexualitat i altres diferències socials. La desigualtat entre dones i homes interactua amb altres formes de desigualtat, com la classe social, l'ètnia, l'orientació sexual, la diversitat funcional o l'edat. La relació entre les diferents formes de desigualtat no és d'addició sinó d'articulació —intersecció— i dona lloc a identitats i formes d'opressió específiques.

Mainstreaming o transversalitat de gènere

Implica la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els instruments i intervencions, en tots els àmbits i els nivells, amb l'objecte de generar condicions que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i l'absència d'un tracte discriminatori.

Polítiques específiques

Mesures elaborades amb l'objectiu de corregir o compensar les situacions de desigualtat i discriminació. Tenen caràcter temporal i s'executen mentre perdura el problema o la situació de desigualtat a combatre. També es coneixen com accions positives.

Polítiques d'igualtat

Polítiques que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions. Transversalitzen la igualtat en la implementació de tota l'acció política

Apoderament de les dones

L'apoderament de les dones i les nenes es refereix a l'obtenció de poder i control sobre les seves pròpies vides. Es tracta de sensibilitzar, construir confiança en si mateixes, ampliar les opcions, augmentar l'accés i el control sobre els recursos i les accions per transformar les estructures i institucions que reforcen i perpetuen la discriminació i la desigualtat de gènere. Això implica que per poder-se apoderar no només han de tenir igualtat de capacitats (com l'educació i la salut) i l'accés igualitari als recursos i oportunitats (com la terra i l'ocupació), sinó que també han de tenir l'agència per utilitzar aquests drets, capacitats i recursos, i oportunitats de prendre eleccions i decisions estratègiques (tal com s'assoleix mitjançant oportunitats de lideratge i participació en institucions polítiques) (*European Institute for Gender Equality*).

Conceptes associats a la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral:

Bretxa salarial de gènere

Diferència entre el salari mitjà de les dones i dels homes expressat percentualment

Discriminació salarial

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

Treball d'igual valor

Es considera treball d'igual valor aquell que duen a terme dues persones i que té contingut diferent, requereix capacitats o qualificacions diferents i s'exerceix en condicions diferents, però que és d'igual valor, per la qual cosa haurien de rebre la mateixa remuneració (OIT).

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 igual en tots.

Corresponsabilitat
Assumpció equitativa per part d'homes i dones de les responsabilitats, drets, deures i oportunitats associats a l'àmbit domèstic, familiar i de les cures.

Comissió Tècnica d'Igualtat
Òrgan que es crea per al disseny, l'impuls i el seguiment/avaluació de les mesures d'igualtat d'oportunitats (articulades en un Pla d'igualtat) d'una empresa

Representació paritària de gènere
Suposa una representació equilibrada entre dones i homes, de manera que cap dels dos sexes no tingui una presència ni superior al 60% ni inferior al 40%.

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 responsabilitat més baixa i menys remuneració.

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

Terra enganxós
Fa referència a les circumstàncies originades per les responsabilitats i càrregues familiars que mantenen moltes dones atrapades a la base de la piràmide econòmica. Aquestes circumstàncies imposen a les dones una "adhesivitat" a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben recaient sobre elles, atrapant-les i dificultant, alentint o impedint la seva sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.

Quota
Reserva de llocs per a un col·lectiu específic a causa de la seva infrarepresentació en la presa de decisions, en les oportunitats de formació i en l'accés a llocs de treball.

Indicadors i Indicadors de gènere
Un indicador és la representació d'un fenomen que mostra la realitat i ens proporciona informació concreta; pot ser un valor (absolut, relatiu o percentatge), una percepció, un fet o una mesura; i ens permet analitzar una situació al llarg del temps, detectar-hi canvis o millores.

Els indicadors de gènere tenen la funció fonamental de caracteritzar i/o quantificar les desigualtats i diferencies existents entre homes i dones en relació amb les seves percepcions, actituds, accés i control sobre els recursos, i sobre la seva influència en els àmbits de poder i decisió. No es limiten a la desagregació de les dades per sexe, encara que és una de les condicions necessàries per a l'anàlisi de gènere.

Dades desagregades per sexe
Recollida, sistematització i tractament de dades i informació estadística per sexe, per tal de fer possible una anàlisi comparativa de gènere.

Sexisme en el llenguatge
Utilització del masculí com a genèric, parlant en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals.

L'androcentrisme en el llenguatge es manifesta fonamentalment en el pla lèxic (a través de l'ús del masculí com a genèric) i en el pla sintàctic (quan, per exemple, l'ordre de la frase es construeix prenent com a subjecte principal l'home o el masculí).

El sexisme en el llenguatge es posa de manifest quan en el discurs, el text o el missatge s'utilitzen estructures o paraules que tendeixen a excloure o a invisibilitzar les dones en la llengua.

Llenguatge inclusiu i no sexista
És un llenguatge que evita el biaix cap a un sexe i que tracta a tothom amb el mateix respecte sense amagar, excloure o jerarquitzar a cap dels dos.

3. Model organitzatiu

3.1. Òrgans

3.2. Gerència de persones i desenvolupament organitzatiu

3.3. Comissió paritària de seguiment del Pla d'igualtat

3.4. Comissió tècnica d'igualtat

3.1. Òrgans

El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona s'articula a partir dels òrgans polítics i executius de l'organització.

ÒRGANS POLÍTICS

- 4a tinència de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGBTI
- Regidoria de Comerç, Mercats, Règim Intern i Hisenda
- Comissió de Govern
- Ple municipal

ÒRGANS EXECUTIUS MUNICIPALS

- Gerència Municipal
- Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu

La Gerència Municipal és l'òrgan màxim en el qual recau la competència per a l'execució i la supervisió del Pla d'igualtat.

La Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu té la competència en la implementació del Pla a l'Ajuntament de Barcelona i organismes autònoms mitjançant la Direcció de Serveis i Relacions Laborals a través del Departament d'Igualtat.

ÒRGANS EXECUTIUS PARITARIS

- Comissió Paritària de Seguiment del III Pla d'igualtat
- Comissió Tècnica d'Igualtat

La part sindical està representada en els òrgans executius paritaris, ja que el Pla d'igualtat és el resultat de la negociació col·lectiva. Aquests òrgans executius per a la implantació del pla són els encarregats d'elaborar les directrius del III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona 2020-2023 i de supervisar-ne l'acompliment.

3.2. Gerència de persones i desenvolupament organitzatiu

GERÈNCIA DE PERSONES I DESENVOLUPAMENT ORGANITZATIU

Funcions

- Elaborar, impulsar i fer el seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats amb eficàcia, amb l'objectiu que les dones i els homes que formen part de l'Ajuntament de Barcelona desenvolupin les seves funcions i responsabilitats en condicions d'igualtat d'oportunitats.

- Executar el Pla d'igualtat d'oportunitats que concreti l'objectiu d'assegurar que les dones i els homes que formen part de l'Ajuntament i dels seus ens i organismes adscrits desenvolupin les seves funcions i responsabilitats en condicions d'igualtat d'oportunitats.

- Promoure, coordinar i fer el seguiment de les actuacions de les diferents unitats de l'Ajuntament de Barcelona, pel que fa a l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats i les normatives, directrius o recomanacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i els drets de les dones.

- Establir directrius i recomanacions en les actuacions internes i externes de l'Ajuntament de Barcelona que puguin afectar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tenint en compte els informes emesos per altres òrgans consultius del mateix Ajuntament.

- Promoure la implantació de les accions comunicatives per difondre les directrius i les mesures per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament i els seus ens i organismes adscrits.

- Fomentar el coneixement, per part del personal de l'Ajuntament, de l'abast i el significat del valor de la igualtat d'oportunitats mitjançant l'establiment d'accions de sensibilització i formació.

- Encarregar i elaborar els informes de seguiment que li siguin requerits per les persones responsables de l'Ajuntament.

3.3. Comissió paritària de seguiment del Pla d'igualtat

COMISSIÓ PARITÀRIA DE SEGUIMENT

Composició

- 9 representants per part de l'Administració
- 9 representants per part de les organitzacions sindicals que formin part de la Mesa General de negociació signants del III Pla d'Igualtat, amb distribució proporcional a la representativitat en la Mesa General

Funcions

- Tenir informació sobre el procés d'elaboració i el contingut de les mesures acordades en els plans d'igualtat.
- Emetre un informe sobre la proposta del Pla d'igualtat elaborat per la Comissió Tècnica d'Igualtat.
- Obtenir informació anual sobre l'evolució global dels plans d'Igualtat.
- Obtenir informació periòdica sobre el resultat de l'aplicació de les diferents mesures dels plans d'igualtat.
- Emetre un informe sobre les avaluacions que la Comissió Tècnica d'Igualtat dugui a terme sobre l'execució dels plans d'igualtat.

Reunions

- Amb caràcter ordinari es farà 1 reunió semestral, a la qual s'aportaran les dades de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat.
- De manera extraordinària es podrà reunir a petició de la majoria d'una de les parts.
- Es recolliran en acta els temes tractats a les reunions, els acords als quals s'arribi i els documents presentats. En cas de desacord es recolliran les diferents postures.

3.4. Comissió tècnica d'igualtat

COMISSIÓ TÈCNICA D'IGUALTAT

Composició

- 6 persones per part de l'Administració
- 6 representants per part de les organitzacions sindicals[7]

Funcions

- Vetllar pel compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, pel principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe. Assessorar i donar suport a la detecció de qualsevol conducta contrària a la igualtat.
- Emetre informes valoratius sobre el grau d'execució de les mesures del Pla d'igualtat i dels seus resultats, que tindran caràcter preceptiu i vinculant.
- Fer seguiment de la informació i sensibilitzar la plantilla, a través dels departaments corresponents, sobre els objectius i continguts del Pla d'igualtat, així com el seu grau d'execució.
- Acompanyar i impulsar la implementació del Pla d'igualtat, informar i assessorar sobre la forma i/o l'aplicació de les mesures, i vigilar-ne l'acompliment.
- Revisar el diagnòstic quantitatiu i participar en el diagnòstic qualitatiu de les dades estadístiques desagregades per sexe de l'Ajuntament de Barcelona i els organismes municipals adscrits a l'Acord de condicions de treball.
- Fer el seguiment de l'aplicació i evolució del Pla d'igualtat. Elaborar informes anuals de seguiment sobre el grau d'assoliment dels objectius i resultats durant el període de referència. Efectuar les actualitzacions i/o adequacions que es puguin derivar dels informes anuals.
- Fer propostes sobre les mesures que s'han de dur a terme en el Pla d'igualtat.
- Interpretar i valorar les solucions als possibles conflictes que es puguin produir en l'aplicació del Pla d'igualtat.

7. Actualment són 6 representants per part de l'Administració i 6 per part de les organitzacions sindicals.

COMISSIÓ TÈCNICA D'IGUALTAT

Funcions

- Avaluar l'execució i l'impacte del Pla d'igualtat.
- Altres funcions que es puguin derivar del Pla d'igualtat.

Competències

- Validar i orientar sobre les mesures específiques d'adaptació del Pla d'igualtat als organismes i ens adherits al conveni, així com als òrgans encarregats d'execució de les mesures del pla.
- Elevar els acords adoptats a la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat.
- Ser informada de totes les consultes i activacions del Protocol de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Reunions

- Es farà 1 reunió mensual amb caràcter ordinari, en les quals es reportarà l'evolució de les mesures del Pla d'igualtat.
- De manera extraordinària es podrà reunir a petició de la majoria d'una de les parts.
- Es recolliran en acta els temes tractats a les reunions, els acords als quals s'arribi i els documents presentats. En cas de desacord es recolliran les diferents postures.
- A les reunions, podran assistir-hi membres que formen part de la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat, quan la naturalesa i l'especificitat dels temes per tractar ho requereixin.
- A les reunions, podran assistir-hi persones assessores, quan la naturalesa i l'especificitat dels temes per tractar ho requereixin.

