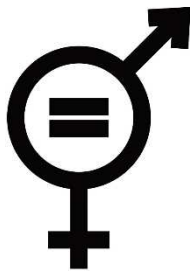




**Ajuntament
de Barcelona**



II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, 2017-2020



Diagnosi i Pla d'Accions

Barcelona, 18 de novembre de 2016

Índex

1. Introducció	4
1. Marc Normatiu	7
2. Metodologia.....	13
3. Antecedents d'Igualtat d'Oportunitats.....	16
4. Diagnosi de gènere.....	22
4.1 Composició global de la plantilla	22
4.2 Anàlisi per àmbits	29
a) Comunicació corporativa	29
b) Transversalitat de gènere	35
c) Representativitat.....	43
d) Condicions laborals	48
e) Prevenció de riscos laborals i assetjament sexual per raó de gènere.....	76
5. Conclusions	83
6. Pla d'accions del II Pla per la Igualtat d'Oportunitats entre dones i dones de Barcelona Activa (2017-2020)	Error! No s'ha definit el marcador.
	p90
7. Annex.....	104
7.1. Perfil de les persones enquestades.....	104
7.2. Comissió d'Igualtat	111
7.3. Relació de la documentació analitzada	111

Introducció



1. Introducció

El present **II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de Barcelona Activa, 2017-2020** es configura com el document on es recullen els objectius a seguir per tal d'elaborar un referent comú en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i avançar en la transversalitat de gènere a l'organització.

La transversalitat de gènere implica la integració de la perspectiva de gènere en tots els nivells i dimensions de l'acció política. El concepte s'adopta com a estratègia política global a partir de la IV Conferència Mundial de les Dones de les Nacions Unides celebrada a Beijing el 1995 i des de llavors s'ha anat incorporant als principals marcs normatius a nivell internacional, europeu, estatal i nacional.

En aquest sentit, la transversalitat de gènere va més enllà de la igualtat de tracte, de les accions positives o de les polítiques d'igualtat com a àmbit sectorial d'intervenció. Implica revisar els processos institucionals d'elaboració de les polítiques públiques per tal d'incorporar-hi la perspectiva de gènere i evitar, així, reproduir biaixos de gènere que puguin invisibilitzar les necessitats de les dones i reproduir desigualtats socials.

Una organització pública que incorpora la transversalitat de gènere és una administració més inclusiva i democràtica que pot donar resposta a les necessitats i voluntats de la ciutadania tenint en compte la seva diversitat.

Un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones, de fet, implica entendre el principi de la igualtat de gènere com un element de caire estructural dins l'administració pública. Representa, així, revisar processos i polítiques per incorporar la igualtat de gènere com a requisit, formar i sensibilitzar el personal de l'administració i disposar d'eines d'anàlisi i avaluació.

Cal tenir en compte que les administracions públiques actuen sovint com a referents en tant a agents promovedors pel canvi social; en matèria de promoció de les polítiques d'igualtat de gènere, aquestes organitzacions també actuen de forma pionera al cercar la transformació cap a una societat més igualitària. En aquest sentit, Barcelona Activa actualment disposa d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats (2009-2010), un Informe d'Avaluació del propi Pla, un conjunt de mesures del pla d'accions vigents, a la vegada que també disposa d'una Comissió d'Igualtat activa. Tot això, conforma un bon escenari per tal de continuar aplicant i reforçant polítiques de gènere, sobretot a nivell intern de l'organització.

Per tal de continuar en l'assoliment d'una igualtat real de gènere cal elaborar una revisió acurada per prestar especial atenció aspectes com: l'escletxa salarial, la segregació horitzontal del treball, la presència de dones en alts càrrecs o la feminització de les mesures de conciliació. Però aquests no seran els únics elements en els quals s'incidirà, ja que en el present document s'anirà més enllà d'aquests aspectes més objectivables per arribar a les situacions més subtils i indirectes, però que no deixen de ser presents i afectar a les persones treballadores.

L'objectiu del present II Pla per la Igualtat des de la perspectiva de gènere és assolir la igualtat efectiva entre dones i homes que treballen a Barcelona Activa per tal d'impregnar l'organització de la transversalitat de gènere.

El II Pla per la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes des de la perspectiva de gènere de Barcelona Activa s'ha elaborat mitjançant una diagnosi acurada des de la transversalitat de gènere per identificar aquells aspectes positius que mereixen ser reforçats alhora que es detecten aquells més febles on cal incidir-hi. Mitjançant aquesta diagnosi s'han establert un seguit de mesures ordenades per afavorir l'assoliment de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes que treballen a l'organització.

El II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes i la diagnosi de gènere que el fa possible s'han estructurat en base a cinc àmbits de treball:

ÀMBITS	CONTINGUTS
A) Transversalitat de gènere	Grau de conscienciació, sensibilització i implicació de la plantilla vers la transversalitat de gènere i la igualtat entre dones i homes; integració de la perspectiva de gènere en la cultura de l'organització.
B) Representativitat de les dones i distribució de personal	Anàlisi de l'estructura de la plantilla, tècnica i política (àrees, categories professionals, llocs de treball i nivells de decisió).
C) Condicions laborals	Salari i complements. Formació continuada, promoció i desenvolupament professional, reclutament i selecció.
D) Prevenció de riscos laborals i assetjament sexual per raó de gènere	Existència de protocols i mesures per combatre els possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. També adequació dels espais i condicions de treball.
E) Comunicació corporativa	Anàlisi dels elements comunicatius des de la perspectiva de gènere: imatge, llenguatge i comunicació.

El present document, a més, compta amb una descripció de la metodologia emprada per l'elaboració del pla, un marc normatiu de referència on es fa un recorregut per les principals normatives internacionals, europees, espanyoles, catalanes i municipals; i una anàlisi global de la plantilla de Barcelona Activa, des de la perspectiva de gènere, i finalment, el Pla d'Accions resultant.

1. Marc Normatiu

El principi d'igualtat entre dones i homes és quelcom que ha anat evolucionant durant el transcurs dels darrers anys. És una evolució que comença al 1945 dins de l'esfera internacional amb la Carta de les Nacions Unides, i que poc a poc es va materialitzant a nivell de legislació europea, estatal, autonòmica i local. Malauradament el reconeixement jurídic de la igualtat de gènere no es tradueix en una igualtat real i efectiva, i per tant, encara avui les discriminacions entre homes i dones constitueixen un problema social greu i urgent.

Les pàgines que segueixen a continuació fan un breu recorregut per les normatives existents a diferents nivells de govern, per tal de visualitzar com el reconeixement de la igualtat de sexes ha deixat de ser un simple reconeixement formal a ser un principi d'aplicació transversal que pretén impregnar la societat d'una nova perspectiva més igualitària.

Normativa internacional

La inclusió del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ordenament jurídic internacional apareix per primer cop en escena gràcies a la **Carta de les Nacions Unides de l'any 1945**, en la qual es condemna la discriminació per raó de sexe, i per tant, la igualtat de gènere esdevé un dret fonamental de primer ordre, reconegut com un dret humà.

L'Assemblea General de les Nacions Unides de l'any 1967 redacta la **Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona**, la qual en l'article 1, reconeix que la discriminació contra la dona és injusta i constitueix una ofensa a la dignitat humana.

Posteriorment el principi d'igualtat entre dones i homes té un punt d'inflexió jurídica amb la introducció del concepte del *mainstreaming*, per part de la **Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona de les Nacions Unides, l'any 1987**. Aquest nou concepte reconeix que per tal d'assolir la plena igualtat de gènere efectiva calen actuacions transversals que afectin a tots els àmbits, nivells i agents.

Malgrat això, serà pràcticament una dècada més tard, en la **IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing (1995)** quan el *gender mainstreaming* entrarà per primera vegada a la primera pàgina de l'agenda internacional. L'acord de Beijing

reconeix que el progrés social és inviable per a les societats del futur sinó es treballa des de la perspectiva de gènere per construir un món no-discriminatori amb les dones. Es fa una petició a tots els governs mundials per tal de que integren de manera explícita la perspectiva de gènere i la canalitzin a través de les polítiques públiques de manera transversal.

Normativa de la UE

La Comunitat Europea reconeix per primera vegada el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el **Tractat de Roma de l'any 1957**, encara que ho fa de manera implícita, quan proclama el dret a la igualtat salarial per a una mateixa a activitat econòmica (article 114, antic article 119). Tot i així, no serà fins 40 anys més tard, en el **Tractat d'Amsterdam (1999)** quan s'avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot en matèria laboral, pel que fa a la igualtat de tracte entre els treballadors i les treballadores. A més, es fa menció del principi de "transversalització de gènere" i s'acorda que totes les polítiques públiques han d'incloure l'objectiu d'eliminar les desigualtats per raó de sexe. L'any 2001, amb el **Tractat de Niça**, no només s'estableix la igualtat com un dret, sinó que ja es reconeix la necessitat d'emprendre accions per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

El **Tractat de la Unió Europea** estableix que el principi d'igualtat entre homes i dones ha de ser un valor comú de en els Estats membres de la UE, que obligatòriament cal respectar i alhora garantir, a més de ser un requisit de cara a donar el vistiplau a noves incorporacions d'estats a la UE (article 2). Al mateix temps, en l'article 3, estableix que la UE fomentarà la igualtat entre homes i dones.

L'Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015 està molt centrada en la millora de la situació de les dones en el mercat de treball i en els llocs de decisió. Marca les cinc prioritats bàsiques que la UE ha de seguir en matèria d'igualtat de gènere:

- **Independència econòmica de les dones:** incrementar els nivells de participació en el mercat de treball de les dones facilitant l'equilibri entre vida privada i laboral i prestant especial atenció a les dones de més edat, les persones soles amb fills, les dones amb discapacitat, les immigrants i les que pertanyen a minories ètniques.

- **Salari igual per a treball igual o per a treball d'igual valor:** eliminar la disparitat salarial entre dones i homes tenint presents les causes profundes que la provoquen.
- **Igualtat en la presa de decisions:** augmentar la representació de les dones en els processos de presa de decisions polítiques i en els de les empreses.
- **Dignitat, integritat i fi de la violència sexista:** eliminar totes les formes de violència que pateixen les dones, incloent-hi la violència domèstica, l'assetjament sexual, la violació, la violència sexual durant els conflictes, així com les tradicions perjudicials, com la mutilació genital femenina, els casaments forçats i els crims d'honor.
- **Igualtat en l'acció exterior:** exercir, a través de les polítiques d'acció exterior, una influència significativa per fomentar la igualtat entre els sexes i l'apoderament de la dona a tot el món.

Normativa estatal

El reconeixement de la igualtat entre dones i homes en l'ordenament jurídic espanyol es troba en la **Constitució Espanyola de 1978** (CE), la qual, ja en l'article 1.1, situa la igualtat com a valor constitucional que impregna tot l'ordenament jurídic.

A banda de l'articulat de la Constitució, el poder legislatiu ha aprovat diverses lleis amb l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes.

En aquest sentit, és essencial destacar:

La Llei 30/2003, de 13 d'octubre, **sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el govern**, amb l'objectiu de fer obligatòria la perspectiva de gènere en els àmbits públics.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)**, que neix amb la vocació d'erigir-se en la llei-codi que estableixi una base jurídica per avançar cap a la igualtat efectiva de dones i homes en diferents àmbits de la vida de les persones (laboral, social, econòmic, cultural i polític).

Normativa autonòmica

El reconeixement de la igualtat entre dones i homes està present en diversos nivells de l'ordenament jurídic català. La norma institucional bàsica que reconeix aquesta igualtat és **l'Estatut d'autonomia de Catalunya de l'any 2006**, el qual incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts del seu articulat. El títol preliminar, estableix que els poders públics han de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat dels individus i dels grups siguin reals i efectives, a través de valors com la llibertat, la democràcia, la igualtat o el pluralisme entre molts d'altres. Tanmateix, prèviament a l'estatut d'autonomia de l'any 2001, s'aprova una llei pionera a l'estat espanyol que estableix l'obligació d'avaluar l'impacte de gènere de totes les polítiques i mesures generals de la Generalitat de Catalunya. Aquesta llei es complementa amb diverses lleis dels anys 2008 i 2010 que obliguen a la realització d'un informe d'impacte de gènere en diferents àmbits.

Cal destacar la darrera **lleí 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes**.

Aquesta llei (Art. 15) estableix que els ens locals han d'aprovar un Pla d'Igualtat de forma obligatòria i que s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques referides a funció pública.

Normativa de l'Ajuntament de Barcelona

A Barcelona la perspectiva de gènere té un llarg recorregut, primer enfocat des de l'àmbit sectorial i després incorporant la transversalitat de gènere. La primera aproximació a la perspectiva de gènere apareix en el **"Pla municipal per a les dones (1995-1999)"**, en el qual s'aposta per una política municipal no discriminatòria (llenguatge no sexista, regulació del treball de cura, assetjament sexual...).

La transversalitat efectiva de gènere o la necessitat d'uns pressupostos amb perspectiva de gènere són aspectes destacats que es contemplen en el **Pla Municipal per a Dones (2001-2004) i (2005-2009)**. La prioritat d'aquests plans és incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits municipals.

Posteriorment, el 2011, es posa en marxa el primer Pla d'Igualtat intern de recursos humans per una vigència de dos anys (2011-2013).

El darrer pla intern aprovat el 2015, el **II Pla d' Igualtat d' Oportunitats entre dones i homes 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona**, és més ambiciós i contempla una gran varietat d'aspectes a tenir en compte des de la perspectiva del

gènere: cultura d'organització, situació d'homes i dones en plantilla, formació contínua i sistemes de promoció, a més de 27 accions concretes per fer efectiva la igualtat de gènere.

Finalment, també cal destacar la **Mesura de Govern "La transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona"** que té per objectiu dotar l'Ajuntament de Barcelona d'un marc conceptual, organitzatiu, normatiu i executiu que implementi de manera real i efectiva la transversalitat de gènere. En definitiva, és la integració de la perspectiva de gènere a tots els nivells i dimensions de la política pública local. Per tal d'assolir aquest propòsit es dona començament a noves línies de treball que han d'implicar un canvi institucional sistemàtic cap a un bon govern en termes d'equitat de gènere. És per això que s'emfatitza en:

1. L'estructura organitzativa de la transversalitat de gènere, el seu enfocament, lideratge i coordinació.
2. Els plantejaments metodològics i desplegament de la transversalitat, destacant els instruments de canvi institucional.
3. La consolidació d'un marc normatiu ampli i aglutinador de les normes actuals.