4. Metodologia

4. Metodologia

La formulació del Pla d'igualtat es va iniciar amb la realització d'una Diagnosi per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat, que va permetre establir la realitat concreta de la situació de dones i homes a l'Ajuntament de Barcelona en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com la identificació de les bretxes de desigualtat i discriminació existents entre les unes i els altres i la determinació dels factors o de les condicions que les propicien.

Els àmbits sota diagnosi es van plantejar segons criteris de rellevància i per a cadascun es van analitzar els aspectes que més poden influir en la consecució de la igualtat de gènere:

1) Cultura institucional
2) Representativitat de gènere
3) Processos de gestió de persones
4) Política i estructura retributiva
5) Conciliació de la vida personal, familiar i professional
6) Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut
7) Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
8) Comunicació, llenguatge i imatge corporativa

En compliment del II Pla d'igualtat, es va elaborar un estudi de bretxa salarial de gènere que afecta tot l'àmbit personal i funcional, el qual ha permès incorporar dades objectives sobre la distribució del personal, la bretxa salarial de gènere i múltiples dades sobre l'impacte de l'estructura de l'ocupació per gènere i la resta de condicions tan rellevants com ara les mesures de la conciliació de la vida laboral i personal.

Per al desenvolupament de la Diagnosi s'ha dut a terme una metodologia combinada d'anàlisi qualitativa i quantitativa, que és complementària 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 ha implicat la recopilació, sistematització i tractament de la informació disponible per a tots els àmbits sota diagnosi. Les fonts principals d'informació han estat: la documentació i les bases de dades de l'Ajuntament i dels organismes autònoms i ens adherits, una enquesta en línia i les opinions rebudes de les persones que integren la Comissió Tècnica d'Igualtat i/o que han col·laborat en el II Pla d'igualtat.

L'obtenció i el tractament de la informació van girar entorn d'un conjunt d'indicadors qualitatius i quantitatius sensibles al gènere, en què es van prendre com a període de referència temporal els quatre darrers anys (2015-2018) i el 31 de desembre de 2018 com a data de tall. Per a alguns àmbits s'han considerat espais temporals més curts.

Els resultats de la Diagnosi constitueixen la línia basal que ha dotat de valors d'entrada els indicadors definits, i ha establert la situació trobada prèviament a la implementació del III Pla d'igualtat.

Els resultats de la Diagnosi han estat validats per la Comissió Tècnica d'Igualtat. Aquests resultats, juntament amb la valoració de les persones clau que han participat en la implementació del II Pla i la interpretació i l'aplicació de la legislació relacionada, han estat la base sobre la qual s'ha dissenyat aquest III Pla.

Amb l'objectiu prioritari d'assolir la igualtat efectiva entre dones i homes a l'Ajuntament, en el III 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 què 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.

El Pla d'igualtat és un instrument viu, adaptable i, per tant, en el si de la Comissió Tècnica d'Igualtat i la Comissió Paritària de Seguiment podran procedir a la negociació sobre les adaptacions necessàries.

5. Àmbit d’aplicació i vigència

5.1. Àmbits temporal
5.2. Àmbit funcional i personal

5.1. Àmbit temporal

El Pla té una vigència de quatre anys (2020-2023) i el seu inici es produirà en el moment en què, amb previ acord de la Comissió Tècnica i la ratificació de la Comissió Paritària d'Igualtat, sigui aprovat pel Plenari del Consell Municipal. El seu sistema d'avaluació serà el que es determini dins el cos del mateix Pla periòdicament, i en tot cas quan venci s'avaluarà l'assoliment dels objectius previstos i l'efectivitat de les diferents mesures endegades. Aquesta avaluació establirà les bases per a la definició d'objectius i mesures del Pla d'igualtat següent.

5.2. Àmbit funcional i personal

L'àmbit d'aplicació del Pla és el personal de l'Ajuntament de Barcelona adscrit a l'organització executiva, als organismes autònoms municipals i als ens instrumentals locals vinculats o dependents de l'administració municipal que estiguin adherits a l'Acord de condicions de treball comunes del personal de l'Ajuntament de Barcelona i, en concret:

- Institut Municipal d'Hisenda
- Institut Municipal d'Informàtica
- Institut Municipal de Mercats
- Institut Municipal de Persones amb Discapacitat
- Institut Municipal de Serveis Socials
- Institut Municipal d'Educació
- Institut Barcelona Esports
- Institut Municipal del Paisatge Urbà i Qualitat de Vida
- Institut de Cultura de Barcelona
- Institut Municipal de l'Habitatge i Rehabilitació de Barcelona
- Institut Municipal d'Urbanisme
- Agència de Salut Pública
- Consorci d'Educació de Barcelona
- Consorci de Biblioteques

Igualment serà aplicable a aquells ens municipals de naturalesa no empresarial que, en aplicació de la clàusula preliminar sisena de l'Acord de condicions de treball, s'adhereixin a l'Acord de condicions en els termes previstos a la clàusula esmentada.

6. Pla d'acció amb els principals resultats de la diagnosi

6.1. Àmbits d'intervenció. Objectius i resultats estratègics. Mesures principals

6.1.1. Àmbit 1: cultura institucional

6.1.2. Àmbit 2: política retributiva

6.1.3. Àmbit 3: processos de gestió de persones

6.1.4. Àmbit 4: ordenació del temps de treball i conciliació de la vida personal, familiar i professional

6.1.5. Àmbit 5: prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut

6.1.6. Àmbit 6: prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

6.1.7. Àmbit 7: comunicació, llenguatge i imatge corporativa

6.2. Accions. Calendari, responsables i execució

6.3. Seguiment i avaluació del pla

6.3.1. Indicadors de resultats

6.1. Àmbits d'intervenció. Objectius i resultats estratègics. Mesures principals

El Pla té com a objectiu general garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament de Barcelona i de tots els organismes autònoms i ens adherits a l'Acord de condicions laborals.

Per assolir aquest objectiu general es plantegen 7 àmbits d'intervenció, cada un dels quals té associat un objectiu i un o diversos resultats estratègics. Per assolir els resultats estratègics es concreten un seguit d'objectius específics i les mesures adients per assolir aquests objectius.

Per a concretar amb més detall el que es vol assolir, s'han establert 7 objectius estratègics per a cadascun dels 7 àmbits d'intervenció prioritzats:

01

Cultura institucional

OBJECTIU ESTRATÈGIC

Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització.

RESULTAT ESTRATÈGIC

La igualtat de gènere forma part dels processos de presa de decisions, de la gestió de persones i de les accions que afecten el personal municipal i, per tant, haver reduït qualsevol desigualtat interna per motiu de gènere.

02

Política i estructura retributiva

OBJECTIU ESTRATÈGIC

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 ESTRATÈGIC

Reduïda la bretxa salarial

03

Processos de gestió de persones

OBJECTIU ESTRATÈGIC

Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

RESULTAT ESTRATÈGIC

Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball i haver disminuït la segregació horitzontal i la segregació vertical (sostre de vidre, terra enganxós, millorar la carrera professional en el seu sentit més ampli i la formació de les dones) amb l'objecte de contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere.

04

Conciliació de la vida personal, familiar i professional

OBJECTIU ESTRATÈGIC

Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a l'Ajuntament de Barcelona i els seus organismes autònoms i ens adherits que garanteixi un gaudir igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones.

RESULTAT ESTRATÈGIC

El gaudir de les mesures de conciliació no incideix en la carrera professional i les expectatives de millora de les dones, i s'ha minimitzat, a més, el seu impacte en la bretxa salarial de gènere.

05 Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut

OBJECTIU ESTRATÈGIC

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 ESTRATÈGIC

S'han reduït els riscos laborals als quals es poden exposar les dones per les seves específiques condicions de salut i de lloc de treball.

06 Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

OBJECTIU ESTRATÈGIC

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 ESTRATÈGIC

Haver neutralitzat les situacions que es configuren com a assetjament, identificat mitjançant l'abordatge de la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la normalització de l'activació del protocol com una eina institucional i la sanció efectiva dels comportaments d'assetjament.

07 Comunicació, llenguatge i imatge corporativa

OBJECTIU ESTRATÈGIC

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

RESULTAT ESTRATÈGIC

Haver 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.

Posteriorment es detalla per a cada mesura, les accions necessàries per implantar-les, els òrgans responsables, la seva calendarització, el pressupost associat, si és el cas, i indicadors sobre el grau d'assoliment.

6.1.1. Àmbit 1: cultura institucional

La cultura organitzativa d'una organització es refereix al conjunt de valors compartits de les persones que la integren i que orienten les seves formes d'actuació, relació i comportament. La cultura organitzativa travessa l'organització i té efectes sobre les persones que la formen i l'ambient de treball, influeix en els estils de direcció i lideratge i en els processos de gestió de persones. Les cultures organitzatives, però, són permeables al canvi i es transformen (o es poden transformar), de la mateixa manera que canvien i es transformen les organitzacions.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes s'ha d'integrar com a principi bàsic i transversal de l'organització. Ha de liderar-se políticament, però 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 en el III Pla d'igualtat.

Una de les principals dificultats en l'elaboració de l'avaluació del II Pla d'igualtat i de la diagnosi del 2019 ha estat la falta d'automatització en l'obtenció de les dades. Per tal d'aconseguir un seguiment regular i efectiu dels indicadors segregats per sexe esdevé prioritari acabar el desenvolupament de l'eina d'automatització de recollida de dades iniciada en el II Pla d'igualtat.

Un altre aspecte prioritari que s'ha de desenvolupar en l'àmbit de la cultura institucional, i que s'ha detectat en l'avaluació i la diagnosi, és donar resposta a la carència d'espais de coordinació permanents amb cada gerència, organisme autònom i consorci, i la seva implicació en el Pla d'igualtat. Atès que l'organització és molt àmplia i heterogènia, les persones responsables dels diferents àmbits s'han d'integrar en l'execució de les accions. Aquestes accions s'han d'ajustar a cada realitat, i és per això que s'han de generar espais permanents que permetin reflexionar i avançar en la igualtat.

La percepció de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones queda reflectida en les respostes a les diferents preguntes de l'Enquesta. Malgrat que es reconeixen avenços, la percepció de la pervivència d'un entorn laboral masclista, especialment en determinats àmbits, és comuna tant per a treballadores com treballadors.

01

Cultura institucional

OBJECTIU ESTRATÈGIC

Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització.

RESULTAT ESTRATÈGIC

La igualtat de gènere forma part dels processos de presa de decisions, de la gestió de persones i de les accions que afecten el personal municipal i, per tant, haver reduït qualsevol desigualtat interna per motiu de gènere.

Objectiu específic 1.1	Mesura 1
Assegurar l'accés fiable, periòdic i metòdic a dades desagregades per sexe de tots els àmbits d'intervenció del Pla d'igualtat, amb l'objecte de fer-ne un seguiment periòdic i avaluar idòniament el grau d'assoliment dels objectius i resultats i els canvis generats amb la implementació de les mesures que integren el Pla.	M1. Implementar una eina informàtica que permeti disposar de la informació segregada per sexe i els indicadors necessaris per al seguiment de l'eficàcia del Pla d'igualtat i la informació periòdica a les gerències, OA i consorcis.

Accions	Indicadors de seguiment
1. Implantar el sistema BI de dades 1.1. Acabar el procés d'implantació de SAP en el mòdul nòmines (llocs, grup, categoria, nivell de retribucions i altres) respecte als consorcis i l'aplicació dels mòduls de selecció i provisió	» Implantat BI? SÍ/NO » Implantat SAP? SÍ/NO
2. Implantar un sistema alternatiu de recollida de dades en els OA i consorcis on no es preveu aplicació d'algun mòdul de SAP	» Implantat? SÍ/NO
3. Establir els indicadors quantitatius i qualitatius que permetin fer una avaluació de les mesures incloses en el pla	» Es disposa de sistema d'indicadors? Sí/No » Nombre d'indicadors quantitatius » Nombre d'indicadors qualitatius

Accions	Indicadors de seguiment	
4. Establir el sistema i la periodicitat d'informació sobre els indicadors quantitatius i qualitatius que permeten el seguiment del pla a la Comissió Tècnica, als responsables de gestió de persones i a les gerències	» Nombre d'informes segons tipologia/total tipologies	
Òrgans gestors	**Cronograma**	**Pressupost**
» Departament d'Igualtat en relació amb la Direcció Executiva de Projectes de Sistema d'Informació » Institut Municipal d'Informàtica	1T 2020	40.000 €

01

Cultura institucional

OBJECTIU ESTRATÈGIC

Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització.