Metodologia



2. Metodologia

L'anàlisi metodològic per tal d'elaborar el nou Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones ha estat una combinació de tècniques qualitatives i quantitatives que ha permès analitzar les dades, els discursos i documents d'una forma minuciosa i pròxima a la realitat de Barcelona Activa. A continuació s'especifiquen quines han estat les tasques realitzades:

En l'**anàlisi metodològic quantitatiu** es contemplen les següents tècniques:

Recollida de dades	S'han recopilat les Bases de Dades i/o registres de Personal, estadístiques existents i/o elaborades de manera expressa per la Diagnosi de gènere.
Enquesta	Per tal d'analitzar de quina manera la perspectiva de gènere és percebuda i aplicada pel personal de Barcelona Activa, s'ha dut a terme una enquesta on-line que parteix d'un doble objectiu: el primer, permetre copsar quina visió tenen els treballadors i treballadores sobre les polítiques d'igualtat de gènere i la seva implementació i, el segon, potenciar la implicació i millora de la difusió del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones. L'enquesta, clara i breu, s'ha realitzat a través d'una plataforma on-line on el personal hi ha accedit a través d'un enllaç. S'han rebut un total de 205 qüestionaris, és a dir, ha respost un 73,2% de la plantilla.

Pel que fa a l'anàlisi metodològic qualitatiu, les tècniques han estat:

Recollida de documentació	S'ha recollit la documentació d'interès disponible a les diferents àrees de Barcelona Activa. Concretament s'ha prestat especial èmfasi en la documentació i dades següents: • Relació nominal dels treballadors i de les treballadores • Organigrama tècnic i polític • Protocols interns, de reclutament i selecció • Convenis i pactes de condicions del personal • Convocatòries de places • Mesures de prevenció de riscos laborals
----------------------------------	--

	• Protocol per a la Prevenció i abordatge en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball (2011) • Diagnòstic i Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2009-10 • Altres documents que el Departament de Recursos Humans estipulin com a necessaris.
Entrevistes semi-estructurades	S'han dut a terme entrevistes semi-estructurades a personal de Barcelona Activa. En total s'han realitzat 6 entrevistes a 24 persones seleccionades a l'atzar entres les diverses categories professionals: • 4 representants sindicals (2 de CCOO i 2 de UGT) • 6 càrrecs administratius (3 Back-Office i 3 Front-Office) • 4 càrrecs de tècnic/a Front-Office • 4 càrrecs de tècnic/a Back-Office • 2 càrrecs de direccions operatives + 1 personal tècnic de premsa • 3 càrrecs de direccions executives
Reunions de treball tècniques	S'han realitzat diverses reunions de treball tècniques amb la Comissió d'Igualtat. Aquestes reunions han facilitat un seguiment més acurat del procés d'elaboració del Pla d'Igualtat. A l'annex, es relaciona la composició d'aquesta Comissió d'Igualtat.

Antecedents d'Igualtat d'Oportunitats



3. Antecedents d'Igualtat d'Oportunitats

Barcelona Activa compta amb un **Diagnòstic i Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2009-2010**, el principal marc de referència de les polítiques d'igualtat a l'empresa, juntament amb l'**Acord sobre Mesures de conciliació pel personal de Barcelona Activa SPM SA del 2008** i el **Prevenció i abordatge en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball 2011**. També destaquen els compromisos de **Política d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de Barcelona Activa** adquirits l'octubre de 2010 per part de la Direcció General.

Des de Barcelona Activa es referma el compromís adoptat per l'Ajuntament de Barcelona de treballar per assolir la igualtat efectiva entre homes i dones, com així reflexa el document de **Mesura de Govern sobre transversalitat de gènere aprovat el desembre de 2015**, en el qual es preveu integrar la perspectiva de gènere en totes les accions i tots els nivells polítics.

L'objectiu d'aquest punt és situar els antecedents del Pla d'Igualtat d'Oportunitats. Seguidament, es presenta una breu cronologia de les mesures estratègiques d'igualtat de Barcelona Activa des de l'elaboració del I Pla d'Igualtat:

Any	Actuació
2007	Creació de la Comissió d'Igualtat
2009	Elaboració del Diagnòstic i Pla d'Igualtat d'Oportunitats de Barcelona Activa, 2009-2010
2010	Aprovació de la Política d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a l'empresa
2010	Informe Avaluació Pla d'Igualtat d'Oportunitats
2011	Proposta Eixos d'intervenció i Mesures globals: Pla Igualtat Barcelona Activa 2011-2012
2012	Proposta actualització Pla Igualtat Barcelona Activa 2012-2014

Estructura del *Diagnòstic i Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2009-2010* de Barcelona Activa

El *Diagnòstic i Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2009-2010* s'estructura en 6 eixos d'intervenció:

1. Reforçar les polítiques d'igualtat en la cultura i els valors corporatius i directius
2. Potenciar noves formes d'organització del treball basades en la flexibilitat, l'eficiència, l'eficàcia i la conciliació
3. Millorar la informació referent a selecció, accés, formació i promoció professional, des d'una perspectiva de gènere
4. Preveure aspectes d'assetjament i de salut laboral, des d'una perspectiva de gènere
5. Millorar els criteris i les eines vinculats al llenguatge i la comunicació no sexista
6. Potenciar el rol social de Barcelona Activa com a entitat promotora i difusora dels valors de la igualtat d'oportunitats

Cadascun dels 6 eixos compta amb diverses mesures, les quals també disposen d'indicadors per avaluar el seu compliment. De forma concreta, cada eix té les següents mesures i indicadors:

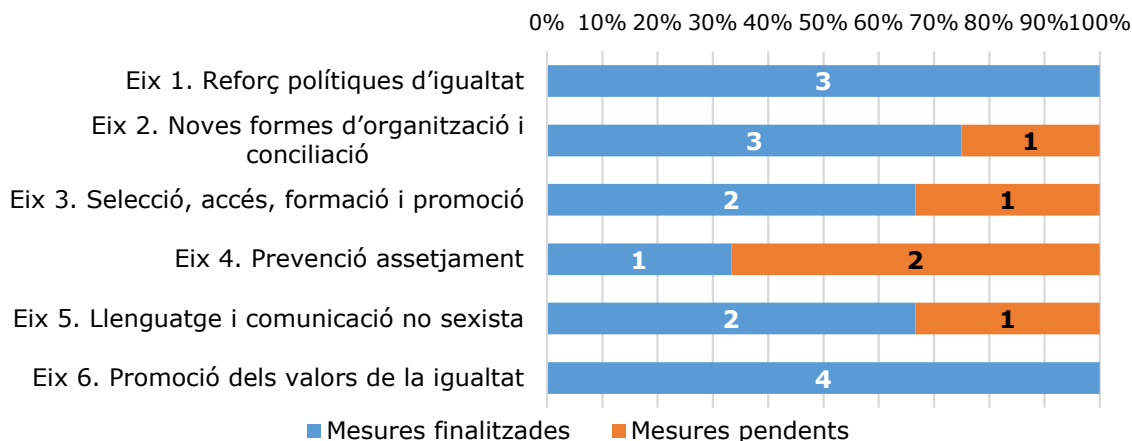
Taula 1. Nombre de mesures i indicadors per eixos

Eixos	Núm. mesures	Núm. indicadors
Eix 1. Reforç polítiques d'igualtat	3	3
Eix 2. Noves formes d'organització i conciliació	4	4
Eix 3. Selecció, accés, formació i promoció	3	3
Eix 4. Prevenció assetjament	3	3
Eix 5. Llenguatge i comunicació no sexista	3	3
Eix 6. Promoció dels valors de la igualtat	4	4

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Informe d'Avaluació PIO 2009-2010

Grau d'acompliment del *Diagnòstic i Pla d'Igualtat d'Oportunitats de 2009-2010*

Gràfic 1. Nombre d'accions del *Diagnòstic i Pla d'Igualtat d'Oportunitats de Barcelona Activa, 2009-2010* dutes a terme i pendents per eixos (2010)

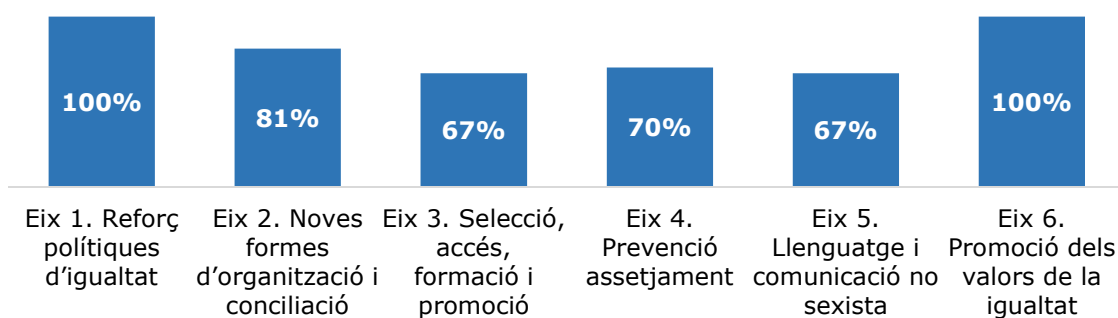


Font: Elaboració pròpia a partir de l'Informe d'Avaluació PIO 2009-2010

Segons l'Informe d'Avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2009-2010, durant aquests 2 anys es van finalitzar un total de 15 de les 20 accions previstes per el període. Als eixos 1 i 6 es van realitzar el total de les accions planificades, mentre que en l'eix 2, 3 i 4 va quedar una acció per finalitzar; en l'eix 4 van restar dues accions pendents.

L'informe, a més, en funció de diversa documentació analitzada, especifica el grau d'acompliment dels objectius en base a les actuacions dutes a terme. A l'hora de calcular el percentatge d'acompliment es té en compte no només les accions finalitzades sinó també aquelles accions iniciades que no s'han tancat en el moment d'elaboració de l'informe.

Gràfic 2. Nombre d'accions del *Diagnòstic i Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2009-2010 de Barcelona Activa* dutes a terme i pendents per eixos (2010)



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Informe d'Avaluació PIO 2009-2010

Continuïtat del *Diagnòstic i Pla d'Igualtat d'Oportunitats*

Després que el 2010 es realitzés l'Informe d'Avaluació del *Diagnòstic i Pla d'Igualtat d'Oportunitats*, 2009-2010, Barcelona Activa ha fet propostes d'actualització del Pla d'Igualtat per tal de revisar i proposar una política d'igualtat més d'acord amb la realitat actual.

El 2011-2012 es va realitzar una proposta d'actualització del Pla d'Igualtat de Barcelona Activa així com una Proposta Eixos d'intervenció i Mesures globals apuntant eixos i mesures concretes. No obstant, aquesta tasca de definició de mesures, no es va dur a terme i, per tant, no es va elaborar un nou Pla d'Igualtat per la manca de substitució de la persona responsable en l'àmbit d'igualtat a l'empresa. En aquest sentit, **es recomana disposar sempre d'una persona referent per a les polítiques d'igualtat de gènere.**

Malgrat no realitzar un nou Pla d'Igualtat, arrel de les propostes d'actualització, es van recopilar algunes de les principals fites assolides en matèria d'igualtat fins l'any 2012, les quals són d'interès per tal d'il·lustrar el treball realitzat i apuntar possibles millores i accions futures. Les principals fites en matèria d'igualtat de gènere i conciliació han estat:

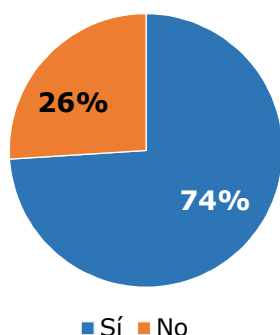
- Acordar, amb els representants legals de l'empresa, un conjunt de 21 mesures sobre conciliació per al personal de Barcelona Activa (permisos, excedències, reduccions de jornades, etc.). Per exemple: permís de paternitat, permís per situacions de violència de gènere o per atendre fills o filles discapacitades, reducció de la jornada amb la totalitat del salari o reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions, en són un bon exemple.
- Definir la política d'igualtat i incorporar-la als valors corporatius.
- Donar prioritat als horaris de matins i primeres hores de la tarda per dur a terme les reunions de treball.
- Incorporar un subapartat permanent d'informació sobre temes relatius a la igualtat d'oportunitats, en l'apartat de Recursos Humans de la intranet corporativa.
- Definir els criteris per les contractacions derivades de les reduccions de jornada definides en l'Acord de Conciliació incorporant un nou procediment PR-013 dins del sistema de qualitat.
- Realitzar accions de sensibilització sobre igualtat amb la participació del 78% de la plantilla.
- Incorporar la política d'Igualtat al Pla d'acollida pel personal de nova incorporació.
- Definir el Protocol per la Prevenció i l'abordatge en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball, acordar amb la part social de l'empresa.
- Aconseguir que el 100% del personal tingui accés a un espai "office" en el seu equipament o en equipaments pròxims.
- Continuar participant activament en xarxes dedicades a temes d'igualtat d'oportunitat i conciliació

Font: Proposta actualització Pla Igualtat Barcelona Activa 2012-2014

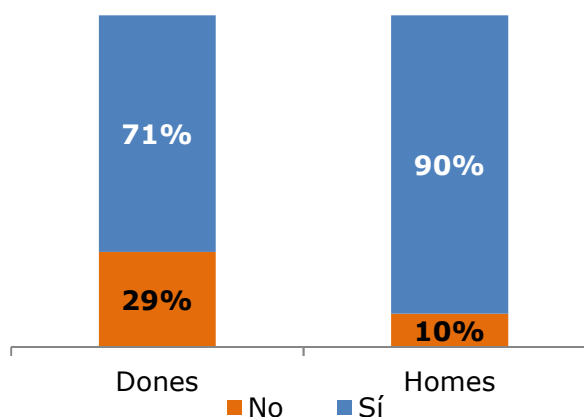
Grau de coneixement del *Diagnòstic i Pla d'Igualtat d'Oportunitats*

Per tancar aquest apartat d'Antecedents, s'inclou el grau de coneixement de la plantilla respecte al *Diagnòstic i Pla d'Igualtats d'Oportunitats*.

Gràfic 3. Persones que han sentit a parlar del *Diagnòstic i Pla d'Igualtat d'Oportunitats* de Barcelona Activa



Gràfic 4. Persones que han sentit a parlar del *Diagnòstic i Pla d'Igualtat d'Oportunitats* de Barcelona Activa, per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

La majoria de les persones enquestades (un 74%) té coneixement de l'existència del Diagnòstic i Pla d'Igualtat d'Oportunitats a Barcelona Activa.

No obstant això, no és menys rellevant tenir en compte que aproximadament 1 de cada 4 persones enquestades no n'ha sentit a parlar mai. En aquest sentit, les entrevistes grupals confirmen aquesta dada, ja que la majoria de persones entrevistades afirmaven tenir coneixement de l'existència del Pla d'Igualtat. Com mostra l'anterior gràfic, s'observa que el 90% dels homes han sentit a parlar del Pla d'Igualtat en major mesura que les dones, que se situen en el 71%.