RESULTAT ESTRATÈGIC

La igualtat de gènere forma part dels processos de presa de decisions, de la gestió de persones i de les accions que afecten el personal municipal i, per tant, haver reduït qualsevol desigualtat interna per motiu de gènere.

Objectiu específic 1.2	Mesura 2
Assumir per part de totes les gerències, organismes autònoms i consorcis la responsabilitat amb la igualtat interna i el compromís en el desenvolupament de les mesures. Aplicar el Pla d'igualtat és una responsabilitat compartida	M2. Integrar les accions d'igualtat en el treball de les gerències, els organismes autònoms i els consorcis; i adequar i/o concretar les accions dins de cada àmbit i, si es el cas, les seves necessitats específiques en matèria d'igualtat d'oportunitats i desenvolupar un sistema de seguiment del Pla d'igualtat en el si de la Comissió Tècnica d'Igualtat.

Accions	Indicadors de seguiment
1. Informar les gerències del Pla d'igualtat en general, i de les dades especifiques que es detecten	» Nombre de gerències i organismes informades/total ens » Nombre d'accions informatives/any
2. Una vegada aprovat el Pla d'igualtat, identificar els elements diagnòstics, d'avaluació i de mesures i les accions que més s'ajusten a les diferents gerències, organismes i consorcis	» Nombre de gerències i organismes que ha identificat elements diagnòstics del pla/total ens » Nombre de gerències i organismes que han elaborat sistemes d'avaluació del pla/total ens » Nombre de gerències i organismes que han elaborat mesures correctores/total ens
3. Implementar el desenvolupament de mesures específiques i accions en el si de cada organisme autònom i consorci com a concreció del Pla d'igualtat i adequació a les seves peculiaritats 3.1. Ampliar les mesures i accions del Pla d'igualtat, si escau, per adequar-se a les peculiaritats de cada OA iconsorci.	» Desenvolupat en l'indicador 1

Accions	Indicadors de seguiment	
4. Definir el sistema d'indicadors complementaris, si s'escau, i el sistema de seguiment periòdic amb els responsables de personal que, com a mínim, tindrà una periodicitat anual	» Nombre d'informes resum dades gerències i ens/any » Nombre de reunions gerències i ens/any	
5. Crear dins de la Comissió Tècnica d'Igualtat les comissions paritàries específiques de l'àmbit de: 5.1. Guàrdia Urbana 5.2. Serveis de Prevenció i Extinció d'Incendis	» Configuració àmbit GUB SÍ/NO » Configuració àmbit SPEIS SÍ/NO	
6. Incorporar de manera específica a les gerències de Seguretat i Prevenció, i als OA més feminitzats (IMSS, IMEB), la figura del personal designat en matèria d'igualtat, si s'escau, (segons perfil i requisits definits en el marc de la Comissió Tècnica d'Igualtat)	» Nombre de gerències amb personal designat en matèria igualtat/total gerències » Hi ha personal designat SiP? Sí/No » Hi ha personal designat IMSS? Sí/No » Hi ha personal designat IMEB? Sí/No	
Òrgans gestors	**Cronograma**	**Pressupost**
» Gerència Municipal » Gerència de Seguretat i Prevenció » Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat	1T 2020	Comporta pressupost indirecte

6.1.2. Àmbit 2: política retributiva

L'estudi de la bretxa salarial de gènere constata l'existència de bretxa a l'Ajuntament de Barcelona, que se situa en el 15,89% el 2017. Existeixen diversos factors clau que propicien la bretxa salarial de gènere:

- Segregació ocupacional i horitzontal. Els llocs més remunerats dins un mateix grup de titulació i un mateix nivell estan ocupats principalment per homes, mentre que les dones del mateix grup de titulació i nivell ocupen llocs de treball menys remunerats. Els complements associats als llocs de treball juguen un paper de reforç de la bretxa salarial, en totes dues escales.
- La segregació vertical podria estar estretament relacionada amb l'impacte del sostre de vidre, ja que una gran part dels llocs de treball que estan ocupats per dones (escola bressol, lloc base del grup A2, etcètera) són llocs sense possibilitat de promoció o limitats a la promoció a nivells no superiors al 26. La segregació vertical està influenciada pel tipus de nomenament dels treballadors i treballadores, fet que condiciona que en tots els subgrups les dones tinguin menys possibilitats de promoció per concurs que els homes.
- Ús desigual de les mesures de conciliació amb més presència femenina en el treball a temps parcial. El nombre d'homes que es dediquen a la cura de fills o persones dependents és menor que el de les dones i és per aquesta raó que pensem que les dones redueixen la jornada laboral i poden dificultar les seves carreres professionals.

A partir dels resultats, l'estudi apunta a dues conclusions clau:

- El valor associat a cada lloc de treball (remuneració, inclosos el sou base i els complements) i la distinta presència de dones i homes en cadascun, constitueixen una font clau de bretxa salarial.
- El grau de dedicació incideix positivament en la bretxa, ja que son majoritàriament les dones qui protagonitzen les reduccions de jornada. Al seu torn, la major o menor presència de dones en determinats llocs i/o àmbits de treball afavoreix un impacte més gran o més petit del grau de dedicació en el conjunt de la bretxa.

L'aplicació de les mesures per reduir la bretxa salarial de gènere s'incorpora en els apartats corresponents, excepte en prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, prevenció de riscos laborals i comunicació, llenguatge i imatge corporativa.

02

Política i estructura retributiva

OBJECTIU ESTRATÈGIC

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 ESTRATÈGIC

Reduïda la bretxa salarial

Objectiu específic 2.1	Mesura 3
Reduir el nombre de factors que afavoreixen les diferències retributives entre dones i homes i la seva reducció efectiva.	M3. Dotar-se d'un sistema d'indicadors que informin sobre l'efecte en la bretxa salarial de gènere de les mesures parcials o totals que s'apliquin, i també que ajudin a detectar l'impacte en la bretxa dels canvis que hi hagi en l'ocupació de tipus divers, per tal d'identificar la tendència de la bretxa.

Accions	Indicadors de seguiment
1. Identificació dels indicadors més sensibles atenent a l'estructura de l'estudi de bretxa salarial de gènere	» Hi ha un sistema d'ICA (KPI's)? Sí/No
2. Dissenyar un sistema d'informe anual que incorpori l'impacte de les modificacions retributives anuals en relació amb els indicadors 2.1. Incorporar a l'informe anual una anàlisi de gènere del pressupost dedicat a polítiques de personal a partir de l'anàlisi pressupostària dels serveis d'organització i gestió de persones.	» Existeix un informe anual d'impacte de les mesures retributives de la BSG? Sí/No » Existeix un informe anual amb anàlisi de gènere a les polítiques de personal? Sí/No
3. Elaborar un nou informe de bretxa salarial de gènere l'any 2022	» Es fa un informe de bretxa salarial de gènere cada quatre anys? Sí/No
4. Aplicar les previsions del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (en matèria de bretxa salarial de gènere).	

Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
» Gerència Municipal » Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat	2020-2023	3.000 €

6.1.3. Àmbit 3: processos de gestió de persones

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

6.1.3.1. Valoració dels llocs de treball

Un dels aspectes importants a l'hora de prioritzar les intervencions en relació amb la igualtat d'oportunitats és la valoració dels llocs de treball. En l'estudi de la bretxa salarial de gènere es va constatar que el valor que s'atorga als llocs masculinitzats és superior al valor que s'atorga als llocs més feminitzats i, a més, es detecten menys possibilitats de carrera. La xifra de bretxa salarial estructural és del 13,23%.

Donat que la nova RLT està en un procés de redefinició dels llocs de treball, és el moment òptim perquè l'organització intervingui introduint la igualtat entre homes i dones en les valoracions dels llocs de treball. Aquesta igualtat s'aconseguiria atorgant més valor als llocs feminitzats, creant llocs singulars en les estructures planes i, on no sigui possible, introduint la carrera horitzontal.

L'estudi destaca que la bretxa estructural es xifra en el 13,23%. Cal destacar que en l'àmbit estructural els col·lectius més representats percentualment sobre el total són:

- El subgrup A2 (personal de l'escola bressol, treball social i educació social i personal de gestió), que suposa un 26,71% del personal.
- El subgrup C2 (agent de la guàrdia urbana i bomber/a, i personal de suport administratiu), que suposa un 43,39% del personal.
- Dins del subgrup C2 en global, el 72,58% són homes i el 27,42%, dones. El 87,78% d'agents de la GUB són homes i el 99% dels bombers.

Aquestes dades indiquen que hi ha un doble factor que explica la bretxa estructural. Els factors són:

Una clara segregació horitzontal en l'accés a determinats llocs de treball en funció del gènere: nombre molt elevat d'homes en la categoria d'agent de la GUB i bomber/a, i de dones en les categories i llocs base d'educació a l'escola bressol, treball social i educació social; i més valoració dels llocs més masculinitzats enfront dels més feminitzats, pel pes dins l'estructura salarial de les retribucions vinculades a la

festivitat, nocturnitat, rotació de jornada i seguretat.

Des d'un punt de vista de la segregació vertical en l'ocupació, cal desglossar aquesta xifra respecte de dos col·lectius diferenciats:

La bretxa estructural en administració general i especial sense GUB i SPEIS és del 12,35%. La bretxa estructural en la GUB i SPEIS és del 6,72%.

En el cas de la bretxa estructural en administració general i especial sense GUB i SPEIS, les dades són indicatives d'una segregació vertical que es concreta en:

- Una estructura de l'ocupació gairebé plana (sense llocs de promoció) en col·lectius molt feminitzats i amb escassa mobilitat. Aquesta estructura no dona oportunitats de carrera a les dones.
- Una disminució progressiva del percentatge de dones que ocupen llocs amb més nivell sobre el percentatge d'homes que es denota en el grup de titulació A (A1 i A2).

03

Processos de gestió de persones

OBJECTIU ESTRATÈGIC

Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

RESULTAT ESTRATÈGIC

Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball i haver disminuït la segregació horitzontal i la segregació vertical (sostre de vidre, terra enganxós, millorar la carrera professional en el seu sentit més ampli i la formació de les dones) amb l'objecte de contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere.

3.1 Valoració de llocs de treball	
R.esultat específic 3.1	Objectiu específic 3.1.1
Assolit un grau més elevat de reconeixement al treball de les dones en l'organització i disminuïda la bretxa salarial de gènere explicada per l'estructura dels llocs de treball	Atorgar valor als llocs de treball per reconèixer el treball de les dones en l'organització Reconèixer el valor del treball de les dones
Mesura 4	
M4. Incorporar la perspectiva de gènere en el procés de valoració de la relació de llocs de treball per tal d'identificar factors presents en les diferents àrees d'activitat i, en concret, les específicament amb més pes de les dones (atenció directa a usuaris/es, tipologia de serveis, distribució de l'horari, etcètera), la revaloració de les quals contribuirà a la reducció de la bretxa salarial de gènere i incorporar, amb el mateix objectiu, la ponderació adient d'aquests factors de valoració de llocs de treball respecte a la totalitat dels que siguin objecte de valoració.	

Accions	Indicadors de seguiment
1. Avaluar amb perspectiva de gènere les retribucions complementàries associades als llocs de treball, incloent-hi les que integren el complement específic i el complement circumstancial.	» S'ha fet l'avaluació prèvia dels complements específics i circumstancials? Sí/No

Accions	Indicadors de seguiment	
2. Establir el diferencial dels complements circumstancials associats als llocs amb perspectiva de gènere i el seu pes en la bretxa salarial de gènere	» S'ha relacionat l'avaluació prèvia amb els efectes sobre la BSG? Sí/No » Nombre de diferencials detectats	
3. A partir dels resultats de l'avaluació dels complements específics i l'establiment dels complements circumstancials, la Comissió Tècnica ha d'informar, amb un informe vinculant, la Comissió de Valoració de Llocs de Treball dels diferencials detectats i dels possibles factors presents en els llocs amb més presència de dones	» Nombre de diferencials transmesos al grup de treball valoració RLT	
4. Establir la composició paritària de les comissions i grups de treball que duguin a terme la nova valoració, la seva formació en definició i valoració de llocs de treball des de la perspectiva de gènere i la participació de persones expertes en gènere en les diferents comissions i grups de treball.	» Nombre dones/nombre homes a la comissió i grup de treball RLT » Nombre de persones formades en gènere que formen part grup de treball/total persones grup	
5. Avaluar el resultat de la valoració de llocs de treball en fases successives i al final sota la perspectiva de gènere	» Nombre de factors de gènere nous/total factors » Nombre de fitxes modificades en matèria de gènere/total fitxes	
6. Formació de la Comissió Tècnica d'Igualtat i de la Comissió de Valoració de Llocs de Treball en bones pràctiques d'intervenció en la valoració de llocs de treball per part d'assessors/es de l'OIT.	» Nombre de dones/homes formades » Nombre de formacions	
Òrgans gestors	**Cronograma**	**Pressupost**
» Direcció d'Organització i Planificació » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat	2020	6.000 €

03

Processos de gestió de persones

OBJECTIU ESTRATÈGIC

Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

RESULTAT ESTRATÈGIC

Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball i haver disminuït la segregació horitzontal i la segregació vertical (sostre de vidre, terra enganxós, millorar la carrera professional en el seu sentit més ampli i la formació de les dones) amb l'objecte de contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere.

3.1 Valoració de llocs de treball	
Resultat específic 3.1	**Objectiu específic 3.1.2**
Assolit un grau més elevat de reconeixement al treball de les dones en l'organització i disminuïda la bretxa salarial de gènere explicada per l'estructura dels llocs de treball	Establir llocs singulars en estructures feminitzades amb poca carrera vertical com una oportunitat de carrera, de motivació i de reducció de la bretxa salarial de gènere Crear oportunitats de carrera
Mesura 5	
M5. Incorporar en el procés de valoració de la relació de llocs de treball la perspectiva de gènere, que permeti identificar la creació de nous llocs per generar estructures singulars que donin possibilitats de carrera en aquells àmbits feminitzats en què es detecten menys possibilitats de carrera.	

Accions	Indicadors de seguiment
1. Identificar la ràtio, amb perspectiva de gènere, entre llocs base, llocs amb complement circumstancial i llocs de comandament i singulars tenint en compte: grups i subgrups de titulació, categoria i llocs de treball i àmbits funcionals de referència	» Ràtio llocs base/llocs comandament i singulars segons: » Grup i subgrup titulació » Categoria i llocs treball » Àmbits funcionals de referència (seguiment amb caràcter anual mínim)

Accions	Indicadors de seguiment	
2. Establir els indicadors diferencials entre homes i dones i la ràtio idònia atenent les variables indicades	» Nombre i percentatge de dones/nombre homes per llocs base segons les variables anteriors » Nombre i percentatge dones/nombre homes per llocs comandaments i singulars segons les variables anteriors (seguiment amb caràcter anual mínim)	
3. Fer una simulació d'impacte en la bretxa salarial de gènere	» Simulació impacte BSG a partir dels nous llocs? Sí/No (seguiment amb caràcter anual mínim)	
4. Proposar, considerant els indicadors i els àmbits identificats, les possibles dotacions de llocs i acords amb l'organització, a l'efecte de valorar la seva definició i el valor dins l'organització	» Nombre de nous llocs proposats (seguiment amb caràcter anual mínim)	
5. Calendaritzar la creació de llocs i la seva provisió	» Nombre de nous llocs creats (seguiment amb caràcter anual mínim)	
Òrgans gestors	**Cronograma**	**Pressupost**
» Gerència Municipal » Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu » Gerències dels àmbits afectats » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat	1T 2020	500.000 €

03

Processos de gestió de persones

OBJECTIU ESTRATÈGIC

Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

RESULTAT ESTRATÈGIC

Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball i haver disminuït la segregació horitzontal i la segregació vertical (sostre de vidre, terra enganxós, millorar la carrera professional en el seu sentit més ampli i la formació de les dones) amb l'objecte de contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere.

3.1 Valoració de llocs de treball	
Resultat específic 3.1	**Objectiu específic 3.1.3**
Assolit un grau més elevat de reconeixement al treball de les dones en l'organització i disminuïda la bretxa salarial de gènere explicada per l'estructura dels llocs de treball	Dissenyar i aplicar plans de carrera horitzontal específics en aquelles estructures sense possibilitat d'ampliar la carrera vertical
Mesura 6	
M6. Introduir progressivament, i segons les possibilitats normatives, la carrera horitzontal com a model de promoció en el mateix lloc de treball, sobretot en col·lectius en què la creació dels nous llocs no sigui adient.	

Accions (després de les dades aportades derivades de la Mesura 4)	Indicadors de seguiment
1. Valorar en quin àmbit funcional no es poden crear prou llocs	» Diferència entre nombre de llocs sense carrera vertical o amb poca carrera vertical (indicador 1 mesura 5) i nombre de llocs singulars creats (indicador 5 mesura 5) (seguiment amb caràcter anual mínim)

Accions (després de les dades aportades derivades de la Mesura 4)	Indicadors de seguiment	
2. Establir quin model de carrera es pot implantar atenent l'àmbit i el personal afectat	» Nombre de models de carrera establerts/ nombre de llocs resultat indicador 1 (seguiment amb caràcter anual mínim)	
3. Fer una simulació d'impacte en la bretxa salarial de gènere	» Simulació impacte BSG a partir dels nous plans de carrera? Sí/No (seguiment amb caràcter anual mínim)	
4. Implantar el model de carrera	» Nombre de nous models de carrera implantats (seguiment amb caràcter anual mínim)	
Òrgans gestors	**Cronograma**	**Pressupost**
» Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu » Gerències dels àmbits afectats » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat » Altres a valorar: àmbit de negociació que pertoqui (mesa general o mesa de funcionaris)	2022	360.000 €

6.1.3.2. Selecció

L'anàlisi dels processos de selecció que s'han efectuat en els anys de vigència del II Pla d'igualtat, tal com es reflecteix en la diagnosi, mostren un biaix de gènere. La taxa d'èxit és superior en homes en aquells processos que tenen més impacte en la plantilla. Aquest biaix de gènere condueix al manteniment de la masculinització en llocs com la Guàrdia Urbana de Barcelona i els Serveis de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvament de l'Ajuntament de Barcelona.

Tot i que en el moment de detecció es van prendre mesures, l'anàlisi de les proves aptitudinals en les borses de treball va mostrar que aquestes proves tenien un impacte en les taxes d'èxit dels homes, cosa que produeix biaix de gènere. Aquest biaix també es va reproduir a les proves de la Guàrdia Urbana. Caldrà continuar fent el seguiment per tal que les proves siguin neutres.

L'estudi específic en l'àmbit de la Guàrdia Urbana va mostrar 4 proves amb un biaix rellevant de gènere. Les proves culturals i aptitudinals tenien biaix de gènere per a les dones a totes les convocatòries. Les proves físiques també tenien biaix de gènere per a les dones en el període sota diagnosi, amb percentatges que han empitjorat any rere any des del 2014. A les entrevistes eren les dones les que treien millors resultats sense que es pugui determinar si això era resultat d'un intent per contrarestar els pitjors resultats en altres proves. Una vegada estudiades les diferents proves, s'han modificat per garantir la neutralitat i, per això, els resultats de les proves de selecció d'agent del 2019 (fora de l'anàlisi de la diagnosi) han reduït significativament el biaix.

Durant el període de vigència del II Pla es va elaborar un informe jurídic de mesures d'acció positives que està pendent de desenvolupar.

03

Processos de gestió de persones

OBJECTIU ESTRATÈGIC

Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

RESULTAT ESTRATÈGIC

Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball i haver disminuït la segregació horitzontal i la segregació vertical (sostre de vidre, terra enganxós, millorar la carrera professional en el seu sentit més ampli i la formació de les dones) amb l'objecte de contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere.

3.2 Selecció	
Resultat específic 3.2	**Objectiu específic 3.2.1**
Reduir l'impacte de la segregació ocupacional (estructural) generant condicions per assegurar la igualtat entre dones i homes en els processos de selecció de personal per a la captació de talent femení	Garantir la igualtat de gènere, incloent accions positives, en relació amb el procediment, els sistemes de selecció i la tipologia de proves dels processos selectius per a l'accés a l'Ajuntament
Mesura 7	
M7. Assegurar la perspectiva de gènere al conjunt de procediments/instruments de selecció de persones per garantir l'objectivitat, transparència i la no discriminació basada en el gènere (directa i indirecta) en els processos de selecció de personal	

Accions	Indicadors de seguiment
1. Fer el seguiment del compliment de la paritat en la constitució dels tribunals de selecció i els equips d'avaluació 1.2. Fer un seguiment de la constitució dels òrgans de selecció	» Nombre dones/nombre homes per tribunal de selecció
2. Impartir formació al personal de gestió de persones, els delegats/des de personal, la Comissió Tècnica d'Igualtat i el personal que integra els tribunals de selecció en matèria de gènere i igualtat entre dones i homes	» Nombre d'hores formació en matèria de gènere i igualtat/any » Nombre de persones formades/total persones que intervenen en la gestió de persones

Accions	Indicadors de seguiment	
3. Establir la igualtat d'oportunitats en tots els processos selectius d'accés a través de borses de treball i accés, mitjançant el manteniment de l'anàlisi continuada de les bases que regeixen cada un dels processos selectius i a totes les proves respecte les possibles desviacions que s'identifiquen estadísticament i que denoten dificultats d'accés de les dones a les categories i aplicar les mesures de correcció de les bases que siguin necessàries.	» Indicadors de seguiment de processos selectius (nombre de dones presentades/nombre dones aprovades, relació nombre dones presentades/aprovades respecte nombre homes presentats/aprovats, etcètera)	
4. Aplicar les mesures d'acció positiva que s'han d'implantar en els processos selectius en compliment de la normativa vigent aplicable i l'informe jurídic.		
5. Valorar les possibles mesures d'acció positiva que cal adoptar en els processos selectius amb les dones per motiu de maternitat	» Nombre de mesures adoptades	
Òrgans gestors	**Cronograma**	**Pressupost**
» Direcció de Serveis Jurídics i Promoció de Recursos Humans » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat	2020-2023	

03

Processos de gestió de persones

OBJECTIU ESTRATÈGIC

Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

RESULTAT ESTRATÈGIC

Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball i haver disminuït la segregació horitzontal i la segregació vertical (sostre de vidre, terra enganxós, millorar la carrera professional en el seu sentit més ampli i la formació de les dones) amb l'objecte de contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere.