Diagnosi de gènere

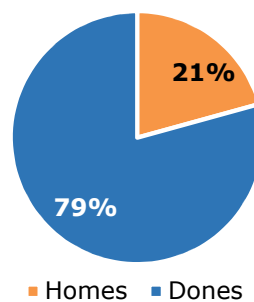


4. Diagnosi de gènere

4.1 Composició global de la plantilla

La plantilla de Barcelona Activa està formada per **280 persones: 222 dones, que representen un 79% i 58 homes, que són un 21% del total.**

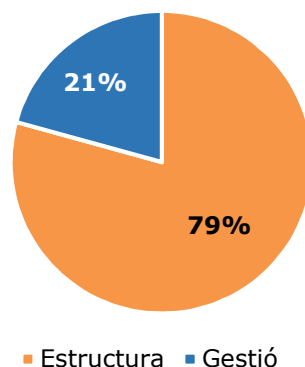
Gràfic 5. Distribució de la plantilla per sexe



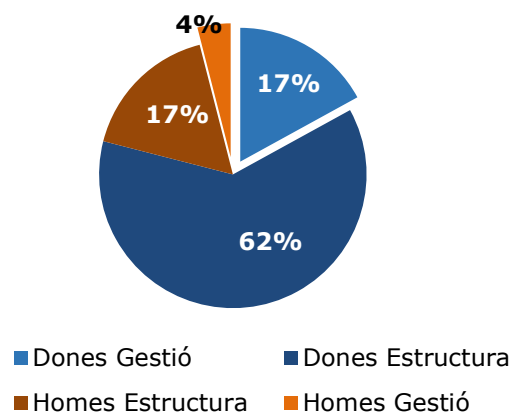
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Barcelona Activa (2015)

El **79% formen part de la plantilla d'estructura**, mentre que un 21% són personal de gestió. La proporcionalitat del 21% d'homes i 79% de dones es manté en el personal de gestió i d'estructura.

Gràfic 6. Organització de la plantilla



Gràfic 7. Organització de la plantilla per sexe

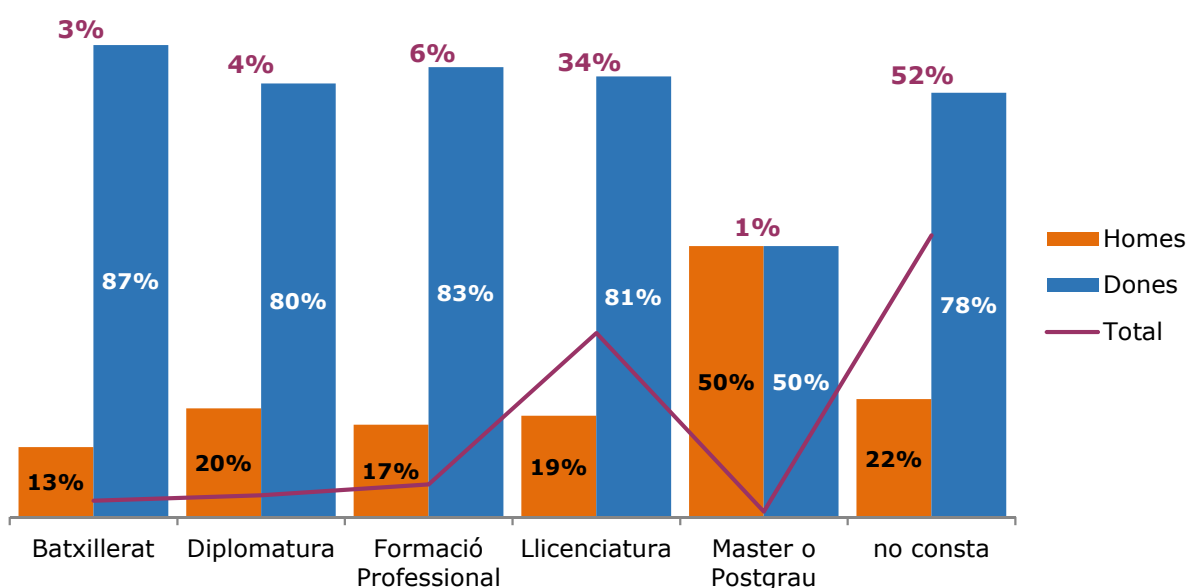


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Barcelona Activa (2015)

La dada referent al nivell d'estudis de la plantilla de Barcelona Activa no es disposa en la seva totalitat i no consta en un 53% dels casos analitzats. Aquesta qüestió referent a la recopilació i actualització de dades del personal de la plantilla és quelcom que caldria resoldre amb alguna acció concreta dins del Pla d'Accions.

Tot i això, les dades disponibles apunten que **hi predominen les persones amb elevada qualificació**: un 34% són llicenciades, un 4% diplomades i un 6% provenen de la formació professional. En tots aquests percentatges les dones representen el 80%, d'acord a la distribució de la plantilla. Si bé, l'1% de la plantilla que disposa de titulació de màster o postgrau són una dona i un home, per tant el 50% en ambdós casos.

Gràfic 8. Distribució de la plantilla per nivell d'estudis



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Barcelona Activa (2015)

Base: Batxillerat [8]; Diplomatura [10]; Formació Professional [18]; Llicenciatura [95]; Màster o Postgrau [2]; No consta [147]

En relació a la distribució de categories del personal, cal tenir en compte que es classifiquen en 6 grups professionals, que alhora es divideixen en 11 categories professionals.

Taula 2. Grups professionals¹ i categories professionals a Barcelona Activa

Grup Professional	Categoria professional	Nom del lloc de treball
I	1	Directors/es,
	2	Responsables A
	3	Responsables B
	4	Tècnics/ques superiors
II	5	Tècnics/ques mig
III	6	Experts/es docents
IV	7	Secretaris/àres Direcció
	8	Administratius/ves
	9	Administratius/ves junior
V	10	Auxiliars administratius/ves
VI	11	Assistents / Neteja

Font: elaboració pròpia a partir de la informació facilitada per Barcelona Activa (2015)

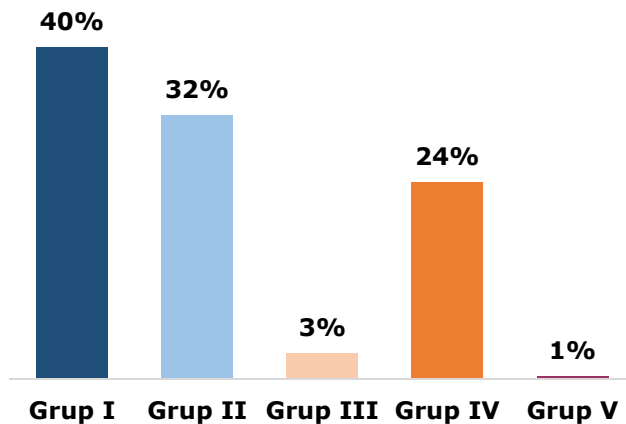
En base a aquesta classificació, destaca que la categoria majoritària (amb un 40% sobre el total) és la del Grup I, és a dir, la que engloba Directors/es, Responsables i Tècnics/ques superiors. Seguidament, un 32% de la plantilla pertany al Grup II (tècnics/ques mig) i un 24% al Grup IV de Secretaris/es de Direcció i Administratius/ves. El Grup III (Experts/es docents) i V (Auxiliars administratius/es), tenen un pes força inferior: d'un 3% i un 0,4%, respectivament, i no hi ha cap persona que formi part del Grup VI (Assistents / Neteja).

Aquesta classificació es tradueix també en els nivells salarials, essent el nivell salarial 5 (del Grup II) i el nivell salarial 4 (del Grup I), els més majoritaris, amb un 32% i un 26%, respectivament. Seguidament destaca el nivell salarial 8 (Grup IV) amb un 22%.

Amb les dades actuals la plantilla de Barcelona Activa, per tant, està altament qualificada i són les categories superiors les que hi predominen.