3.2 Selecció	
Resultat específic 3.2	**Objectiu específic 3.2.2**
Haver millorat la promoció de les dones pel que fa a la seva promoció vertical i a l'ocupació de llocs de treball per provisió de llocs	Disminuir la segregació horitzontal i incrementar el nombre de dones en categories masculinitzades i d'homes en categories feminitzades.
Mesura 8	
M8. Avançar cap a la distribució més paritària en les diverses categories municipals i específicament respecte les categories més masculinitzades	

Accions	Indicadors de seguiment
1. Per tal d'incentivar la incorporació de dones amb caràcter específic en els processos selectius de la Guàrdia Urbana i dels Serveis de Prevenció i d'Extinció d'Incendis, cal mantenir les campanyes d'incorporació adreçades als centres de formació ja realitzades, i dissenyar-ne de noves 1.1. Desenvolupament d'accions ajustades a la realitat de la Guàrdia Urbana 1.2. Desenvolupament d'accions ajustades a la realitat dels Serveis de Prevenció i d'Extinció d'Incendis	» Nombre de campanyes específiques en centres de formació/any

Accions	Indicadors de seguiment
2. Dur a terme un procés de cerca activa de candidates per a Guàrdia Urbana i Serveis de Prevenció i d'Extinció d'Incendis	» Nombre d'accions de cerca activa de candidates GUB » Nombre d'accions de cerca activa de candidates SPEIS
3. Establir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en processos selectius d'accés a les categories de la Guàrdia Urbana i dels Serveis de Prevenció i d'Extinció d'Incendis: 3.1. Anàlisi continuada de les bases que regeixen cada un dels processos selectius d'agent respecte de les possibles desviacions que s'identifiquen estadísticament i que denoten dificultats d'accés de les dones; i aplicació de les mesures de correcció de les bases. 3.2. Anàlisi continuada de les bases que regeixen cada un dels processos selectius de bomber/a respecte de les possibles desviacions que s'identifiquen estadísticament i que denoten dificultats d'accés de les dones; i aplicació de les mesures de correcció de les bases.	» Nombre de bases analitzades/total processos GUB per any » Nombre de bases analitzades/total processos SPEIS per any
4. Valorar quines mesures d'acció positiva s'han d'implantar per a l'accés de les dones a: 4.1. A totes les categories de la Guàrdia Urbana 4.2. A totes les categories dels Serveis de Prevenció i d'Extinció d'Incendis	» Nombre de mesures d'acció positiva a la GUB/total processos any » Nombre de mesures d'acció positiva a SPEIS/total processos any
5. Orientar les competències associades als processos selectius sota la perspectiva de gènere mentre no tinguem una relació de llocs de treball amb perspectiva de gènere	» % competències orientades dels processos selectius/total competències

Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
» Gerència de Seguretat i Prevenció » Direcció de Comunicació » Departament de Selecció i Promoció » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat	2020-2023	Comporta la despesa relativa a campanyes de comunicació

6.1.3.3. Promoció

L'anàlisi dels processos de promoció que s'han efectuat en els anys de vigència del II Pla d'igualtat, tal com es reflecteix en la diagnosi, mostren un biaix de gènere. Les taxes d'èxit són superiors en homes en els càrrecs amb més responsabilitat. Aquest biaix de gènere condueix al manteniment del sostre de vidre i de la segregació vertical.

Segons l'estudi de la bretxa salarial de gènere, la segregació vertical podria estar estretament relacionada amb el sostre de vidre. Gran part dels llocs de treball que estan ocupats per dones, com per exemple a les escoles bressol i als serveis socials, són llocs sense possibilitat de promoció o amb promoció limitada.

A més, en l'anàlisi de la distribució de la plantilla feta en la diagnosi, hi ha una sobrerepresentació d'homes en nivells alts. Per exemple, en l'escala d'administració general i en la resta d'escales especials, el nivell 12 està constituït per un 85,7% de dones i, en canvi, el nivell 30 només té un 18,8% de dones.

En les respostes de l'enquesta en relació amb la igualtat de promoció, les dones creuen que no hi ha igualtat de promoció i marquen com a motius que les dones no tenen les mateixes possibilitats i que en els processos de promoció no es tenen en compte només les capacitats professionals.

Durant el període de vigència del II Pla es va elaborar un informe jurídic de mesures d'acció positives que està pendent de desenvolupar en promoció.

03

Processos de gestió de persones

OBJECTIU ESTRATÈGIC

Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

RESULTAT ESTRATÈGIC

Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball i haver disminuït la segregació horitzontal i la segregació vertical (sostre de vidre, terra enganxós, millorar la carrera professional en el seu sentit més ampli i la formació de les dones) amb l'objecte de contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere.

3.3 Promoció	
Resultat específic 3.3	Objectiu específic 3.3.1
Haver millorat la promoció de les dones pel que fa a la seva promoció vertical i a l'ocupació de llocs de treball per provisió de llocs	Impulsar la promoció de les dones pel que fa a la seva promoció vertical i a l'ocupació de llocs de treball per provisió de llocs Trencar el sostre de vidre. Superar el terra enganxós
Mesura 9	
M9. Desenvolupar i dur a terme accions positives per a garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en els processos de provisió dels llocs de treball de nivell superior al base de l'àmbit general i en les categories de l'escala bàsica-caporal/a intermèdia i superior de la GUB i SPEIS.	

Accions	Indicadors de seguiment
1. Fer el seguiment del compliment de la paritat en la constitució dels òrgans de provisió	» Nombre dones/nombre homes per òrgan de selecció
2. Fer una anàlisi dels processos de provisió de l'any 2020 amb perspectiva de gènere en totes les seves fases	» Indicadors de seguiment de processos de provisió (nombre de dones presentades/nombre de dones aprovades, relació nombre de dones presentades/aprovades respecte nombre d'homes presentats/aprovats, etcètera)

Accions	Indicadors de seguiment
3. Fer una valoració de la distribució per gènere dels llocs de nivell superior al base, per categories i per grups i subgrups de classificació	» Nombre de dones/nombre d'homes per llocs comandaments i singulars per categories » Nombre de dones/nombre d'homes per llocs comandaments i singulars per grups i subgrups
4. Establir els llocs per nivells en què la distribució no es correspon amb el nombre de personal en llocs base en els mateixos àmbits funcionals	» Nombre de llocs per nivells/total llocs
5. Implantar estratègies d'identificació de candidates potencials a llocs de nivell superior al base	» Nombre d'estratègies d'identificació implantades » Nombre de candidates potencials identificades/categoria
6. Fer una anàlisi específica de l'àmbit de la Guàrdia Urbana	» Nombre de candidates potencials identificades/nivell
7. Definir l'aplicació de mesures d'incentivació de la promoció interna de les dones: 7.1 Mesures adaptades a la realitat GUB 7.2 Mesures adaptades a la realitat SPEIS	» Nombre de mesures d'incentivació a la GUB/any » Nombre de mesures d'incentivació a l'SPEIS/any

Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
» Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu » Direcció de Serveis Jurídics i Promoció de Recursos Humans » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat	2020-2023 » Estudis i criteris 2020-2021 » Seguiment 2020-2023	

03

Processos de gestió de persones

OBJECTIU ESTRATÈGIC

Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

RESULTAT ESTRATÈGIC

Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball i haver disminuït la segregació horitzontal i la segregació vertical (sostre de vidre, terra enganxós, millorar la carrera professional en el seu sentit més ampli i la formació de les dones) amb l'objecte de contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere.

3.3 Promoció	
Resultat específic 3.3	**Objectiu específic 3.3.1**
Haver millorat la promoció de les dones pel que fa a la seva promoció vertical i a l'ocupació de llocs de treball per provisió de llocs	Impulsar la promoció de les dones pel que fa a la seva promoció vertical i a l'ocupació de llocs de treball per provisió de llocs Trencar el sostre de vidre. Superar el terra enganxós
Mesura 10	
M10. Implantar mesures de millora en la carrera de col·lectius de dones en què s'identifiquin problemàtiques vinculades a la segregació ocupacional, que impedeixin unes condicions de promoció i no siguin objecte d'altres polítiques de promoció	

Accions	Indicadors de seguiment
1. Fer una valoració de la distribució per gènere de les convocatòries de promoció interna dels anys 2018-2020.	» S'ha fet un estudi de la distribució per gènere de les convocatòries de promoció interna? Sí/No » Nombre de dones presentades/Nombre d'homes presentats per any » Nombre de dones promocionades/Nombre d'homes promocionats per any

Accions	Indicadors de seguiment
2. Elaborar un estudi d'itineraris professionals i de carrera amb perspectiva de gènere, per tal d'avaluar amb perspectiva temporal com evoluciona la carrera de les dones i dels homes	» S'ha fet un estudi d'itineraris professionals i de carrera amb perspectiva de gènere? Sí/No » Temps mitjà de promoció dones/temps mitjà de promoció homes per any
3. Analitzar els models i dur a terme els possibles canvis en la promoció interna (canvi de categoria) i mobilitat (canvi de lloc de treball) respecte d'àmbits en què l'estructura de l'ocupació no afavoreix la carrera de les dones en l'entorn municipal. Detectar mesures de millora i aplicar-les (revisar redacció) (prova pilot)	» Nombre de mesures correctores
4. Analitzar l'estructura de mèrits en promoció i provisió, valorar la formació en gènere	» Nombre d'anàlisis mèrits/convocatòries any » Nombre de mèrits que segreguen/nombre de mèrits totals

Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
» Direcció de Serveis Jurídics i P. » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat	2022-2023	60.000 €

6.1.3.4. Formació i sensibilització

La formació permet adquirir noves competències i nous coneixements, i adaptar-se i reciclar-se en un entorn canviant. És igualment un mecanisme que permet el desenvolupament de la carrera i la promoció professional.

Tota la formació i sensibilització interna va dirigida a tot el personal municipal, al qual és aplicable el Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Barcelona.

En l'anàlisi de formacions duta a terme, en la diagnosi i en l'avaluació els resultats suggereixen que s'ha de fer formació específica en temes d'igualtat, adaptant el contingut en funció del públic objectiu, i s'ha de supervisar el personal formador i el material que aquest utilitza. En una anàlisi global de l'evolució de la formació contínua a l'Ajuntament, les dades indiquen que aquesta ha estat sempre a prop de la proporcionalitat.

Les respostes obtingudes en l'Enquesta a la qüestió sobre la igualtat de dones i homes en l'accés a la formació, presenten diferències remarcables en relació amb les respostes negatives. Fins al 20,7% de les dones consideren que tenen més dificultats per accedir a algunes formacions (horaris, conciliació, càrregues de treball, etcètera), percepció que baixa fins al 9,8% en el cas dels homes.

03

Processos de gestió de persones

OBJECTIU ESTRATÈGIC

Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

RESULTAT ESTRATÈGIC

Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball i haver disminuït la segregació horitzontal i la segregació vertical (sostre de vidre, terra enganxós, millorar la carrera professional en el seu sentit més ampli i la formació de les dones) amb l'objecte de contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere.

3.4. Formació i sensibilització	
Resultat específic 3.4	**Objectiu específic 3.4.1**
Incorporada la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en les actuacions del personal mitjançant la formació i la sensibilització en les seves diverses modalitats	El personal municipal ha de disposar de formació en matèria d'igualtat de gènere que estigui adaptada a les seves necessitats i sigui útil en el seu dia a dia
Mesura 11	
M11. Incorporar i implementar un pla formatiu, amb continguts generals i específics (adaptats als diferents col·lectius), sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que respongui a les orientacions i sota la supervisió de la Comissió Tècnica d'Igualtat	

Accions	Indicadors de seguiment
1. Dissenyar i executar campanyes de sensibilització àgils, breus i periòdiques que informin sobre les matèries que es recullen al pla. 1.1. Incorporar informació sobre el Pla d'igualtat en el manual o en el procés de benvinguda per al personal de nou ingrés	» Nombre de campanyes informatives i difusió pla/any » Existeix una campanya de difusió del pla? Sí/No

Accions	Indicadors de seguiment	
2. Incorporar al Pla de formació i desenvolupament de l'Ajuntament les activitats formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, amb identificació de nivells generals i específics (adaptats als diferents col·lectius i als nous sistemes de formació). Incorporar continguts als cursos ja existents. 2.1 Identificar necessitats formatives específiques per a personal responsable de l'organització, de gerències, personal directiu, de comandament i de gestió de persones.	» Nombre d'accions formatives en matèria igualtat incorporades al Pla de formació i desenvolupament » Nombre d'accions incorporades en la formació de personal directiu/Nombre d'accions identificades per a personal directiu » Nombre d'accions incorporades en la formació de personal de nou ingrés/Nombre d'accions identificades per a personal de nou ingrés » Nombre d'accions efectuades a través noves tecnologies	
3. Dissenyar sistemes d'avaluació de l'eficàcia de la formació i informació (p. ex. enquestes periòdiques)	» Nombre d'enquestes d'avaluació creades » Nombre d'enquestes avaluació efectuades/any	
Òrgans gestors	**Cronograma**	**Pressupost**
» Direcció de Desenvolupament i Comunicació Interna » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat	2020-2023	9.000 €

03

Processos de gestió de persones

OBJECTIU ESTRATÈGIC

Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

RESULTAT ESTRATÈGIC

Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball i haver disminuït la segregació horitzontal i la segregació vertical (sostre de vidre, terra enganxós, millorar la carrera professional en el seu sentit més ampli i la formació de les dones) amb l'objecte de contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere.

3.4. Formació i sensibilització	
Resultat específic 3.4	Objectiu específic 3.4.2
Incorporada la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en les actuacions del personal mitjançant la formació i la sensibilització en les seves diverses modalitats	Garantir que tota la formació i sensibilització internes incorporin la perspectiva de gènere en els continguts.
Mesura 12	
M12. Garantir la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i l'ús de llenguatge inclusiu del personal formador	

Accions	Indicadors de seguiment
1. Formar el personal formador intern en matèria de gènere i en la incorporació de la perspectiva de gènere. Fer-ne el seguiment i l'avaluació sobre el grau de satisfacció en aquest tema	» Nombre de personal formador format/total personal formador » Nombre d'accions formatives/any » Nombre de formacions específiques/nombre de tipologies de personal formador » Nombre d'informes avaluació personal formador/nombre de personal formador

Accions	Indicadors de seguiment	
2. Revisar que el personal formador intern utilitzi llenguatge inclusiu i incorpori la perspectiva de gènere en la formació contínua, mitjançant: - Sistemes de valoració de mostres de material - Valoració de l'alumnat (revisar els continguts)	» Nombre de material valorat/nombre total materials per any » Enquestes satisfacció	
3. Instaurar sistemes per tal que el personal formador extern garanteixi la perspectiva de gènere en la seva formació	» Sistema instaurat (sí/no) » Nombre de personal formador extern valorat	
Òrgans gestors	**Cronograma**	**Pressupost**
» Direcció de Desenvolupament i Comunicació Interna » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat	2020-2023	6.000 €

6.1.4. Àmbit 4: ordenació del temps de treball i conciliació de la vida personal, familiar i professional

El gaudi de les mesures de conciliació és comú a tot el personal, però l'anàlisi feta en la diagnosi ens diu que l'ús de les mesures de conciliació dels darrers 4 anys té biaix de gènere, amb la feminització de la conciliació.

A més, tal com ja s'ha introduït al punt anterior, el grau de dedicació incideix positivament en la bretxa salarial de gènere atès que són majoritàriament les dones qui protagonitzen les reduccions de jornada. Al seu torn, la major o menor presència de dones en determinats llocs i/o àmbits de treball afavoreix un impacte més gran o més petit del grau de dedicació en el conjunt de la bretxa.

Dels resultats de l'enquesta s'extreu que la major part de les dones creu que és necessària una jornada de treball més flexible. Els homes també apunten com a necessària la implantació del teletreball i més flexibilitat horària, però a més a més, valoren una avaluació sobre la base de la productivitat i no per temps. Igualment s'assenyala, tant entre dones com homes, que les càrregues de treball no s'ajusten al temps de treball, mateixa càrrega de feina per menys temps de treball; o per contra, que les persones que s'acullen a les mesures són rellevades de les seves tasques habituals, se'ls assignen d'altres de menys responsabilitat i són aïllades. A més, les dones tenen la percepció que la conciliació els repercuteix en la carrera professional.

04

Conciliació de la vida personal, familiar i professional

OBJECTIU ESTRATÈGIC

Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a l'Ajuntament de Barcelona i els seus organismes autònoms i ens adherits que garanteixi un gaudir igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones.

RESULTAT ESTRATÈGIC

El gaudir de les mesures de conciliació no incideix en la carrera professional i les expectatives de millora de les dones, i s'ha minimitzat, a més, el seu impacte en la bretxa salarial de gènere.

Objectiu específic 4.1	Mesura 13
Minimitzar l'impacte de les reduccions de jornada en la bretxa salarial de gènere	M13. Estudiar mesures de reducció de jornada que permetin una articulació més flexible de la reducció que disminueixi l'impacte en la bretxa salarial de gènere

Accions	Indicadors de seguiment
1. Fer un estudi, i implementar-lo si escau, sobre mesures de reducció de jornada que permetin una articulació més flexible de la reducció i, per tant, ampliar les reduccions de 1/2 o 1/3 part a reduccions inferiors, com són de 1/5 i 1/6 part, que facin compatible la cura amb l'horari laboral i tinguin molt menys impacte negatiu en les retribucions i, en conseqüència, en la bretxa salarial de gènere.	» S'ha fet l'estudi? Sí/No » S'ha fet una simulació d'impacte en la BSG amb reduccions de jornada inferiors? Sí/No
2. D'acord amb el marc retributiu i de regulació de les condicions de treball que sigui aplicable, introduir la millora progressiva de les condicions de la reducció de jornada per la cura de fills de 0 a 1 any, sempre que incideixi en la reducció de la bretxa salarial de gènere	» S'ha dut a terme una simulació sobre la influència en la BSG si es milloren les condicions de cura de fills de 0 a 1 any? Sí/No » Variació del nombre dones amb reducció de jornada amb noves condicions » Variació BSG anual

Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
» Gerència Municipal » Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat		672.000 €

04

Conciliació de la vida personal, familiar i professional

OBJECTIU ESTRATÈGIC

Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a l'Ajuntament de Barcelona i els seus organismes autònoms i ens adherits que garanteixi un gaudir igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones.

RESULTAT ESTRATÈGIC

El gaudir de les mesures de conciliació no incideix en la carrera professional i les expectatives de millora de les dones, i s'ha minimitzat, a més, el seu impacte en la bretxa salarial de gènere.

Objectiu específic 4.2	Mesura 14
Millorar les condicions de conciliació	M14. Implementar horaris que permetin la realització no presencial d'una part de la jornada, de manera que es desincentivi la reducció de jornada segons determinats àmbits, criteris i condicions.

Accions	Indicadors de seguiment
1. Promoure la corresponsabilitat dels homes en els treballs de cura a través de campanyes adreçades al personal municipal	» Nombre de campanyes sensibilitzadores/any
2. Desenvolupar actuacions correctores de la bretxa salarial de gènere en el marc d'iniciatives relacionades amb el Pacte del Temps	» Nombre d'accions correctores relacionades amb el Pacte del Temps
3. Incorporar la perspectiva de gènere en relació amb les previsions de l'art. 13.10 de l'Acord de condicions de treball sobre altres condicions de flexibilitat	» Nombre de persones potencials dones/homes per desenvolupar teletreball » Nombre de persones dones/homes que gaudeixen de condicions de flexibilitat

Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
» Gerència Municipal » Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat	2022	Pendent

6.1.5. Àmbit 5: prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir treballadores i treballadors de l'exposició a situacions o activitats laborals que poden produir un dany a la salut. Incorporar la perspectiva de gènere en aquest àmbit vol dir posar el mateix nivell d'atenció, de preocupació i de recursos en els diferents tipus de riscos que causen danys a la salut de les unes i dels altres. Un element fonamental per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la seguretat i salut laboral és tenir en compte que hi ha desigualtats importants en les condicions laborals i de treball entre dones i homes, que conseqüentment, comporten desigualtats en l'exposició als riscos laborals.

Dones i homes pateixen diferents patologies. Aquest fet queda reflectit en la diagnosi, que deriva en una sol·licitud més elevada d'adaptacions pel lloc de treball en dones (82,3%). S'ha de millorar l'abordatge de la salut des de la perspectiva de gènere.

A l'Enquesta, respecte 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, destaquen especialment les respostes de les dones. Només una de cada tres dones creu que es tenen en compte les diferents necessitats respecte a la salut.

05

Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut

OBJECTIU ESTRATÈGIC

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 ESTRATÈGIC

S'han reduït els riscos laborals als quals es poden exposar les dones per les seves específiques condicions de salut i de lloc de treball.

Objectiu específic 5.1	Mesura 15
Protegir la salut i el benestar en el treball de les dones	M15. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals, i específicament en relació amb els riscos derivats dels llocs de treball feminitzats, i l'impacte dels cicles de vida de les dones i les malalties prevalents en relació amb els llocs de treball

Accions	Indicadors de seguiment
1. Incorporar la perspectiva de gènere com a compromís específic de la política de seguretat i salut de l'Ajuntament de Barcelona	» Incorporada la perspectiva SÍ/NO » Difusió SÍ/NO
2. Dotar d'eines i formació especifica el personal de prevenció de riscos laborals	» Nombre de persones formades
3. Identificar els riscos associats als llocs de treball feminitzats i les mesures preventives més adients	» Es disposa d'avaluació de riscos dels llocs de treball més feminitzats? Sí/No » Nombre de llocs avaluats/total llocs feminitzats » Nombre de mesures preventives definides
4. Identificar la relació entre el benestar en el treball i les malalties amb més prevalença en les dones	» S'ha estudiat la relació entre el lloc de treball i la possible incidència de malalties amb més prevalença en dones? Sí/No
5. Definir les mesures preventives adients	» Nombre de mesures preventives definides

Accions	Indicadors de seguiment	
6. Fer un estudi amb perspectiva de gènere de les adaptacions del lloc de treball i introduir les possibles millores	» S'ha elaborat un estudi de les adaptacions dels llocs de treball en matèria de gènere? Sí/No	
7. Valorar la incidència en els riscos laborals dels cicles de vida de les dones (p. ex. menopausa)	» Variació del nombre de baixes laborals en llocs adaptats/any	
8. Anàlisi de la sinistralitat laboral amb perspectiva de gènere, en concret, tipologies dona-home		
9. Incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos psicosocials	» Nombre d'incorporacions d'avaluacions amb perspectiva de gènere	
Òrgans gestors	**Cronograma**	**Pressupost**
» Gerència Municipal » Departament d'Igualtat » Serveis de Prevenció de Riscos Laborals » Comitès de Seguretat i Salut Laboral » Comissió Tècnica d'Igualtat	2022	4.000 €

6.1.6. Àmbit 6: prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

L'existència del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, per si mateix, no garanteix l'absència d'assetjament ni dona plenes garanties a les dones. Aquestes no identifiquen l'assetjament sexual com a tal o per motius com la vergonya, la por a les possibles represàlies o la manca de suport real, desisteixen de comunicar-lo o denunciar-lo.

Dels resultats de l'enquesta de percepció de la plantilla de l'organització, feta en el marc de la diagnosi, es desprèn que gran part de la plantilla no coneix el Protocol, i una part important de la plantilla que el desconeix són comandaments.

També es desprèn del resultat de l'enquesta que, en general, la plantilla que ha vist o patit assetjament (60 persones de les que van respondre l'enquesta) no ho comunica, i de les persones que sí que ho fan, no creuen en la idoneïtat de la resolució (la majoria de casos s'han solucionat al marge del Protocol). Les dones que responen que no han comunicat els fets de discriminació/assetjament a l'organització o representació sindical argumenten que tenien desconfiança i por o bé perquè els fets no eren prou greus per denunciar-los. Les dones que responen que han vist situacions d'assetjament i no ho han comunicat diuen que la persona afectada és qui ho ha de fer. Els homes, en canvi, manifesten que no ho comuniquen per por a les represàlies i perquè també creuen que la persona que ho ha de comunicar és l'afectada.