¹ La taula 2 aporta una visió global dels grups professionals existents. En l'apartat 4.3 dins de l'àmbit de la representativitat s'analitzen les dades desagregades per sexe

Gràfic 9. Distribució per grups professionals²



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Barcelona Activa (2015)

Taula 3. Distribució per categories professionals

Categoria professional		%
I	C. professional 1	5%
	C. professional 2	6%
	C. professional 3	3%
	C. professional 4	26%
II	C. professional 5	32%
III	C. professional 6	3%
IV	C. professional 7	1%
	C. professional 8	22%
	C. professional 9	1%
V	C. professional 10	1%
VI	C. professional 11	0%

En relació a la tipologia de contracte, la gran majoria, el 74%, són personal indefinit, mentre que un 25% tenen una duració determinada. Cal puntualitzar que entre els contractes indefinits s'hi inclouen:

- Indefinit a temps complet bonificat
- Indefinit a temps complet ordinari
- Indefinit a temps parcial fixe discontinu
- Indefinit a temps complet minusvàlua
- Indefinit bonificat de foment de l'ocupació a temps complet inicial
- Contracte Indefinit a temps complet sense incentius

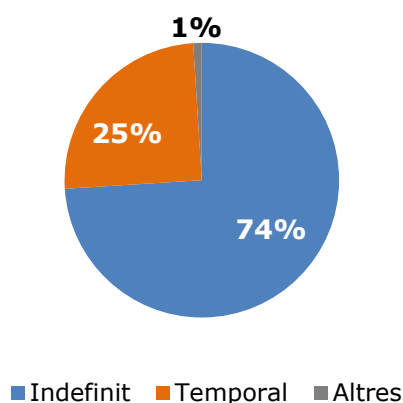
Entre els contractes de duració determinada:

- Duració determinada temps complert interinitat
- Duració determinada temps complert pràctiques
- Duració determinada temps parcial jubilació
- Duració determinada temps parcial obra i servei

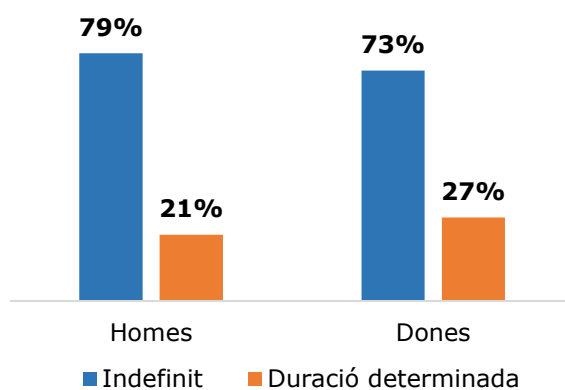
² L'anàlisi desagregat per sexe està comprès dins de l'apartat 4.3 corresponent a l'àmbit de la representativitat.

La resta (Altres, 0,4%) corresponen a funcionaris/àries que estan en prestació de servei a Barcelona Activa i que no s'aplica al conveni col·lectiu atès que la relació laboral és amb l'Ajuntament de Barcelona. Analitzant l'existència de diferències entre dones i homes, es detecta que els homes presenten un percentatge de contractes indefinits lleugerament superior: un 79% vers un 73% de les dones. Es tracta d'una diferència molt estreta que no mostra desigualtats en aquest sentit.

Gràfic 10. Distribució per tipologia de contracte



Gràfic 11. Distribució per tipologia de contracte



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Barcelona Activa (2015)

Pel que fa a la distribució de la plantilla per Direccions, destaca que **sota la Direcció de Capacitació Professional i Ocupació és on hi treballen més persones**, concretament 97, un 35% de la plantilla. Seguidament són la Direcció de Serveis a l'Empresa, la d'Emprenedoria i la de Recursos Econòmics les que ocupen més proporció de la plantilla: un 13%, un 12% i un 10%, respectivament. La Direcció de Formació i la de Promoció del Territori i Ocupació tenen ambdues un 6% del personal. La resta de direccions ocupen menys del 5% cadascuna.

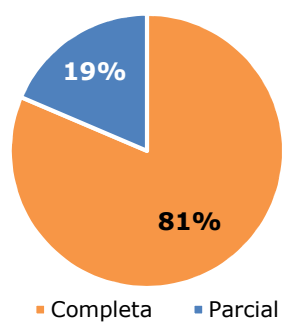
Taula 4. Distribució de la plantilla per Direccions i sexe

Direcció	Núm.	%	H	D
Direcció de Capacitació Professional i Ocupació	97	35%	13%	87%
Direcció de Serveis a l'Empresa	37	13%	32%	68%
Direcció d'Emprenedoria	34	12%	26%	74%
Direcció de Recursos Econòmics	29	10%	10%	90%
Direcció de Formació	17	6%	23%	77%
Direcció de Promoció Econòmica i Territori	16	6%	13%	87%
Direcció de Sistemes Informàtics i Organització	8	3%	63%	37%
Direcció de Recursos Humans	7	3%	29%	71%
Direcció de Màrqueting i Comunicació	6	2%	33%	67%
Direcció de Promoció de Sectors Estratègics	6	2%	17%	83%
Direcció de Promoció de la Ciutat	5	2%	40%	60%
Direcció de Turisme i Esdeveniments	5	2%	0%	100%
Direcció Executiva de Serveis	4	1%	0%	100%
Direcció de Serveis Jurídics	4	1%	25%	75%
Direcció Executiva de Promoció	3	1%	33%	67%
Direcció General BASA	1	0%	0%	100%
Direcció de Creixement Econòmic	1	0%	100%	0%
TOTAL	280	100%	21%	79%

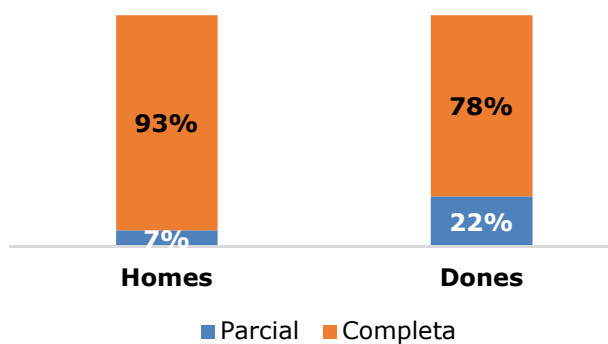
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Barcelona Activa (2015)

Finalment i en relació al tipus de jornada, **una gran part del personal compta amb jornada completa, el 81%, mentre que un 19% disposa de jornada parcial.** Si bé la jornada completa és clarament majoritària, en aquest cas sí que trobem diferències rellevants en relació al sexe. **Només un 7% dels homes tenen jornada parcial, mentre que en el cas de les dones aquest percentatge s'eleva a un 22%, tres vegades més.**

Gràfic 12. Distribució per tipologia de jornada



Gràfic 13. Distribució per tipologia de jornada, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Barcelona Activa (2015)

4.2 Anàlisi per àmbits

a) Comunicació corporativa

En la comunicació corporativa s'analitza tant l'ús del llenguatge o sexista com l'edició d'imatges igualitàries entre homes i dones. Per tant, en aquesta secció s'estudia si l'organització és curosa a l'hora d'emetre els comunicats, redactar informació, projectar imatges en tant a igualtat, evitant així missatges discriminatoris, tant a nivell intern com extern i de forma verbal, escrita i/o visual i potenciant la visibilitat de les dones.

Neutralitat en la comunicació de l'empresa

Els documents de referència en l'àmbit de la comunicació no sexista, són:

- **"L'informe d'avaluació Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2009-2010"**
- **"Guia per a un llenguatge no sexista"**
- **Tríptic "Guia per a un llenguatge no sexista"**

"L'informe d'avaluació Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2009-2010" un dels varis indicadors que avaluava, feia referència als criteris vinculats a un ús integrador i no sexista del llenguatge, i posava de manifest la necessitat de l'elaboració d'una guia d'estil lingüístic no sexista adaptada al sector d'activitat de l'Organització.