Les dones que van marcar a l'ENQUESTA que havien vist o patit discriminació/assetjament sexual van respondre que havia estat, principalment, de tipus verbal (bromes sexuals, comentaris masclistes i sobre l'aspecte físic, *mansplaining*[8]...), per diferent assignació de tasques per sexe (tot i tenir el mateix nivell, a les dones se'ls assignen tasques com de secretariat o portar cafès i als homes tasques de decisió o més tècniques) i per discriminació per l'ús de la conciliació (tasques de menys responsabilitat o pitjor tracte). Els homes sobretot han estat testimonis de comentaris fora de lloc i *mansplaining*.

8. El concepte mansplaining és un acrònic de les paraules *man* (home) i *explaining* (explicació), i es refereix al menyspreu del parlant cap a qui escolta per l'únic fet que és una dona, fent servir un to condescendent i suposant-li una capacitat de comprensió inferior a la d'un home.

06

Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

OBJECTIU ESTRATÈGIC

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 ESTRATÈGIC

Haver neutralitzat les situacions que es configuren com a assetjament, identificat mitjançant l'abordatge de la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la normalització de l'activació del protocol com una eina institucional i la sanció efectiva dels comportaments d'assetjament.

Objectiu específic 6.1	Mesura 16
Sensibilitzar i dotar d'eines per a una prevenció eficaç de l'assetjament sexual i per raó de sexe	M16. Implantar un sistema de formació orientat a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la detecció precoç de situacions de risc d'assetjament, i les actuacions preventives de comportaments d'assetjament sexual i per raó de sexe; així com la canalització efectiva de qualsevol situació d'assetjament cap a l'activació del Protocol, en relació amb el personal directiu i tècnic.

Accions	Indicadors de seguiment
1. Fer una anàlisi de les respostes de l'enquesta	» S'ha fet l'anàlisi (sí/no) » Mesures/accions engegades
2. Dur a terme accions de sensibilització sobre discriminació, assetjament sexual i per raó de sexe, i en general, sobre violència contra les dones.	» Nombre d'accions de sensibilització realitzades al personal/any
3. Dotar d'eines i desenvolupar accions formatives adreçada específicament a RH, Comissió Tècnica d'Igualtat, i altres persones (referents) amb algun tipus de competència en la prevenció o detecció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.	» Nombre d'accions formatives a persones amb competència/any

Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
» Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat	1r semestre del 2020	10.000 €

06

Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

OBJECTIU ESTRATÈGIC

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 ESTRATÈGIC

Haver neutralitzat les situacions que es configuren com a assetjament, identificat mitjançant l'abordatge de la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la normalització de l'activació del protocol com una eina institucional i la sanció efectiva dels comportaments d'assetjament.

Objectiu específic 6.2	Mesura 17
Augmentar l'eficàcia del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe	M17. Analitzar els factors que afavoreixen una infrautilització del Protocol i implementar les actuacions que siguin necessàries per neutralitzar-los

Accions	Indicadors de seguiment
1. Revisió de la part preventiva del Protocol	» Es disposa d'un Protocol revisat (SÍ/NO)
2. Difondre el Protocol entre tota la plantilla, donant-ne a conèixer els principals continguts: expressions d'assetjament, canals de denúncia, persones referents	» Nombre d'accions comunicatives/any
3. Dissenyar i aplicar un sistema de notificació per garantir la confidencialitat i la coparticipació de les persones treballadores respecte a l'activació de les estratègies de denúncia o afrontament (bústia o similar)	» Nombre de notificacions/any » Tipus de consulta/any » Nombre i tipologies d'actuacions/any
4. Fer un seguiment i avaluar els resultats de l'aplicació del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	» Enquestes de valoració sobre el coneixement del Protocol i la seva aplicació

Òrgans gestors	Cronograma	Pressupost
» Gerència Municipal » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat	1r semestre del 2020	Pendent

6.1.7. Àmbit 7: comunicació, llenguatge i imatge corporativa

Com en altres àmbits, el llenguatge sexista que s'utilitza en el món del treball no només contribueix al manteniment dels estereotips i dels rols de gènere tradicionals, i invisibilitza la presència de les dones, sinó que també 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 persones, o en la nomenclatura dels llocs de treball o en les relacions que s'estableixen amb la ciutadania

En l'àmbit de l'organització, en relació amb la producció escrita en diferents formats, un cop revisada documentació diversa (convenis col·lectius, manuals, protocols, etcètera), es pot concloure que el llenguatge inclusiu i no sexista s'utilitza irregularment, encara que els darrers anys la tendència a utilitzar-lo és més generalitzada.

S'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en l'ús del llenguatge. 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 l'Ajuntament amb la igualtat entre dones i homes.

Els resultats de l'enquesta en relació amb el llenguatge inclusiu indiquen que un percentatge elevat de la plantilla manifesta que en el seu entorn de treball no s'utilitza el llenguatge inclusiu. Per contra, el percentatge de plantilla que afirma haver rebut formació en aquesta matèria és molt baix.

07

Comunicació, llenguatge i imatge corporativa

OBJECTIU ESTRATÈGIC

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

RESULTAT ESTRATÈGIC

Haver 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.

Objectiu específic 7.1	Mesura 18
Propiciar el coneixement del Pla d'igualtat entre tota la plantilla	M18. Dissenyar i implementar un Pla de comunicació integral del Pla d'igualtat

Accions	Indicadors de seguiment	
1. Dissenyar i executar un Pla de comunicació del III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona, en què es valori l'adequació de la comunicació als diferents grups d'interès.	» Es disposa d'un Pla de comunicació del III Pla d'igualtat (sí/no)	
2. Visibilitzar les polítiques d'igualtat a través de la problemàtica de la bretxa salarial de gènere en les administracions públiques mitjançant l'organització d'una jornada amb participació del sector públic.	» S'ha dut a terme SÍ/No » Nombre de bones pràctiques informades	
Òrgans gestors	**Cronograma**	**Pressupost**
» Gerència Municipal » Direcció de Comunicació » Direcció de Serveis de Comunicació Interna » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat	1T 2020	2.500 €

07

Comunicació, llenguatge i imatge corporativa

OBJECTIU ESTRATÈGIC

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

RESULTAT ESTRATÈGIC

Haver 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.

Objectiu específic 7.1	Mesura 19
Propiciar el coneixement del Pla d'igualtat entre tota la plantilla	M19. Incorporar l'ús de pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i la imatge a la base documental

Accions	Indicadors de seguiment	
1. Revisar i actualitzar el Llibre d'estil de l'Ajuntament en relació amb l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista i fer-ne difusió	» Es disposa d'un Llibre d'estil actualitzat (SÍ/NO)	
2. Revisar i adequar la documentació de l'Ajuntament per garantir-ne la neutralitat en el llenguatge (comunicacions internes: de categories de llocs de treball, exemples pràctics en processos selectius, etcètera; comunicacions externes: mitjans de comunicació, publicitat, ofertes de selecció, etcètera; documentació institucional: cartes, formularis i impresos, entre d'altres).	» Nombre de documents revisats	
Òrgans gestors	**Cronograma**	**Pressupost**
» Direcció de Comunicació » Direcció de Serveis de Comunicació Interna » Comissió Tècnica d'Igualtat » Departament d'Igualtat	2n semestre del 2020	Pendent

6.2. Accions. Calendari, responsables i execució

	2020				2021				2022				2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Cultura institucional d'igualtat d'oportunitats i de tracte																
M1. Implantar eina informàtica...																
M2. Integrar les accions d'igualtat...																
2. Política retributiva																
M3. Dotar-se d'un sistema d'indicadors...																
3. Processos de gestió de persones																
Valoració del llocs de treball																
M4. Incorporar la perspectiva de gènere...																
M5. Creació d'estructures singulars																
M6. Creació de carrera horitzontal																
Selecció																
M7. Assegurar la perspectiva de gènere...																
M8. Avançar cap a la distribució més paritària...																
Promoció																
M9. Desenvolupar i dur a terme accions positives...																
M10. Implantar mesures de millora de carrera...																
Formació																
M11. Incorporar i implementar un pla formatiu...																
M12. Garantir la formació en matèria d'igualtat...																
4. Ordenació del temps de treball i conciliació de la vida personal, familiar i professional																
M13. Estudiar mesures de reducció de jornada...																
M14. Part de jornada no presencial																
5. Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut																
M15. Incorporar la perspectiva de gènere...																
6. Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe																
M16. Formació en prevenció																
M17. Analitzar factors de la infrautilització Protocol...																
7. Comunicació, llenguatge i imatge corporativa																
M18. Pla de comunicació																
M19. Incorporar l'ús de pràctiques inclusives...																

	2020				2021				2022				2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Seguiment i avaluació																
Seguiment de la implementació del Pla intern d'igualtat																
Avaluacions anuals intermèdies																
Avaluació final																

6.3. Seguiment i avaluació del pla

El seguiment i l'avaluació són processos clau per conèixer el nivell d'execució de les mesures i l'assoliment dels resultats del Pla d'igualtat.

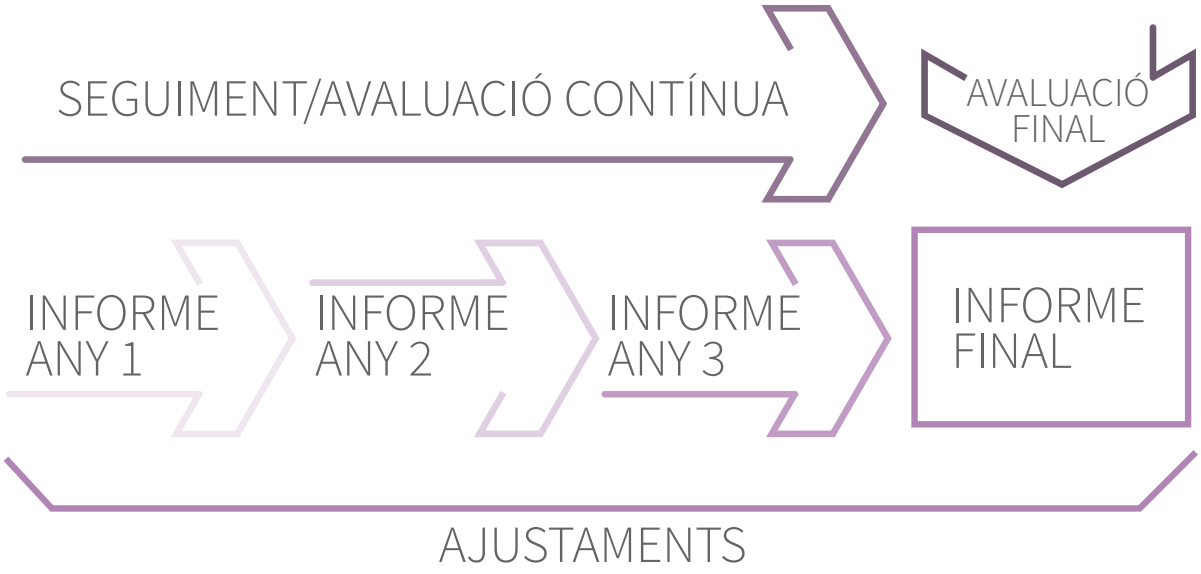
El sistema de seguiment i avaluació s'estableix sobre la base del mateix Pla d'igualtat, que inclou indicadors objectivament verificables, qualitatius i quantitatius i sensibles al gènere.

El seguiment s'orienta fonamentalment a:

- Fomentar la responsabilitat i la transparència en el procés de gestió.
- Mesurar el nivell de desenvolupament de les mesures previstes.
- Mesurar com s'avança en l'assoliment dels resultats previstos, identificar restriccions en l'assoliment dels resultats 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 d'aquesta.
- Facilitar l'aprofitament màxim dels recursos disponibles.

Per a facilitar aquest procés es disposa d'indicadors de procés per al conjunt de les mesures dissenyades (incorporades a les fitxes de les mesures).