No obstant això, la preocupació per l'ús d'un llenguatge integrador i no sexista és quelcom que està present en els estàndards comunicatius de Barcelona Activa. Des de l'any 2011 existeix la **"Guia per a un llenguatge no sexista"**, la qual posa en valor la sensibilitat que ha mostrat històricament Barcelona Activa en aquest àmbit, i proposa diversos recursos per assolir un llenguatge integrador que no invisibilitzi la dona. Es tracta d'un document força extens i complet que proposa amplis recursos lingüístics com a solució per a aquelles expressions sexistes que s'utilitzen de manera generalitzada en el llenguatge.

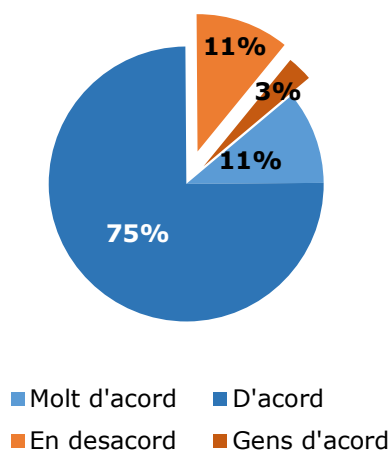
Tanmateix, el mateix any 2011 també es va proposar l'elaboració d'un tríptic on es recollís les principals normes comunicatives per evitar un llenguatge sexista, que

estigués present a tots els llocs de treball de Barcelona Activa, i per tant, fos de fàcil accés i senzilla comprensió pel conjunt de treballadores i treballadors de Barcelona Activa.

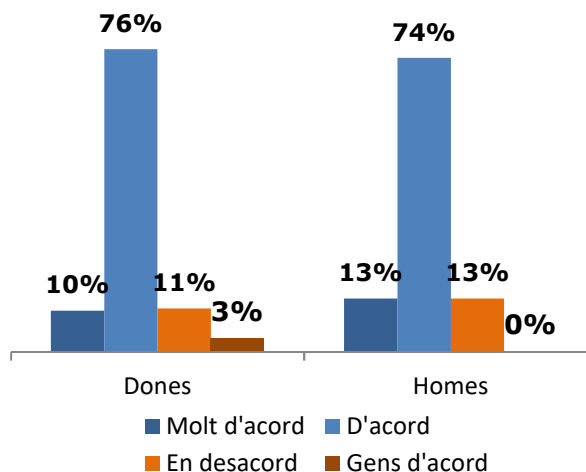
En el seu apartat d'*Antecedents* "La Guia per a un llenguatge no sexista" de l'any 2011 analitza el lloc web de Barcelona Activa i descobreix algunes errades en quant a l'ús del llenguatge que caldria millorar. Enguany, és palpable que des de l'organització s'ha treballat en aquest aspecte, com així es pot visualitzar al portal corporatiu, al qual es fan servir molts dels recursos lingüístics que s'han resumit anteriorment.

Valoració de la plantilla del llenguatge igualitari

Gràfic 14. Persones que creuen que els documents de Barcelona Activa estan redactats amb un llenguatge inclusiu i no sexista



Gràfic 15. Persones que creuen que els documents de Barcelona Activa estan redactats amb un llenguatge inclusiu i no sexista per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 205 casos

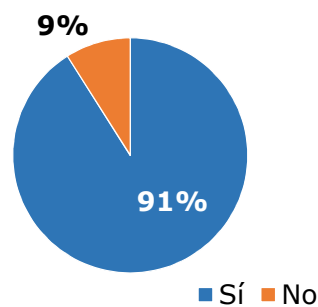
En l'anàlisi de dades respecte a la qüestió de si l'organització és curosa en la redacció de documents, el **86% de les persones enquestades estan d'acord o molt d'acord en què els documents que redacta Barcelona Activa utilitzen uns estàndards que afavoreixen el llenguatge inclusiu i no sexista**. No obstant això, tampoc es pot menysprear que hi ha un 14% de les persones enquestades que opinen que Barcelona Activa no té massa cura en el tipus de llenguatge utilitzat. **En**

aquesta qüestió, les diferències entre homes i dones són discretes, si bé cal ressaltar que mentre que no hi ha homes que no estiguin gents d'acord en l'afirmació anterior, hi ha un 3% de dones.

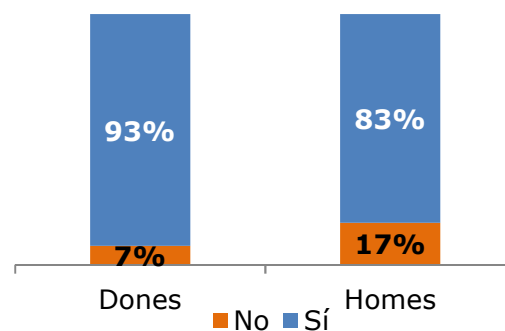
A més a més, també es va demanar a la plantilla sobre si procuraven usar un llenguatge inclusiu i no sexista, a més a més de si les comunicacions que emeten no perpetuen els estereotips de gènere. **Cal prendre consciència de la diferència entre aquestes dues qüestions ja que són independents l'una de l'altra: és a dir, usant un llenguatge inclusiu es poden perpetuar estereotips de gènere.**

Tal i com mostren els gràfics que segueixen, d'una banda, **el 91% de les persones que hi treballen, afirmen que procuren utilitzar en els documents que elaboren un llenguatge igualitari i no discriminatori**; i d'altra banda, s'aprecia com **el 71% de les persones enquestades procuren no perpetuar estereotips de gènere en les comunicacions que efectuen** dins del seu àmbit de treball.

Gràfic 16. Persones que procuren utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista en els documents que elaboren



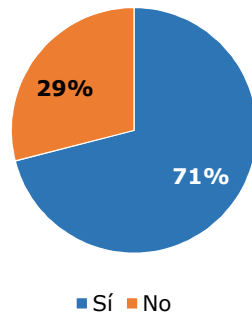
Gràfic 17. Persones que procuren utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista en els documents que elaboren, per sexe



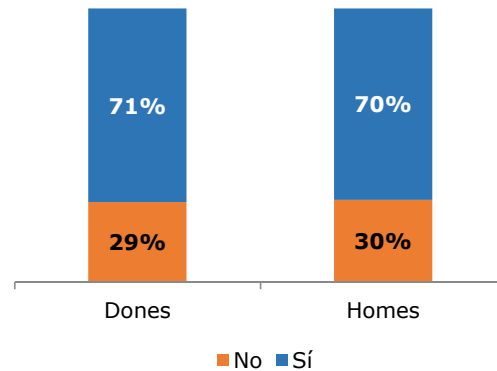
Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 205 casos

Procurar usar un llenguatge inclusiu i no sexista té implicacions diferents per homes i dones: **mentre que el 93% de les dones enquestades respon que en té cura, la xifra baixa 10 punts percentuals per als homes.**

Gràfic 18. Persones que afirmen procurar que les comunicacions que efectuen no perpetuïn estereotips de gènere



Gràfic 19. Persones que afirmen procurar que les comunicacions que efectuen no perpetuïn estereotips de gènere per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 205 casos

Pel que fa a que les comunicacions no perpetuïn estereotips de gènere, les respostes no mostren diferències per raó de sexe, ja que, tal i com mostra el gràfic, els percentatges de respostes entre dones i homes són similars. No obstant, cal destacar que un terç de la plantilla no afirma procurar que les comunicacions no perpetuïn estereotips de gènere.