Com a resultat del procés de seguiment, s'hauran d'elaborar Informes de seguiment anuals, on es recolliran les conclusions d'aquest procés en relació amb el nivell de desenvolupament de les mesures previstes, els possibles ajustaments/reformulacions de mesures o les noves mesures necessàries).



L'avaluació s'orienta fonamentalment a:

- Conèixer el grau d'assoliment dels resultats previstos.
- Diagnosticar, en profunditat, l'impacte de les mesures implementades en la transformació de les desigualtats i discriminacions entre dones i homes, prèviament identificades i sobre les quals actuen les mesures.
- Prendre decisions per al futur (Pla d'igualtat següent).

Per a facilitar aquest procés es disposa d'indicadors de resultats per a cadascun dels àmbits d'intervenció. Tots els indicadors compten amb valors d'entrada obtinguts durant la diagnosi (línia basal), cosa que permetrà mesurar-ne l'evolució i fer la comparació amb la situació prèvia.

Per dur a terme l'avaluació es faran servir els mateixos instruments per a la recollida i la posterior sistematització i tractament de la informació que s'han fet servir en el diagnòstic, per afavorir la identificació dels canvis generats per la implementació del Pla d'igualtat.

En acabar la implementació del Pla d'igualtat s'haurà de fer 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 resultats previstos mesurats amb els indicadors prèviament dissenyats. Els resultats d'aquesta avaluació han de servir de base per al disseny del Pla d'igualtat següent.

L'avaluació del Pla d'igualtat es pot articular amb la Diagnosi (aquesta té per objectiu establir la realitat de la situació de dones i homes a l'empresa en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats a tots els àmbits de l'organització, tant si s'han implementat mesures del Pla d'igualtat com si no).

En relació amb el seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat, la Comissió Tècnica d'Igualtat ha d'elaborar-lo, impulsar-lo i fer-ne el seguiment.

6.3.1. Indicadors de resultats

01

Cultura institucional

RESULTAT ESTRATÈGIC

La igualtat de gènere forma part dels processos de presa de decisions, de la gestió de persones i de les accions que afecten el personal municipal i, per tant, haver reduït qualsevol desigualtat interna per motiu de gènere

INDICADORS DE RESULTATS

» Evolució de la percepció de les treballadores i els treballadors amb relació a si la igualtat d'oportunitats entre dones i homes forma part dels valors de l'Ajuntament i organismes autònoms
» Evolució de la percepció amb relació a si les mateixes treballadores i treballadors de l'Ajuntament estan compromesos amb la igualtat entre dones i homes i amb els avantatges de tenir un Pla d'igualtat
» Evolució de la percepció de les treballadores i els treballadors sobre en quins àmbits es troben les principals diferències entre la situació de dones i homes a l'Ajuntament
» Evolució de la percepció de la plantilla en relació amb canvis reals en matèria d'igualat entre dones i homes durant el període d'execució del Pla d'igualtat

02

Política i estructura retributiva

RESULTAT ESTRATÈGIC

Reduïda la bretxa salarial

INDICADORS DE RESULTATS

» % de reducció de la bretxa salarial resultat de la implementació de cadascuna de les mesures correctores establertes (RLT, carrera horitzontal, etcètera)
» Evolució de la 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) (2020-2023)
» Percepció de les persones de la plantilla sobre la igualtat retributiva entre dones i homes a l'Ajuntament

03

Processos de gestió de persones

RESULTAT ESTRATÈGIC

Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball i haver disminuït la segregació horitzontal i la segregació vertical (sostre de vidre, terra enganxós, millorar la carrera professional en el seu sentit més ampli i la formació de les dones) amb l'objecte de contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere

INDICADORS DE RESULTATS

» % de millora de les taxes d'èxit de les dones en termes absoluts i relatius respecte als homes en els processos de selecció (si es pot establir causalitat amb els canvis en les bases/processos de selecció)

» Evolució del nombre i percentatge comparatiu de les incorporacions/nomenaments de dones i homes a l'Ajuntament de Barcelona (incloses escales) i als organismes autònoms i ens adherits (2020-2023), atenent les categories i els grups/subgrups titulació

» Evolució del nombre i percentatge comparatiu i relatiu al nombre d'incorporacions/nomenaments globals de dones i homes (2020-2023)

» Evolució del percentatge comparatiu i relatiu del nombre de dones en llocs singulars respecte dels llocs base (2020-2023)

» Evolució del percentatge de llocs de treball feminitzats en llocs singulars

» Taxa d'èxit en la promoció de dones i la seva evolució (2020-2023)

» Percepció de les treballadores respecte de la possibilitat de carrera vertical i horitzontal dins l'Ajuntament i ens adherits

» Taxa de millora dels itineraris de carrera en relació amb el temps de promoció de les dones

» Percepció dels treballadors i de les treballadores en relació amb la formació en la matèria d'igualtat (2020-2023)

» Evolució de l'impacte de la formació realitzada en matèria d'igualtat en relació amb altres indicadors de resultats (nombre d'assetjaments sexuals, sensibilització, etcètera)

» Percentatge comparatiu de dones i homes formats en matèria d'igualtat segons gerències, organismes autònoms/ens adherits (anual)

» Percepció de treballadores i treballadors en relació amb la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació en matèria d'igualtat i d'impacte en el seu lloc de treball

04

Conciliació de la vida personal, familiar i professional

RESULTAT ESTRATÈGIC

El gaudi de les mesures de conciliació no incideix en la carrera professional i les expectatives de millora de les dones, i s'ha minimitzat, a més, el seu impacte en la bretxa salarial de gènere

INDICADORS DE RESULTATS

» % de reducció de la bretxa salarial resultat de la implementació de les mesures de conciliació

» % de dones que han canviat la jornada reduïda ordinària a jornada flexible per a millorar la conciliació laboral (anual)

» Evolució del nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que gaudeixen de flexibilitat horària a l'Ajuntament de Barcelona (escales), organismes autònoms i ens adherits (2020-2023)

» Evolució del nombre i percentatge comparatiu de dones i homes amb reducció de jornada particular i/o reducció de jornada per conciliació familiar a l'Ajuntament de Barcelona, organismes autònoms i ens adherits (escales) (2020-2023)

» Evolució del nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que s'han acollit a permisos per conciliació familiar a l'Ajuntament de Barcelona, organismes autònoms i ens adherits (escales) (2020-2023)

» Evolució del nombre i percentatge comparatiu de dones i homes que s'han acollit a excedències per conciliació familiar a l'Ajuntament de Barcelona (escales) (2020-2023)

» Percepció de les treballadores i els treballadors en relació amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

05

Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut

RESULTAT ESTRATÈGIC

S'han reduït els riscos laborals als quals es poden exposar les dones per les seves específiques condicions de salut i de lloc de treball

INDICADORS DE RESULTATS

» Evolució del nombre i percentatge comparatiu d'accidents de treball que afecten dones i homes a l'Ajuntament de Barcelona (escales, gerències i districtes) i organismes autònoms/ens adherits (2020-2023)
» Taxa de reducció d'accidents de treball per lloc d'accident que afecten dones i homes a l'Ajuntament de Barcelona (escales) i organismes autònoms/ens adherits (2020-2023)
» Taxa de reducció de les baixes per contingències comunes segregada per sexe a l'Ajuntament (2020-2023)
» Percepció de les treballadores i els treballadors amb relació a si l'Ajuntament té en consideració 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 amb relació a si l'Ajuntament té en consideració les diferències de dones i homes en les revisions mèdiques laboral

06

Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

RESULTAT ESTRATÈGIC

Haver neutralitzat les situacions que es configuren com a assetjament, identificat mitjançant l'abordatge de la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la normalització de l'activació del protocol com una eina institucional i la sanció efectiva dels comportaments d'assetjament

INDICADORS DE RESULTATS

» Evolució del nombre de casos d'assetjament sexual comunicats o denunciats (diferenciats) (2020-2023)
» Evolució del nombre de casos d'assetjament per raó de sexe comunicats o denunciats (diferenciats) (2020-2023)
» Evolució de la percepció de dones i homes de la plantilla en relació amb l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament de Barcelona
» Percepció de dones i homes de la plantilla en relació amb la percepció d'haver patit o vist que algú hagi patit algun tipus de discriminació/assetjament a l'Ajuntament de Barcelona (darrers 4 anys)
» Enquesta de clima laboral

07

Comunicació, llenguatge i imatge corporativa

RESULTAT ESTRATÈGIC

Haver 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

INDICADORS DE RESULTATS

» Taxa d'aplicació del llenguatge inclusiu i la imatge no sexista a totes les comunicacions (internes i externes de l'organització)
» Evolució de la percepció de dones i homes de la plantilla en relació amb la consideració de si el llenguatge i les imatges no sexistes formen part dels valors de l'Ajuntament
» Evolució de la percepció de dones i homes de la plantilla en relació amb l'ús del llenguatge no sexista a l'Ajuntament

INDICADORS DE RESULTATS

- Nombre i percentatge comparatiu de la distribució de dones i homes a l'Ajuntament de Barcelona (incloses escales, gerències i districtes) i als organismes autònoms i ens adherits (2023)
- Evolució del nombre i percentatge comparatiu de la distribució de dones i homes a l'Ajuntament de Barcelona (incloses escales) i als organismes autònoms i ens adherits (2020-2023)
- Nombre i percentatge comparatiu de la distribució de dones i homes a l'Ajuntament de Barcelona (incloses escales, gerències i districtes) i als organismes autònoms i ens adherits en comparació amb la diagnosi anterior (2020-2023)
- Nombre i percentatges comparatiu i relatiu de distribució de dones i homes per nivells professionals i grups de titulació a l'Ajuntament de Barcelona (2023)
- Evolució del nombre i percentatge comparatiu de distribució de dones i homes per nivells professionals i grups de titulació a l'Ajuntament de Barcelona (2020-2023)
- Nombre i percentatges comparatiu i relatiu de distribució de dones i homes per nivells professionals i grups de titulació a l'Ajuntament de Barcelona en comparació amb la diagnosi anterior (2020-2023)
- Nombre i percentatges comparatiu i relatiu de distribució de dones i homes per nivells professionals als organismes autònoms i ens adherits (agregats) (2023)
- Nombre i percentatges comparatiu i relatiu de distribució de dones i homes per nivells professionals i grups de titulació als organismes autònoms i ens adherits en comparació amb la diagnosi anterior (agregats) (2020-2023)
- Evolució del nombre i percentatge comparatiu de les incorporacions/nomenaments globals de dones i homes (2020-2023)
- Evolució del nombre i percentatge comparatiu de les incorporacions/nomenaments de dones i homes a l'Ajuntament (incloses escales) i als organismes autònoms i ens adherits (2020-2023)
- Evolució del nombre i percentatges comparatiu i relatiu de les incorporacions/nomenaments globals de dones i homes per tipus de contracte (2020-2023)
- Evolució del nombre i percentatges comparatiu i relatiu de les incorporacions/nomenaments globals de dones i homes per règim laboral (2020-2023)
- Evolució del nombre i percentatge comparatiu de dones i homes diferents contractats a l'Ajuntament (incloses escales) i als organismes autònoms i ens adherits (2020-2023)

08

Altres dades mestres

INDICADORS DE RESULTATS

» Evolució del nombre i percentatges comparatiu i relatiu del nombre d' incorporacions/nomenaments globals de dones i homes (2020-2023)
» Evolució del nombre i percentatges comparatiu i relatiu de la durada de les incorporacions/nomenaments globals de dones i homes (2020-2023)
» Evolució del nombre i percentatge de les dones i homes que integren els tribunals de selecció (2020-2023)
» Evolució del nombre i percentatge comparatiu de les dones i homes que ocupen les presidències dels tribunals (2020-2023)
» Accions positives per assolir una presència equilibrada de dones i homes en les diferents categories laborals i àrees
» Percepció de les treballadores i els treballadors respecte a les possibilitats de dones i homes de ser contractats a l'Ajuntament