Les entrevistes grupals constaten que les persones que treballen a Barcelona Activa tenen consciència i voluntat d'utilitzar un llenguatge inclusiu i no-sexista. No obstant això, les persones entrevistades opinen que l'ús d'un llenguatge inclusiu no és quelcom que estigui normativitzat corporativament sinó que **depèn de la voluntat individual de cada persona de la plantilla.**

Tanmateix, com a punt feble, s'observa un **desconeixement absolut de la guia d'estil lingüístic**, i en tot cas, aquelles persones que coneixen la seva existència la consideren com a quelcom inaccessible i en complet desús. Potser és per això que malgrat l'avanç realitzat que fa Barcelona Activa en l'ús del llenguatge no sexista, cal seguir treballant en aquest aspecte, ja que s'han detectat algunes expressions incorrectes a la web corporativa, tals com "accés a usuaris", "perfil del contractant", "treballadors autònoms". En tots aquests casos cal usar el genèric impersonal sempre que sigui possible: "perfil de la persona contractant" o en cas que no sigui possible el doble substantiu, masculí i femení: "accés usuaris/àries".

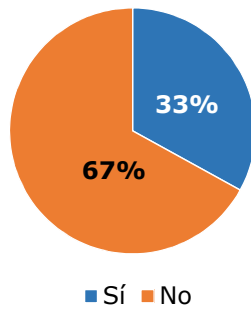
Pel que fa a les imatges de la web de Barcelona Activa caldria aplicar el mateix principi igualitari, en tant que aquestes no reproduïxin estereotips de gènere com el fet d'associar el món empresarial únicament amb els homes, tal i com mostren les següents imatges. De fet, en l'apartat "empresa" de la pàgina web de Barcelona Activa hi ha quatre imatges a la capçalera, de les quals dues donen protagonisme exclusiu als homes, una és d'una reunió on hi ha dos homes i una dona i la tercera i la quarta és relativa als espais de l'organització, on en un total de 18 persones només apareixen sis dones.



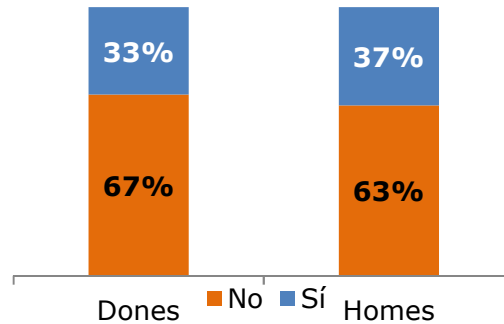
Font: imatges de la web corporativa de Barcelona Activa, 2016.

Desagregació de les dades per raó de sexe

Gràfic 20. Persones que afirmen que les dades que recopilen estan desagregades per sexe



Gràfic 21. Dones i homes que afirmen que les dades que recopilen estan desagregades per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 205 casos

Tant sols un 33% de les persones enquestades responen afirmativament quan els pregunten si les dades que recopilen estan desagregades per sexe, i per tant, **un 67% de la plantilla de Barcelona Activa afirma que les dades que recopila no estan desagregades per sexe**; però aquesta no és una qüestió que variï en funció de si s'és dona o home, ja que els percentatges són gairebé els mateixos: **davant del 33% de les treballadores que desagrega les dades per sexe hi ha un 37% d'homes que ho fa.**

La recopilació de dades per raó de sexe esdevé un dels mecanismes i eines clau per la implementació de la representativitat de gènere. Aquest, és un punt feble que caldria millorar a través del Pla d'Accions del nou Pla d'Igualtat.

b) Transversalitat de gènere

El primer dels aspectes a considerar en una diagnosi de gènere a nivell organitzatiu és el grau d'integració de la perspectiva de gènere en la cultura institucional. En aquest sentit, s'analitza el compromís de l'Ajuntament de Barcelona en general i de Barcelona Activa en particular vers la igualtat a través dels principals documents de referència així com el grau de conscienciació, sensibilització i implicació de la plantilla sobre la transversalitat de gènere i la igualtat entre dones i homes.

La transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona

L'Ajuntament de Barcelona compta amb una llarga trajectòria de compromís amb les polítiques d'igualtat de gènere a la qual ja s'ha fet esment en l'apartat del Marc normatiu. A nivell de Diagnosi de Gènere, és important considerar que els principals documents de referència en l'àmbit de la igualtat actualment, són:

- **II Pla d' Igualtat d' Oportunitats entre dones i homes 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona Pla d'Igualtat d'Oportunitats (2009-2010)**
- **Mesura de Govern "La transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona"**

El **II Pla d' Igualtat d' Oportunitats entre dones i homes 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona** és el darrer pla vigent de l'Ajuntament i contempla una gran varietat d'aspectes a tenir en compte des de la perspectiva de gènere. Es tracta del segon Pla d'Igualtat que ha elaborat l'Ajuntament adreçat a la pròpia institució i pretén consolidar les polítiques iniciades en el primer.

Pel que fa a la Mesura de Govern "La transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona", suposa una aposta clara de l'Ajuntament vers la transversalitat de gènere. En aquest sentit, proposa iniciar noves línies de treball que permetin produir un canvi institucional cap a un bon govern en termes d'equitat de gènere i garantir que el personal de l'Ajuntament pugui comptar amb els recursos necessaris per implementar aquesta perspectiva i incorporar la transversalitat a tots els nivells i polítiques municipals.

Les principals línies de treball que proposa la Mesura de Govern, són:

1. L'estructura organitzativa de la transversalitat de gènere, el seu enfocament, lideratge i coordinació.
2. Els plantejaments metodològics i desplegament de la transversalitat, destacant els instruments de canvi institucional.
3. La consolidació d'un marc normatiu ampli i aglutinador de les normes actuals.

Integració de la igualtat de gènere en la cultura organitzativa

La principal documentació de referència vers la igualtat de gènere a Barcelona Activa és:

- **Acta reunió designació membres Comissió d'Igualtat (2007)**
- **Pla d'Igualtat d'Oportunitats (2009-2010)**
- **Acord de Mesures de conciliació (2008)**
- **Compromisos de Política d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i Homes de Barcelona Activa (2010)**
- **Informe d'Avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats (2010)**
- **Protocol per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament (2011)**
- **Informació "Benvingut/da a Barcelona Activa"**

El compromís de Barcelona Activa amb les polítiques d'igualtat de gènere es fa palès amb diversos documents de referència de l'organització. Com a marc de referència de les polítiques d'igualtat, són el **Pla d'Igualtat d'Oportunitats** (2009-2010), l'**Acord de Mesures de Conciliació** (2008) i el **Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament** (2011), els que marquen els principals eixos de les actuacions en matèria d'igualtat de gènere.

És especialment rellevant, també, el fet que Barcelona Activa disposi d'una **Comissió d'Igualtat** des de l'any 2007, el pal de paller de les polítiques d'igualtat entre dones i homes a l'organització. Actualment, la Comissió està formada per la Referent d'Igualtat, la Directora de Recursos Humans, el Responsable de Relacions Laborals, dos membres de CCOO, dos membres d'UGT, una persona representant de l'Ajuntament de Barcelona i una persona d'empresa externa.

Un altre document d'especial interès és el de **Compromisos de Política d'Igualtat d'Oportunitats** entre dones i homes de Barcelona Activa adquirits per la Direcció General el 2010.

En aquest document, l'organització es compromet a vetllar per la igualtat de gènere a l'empresa en base a 3 punts principals:

- Assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball eliminant els estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a determinats llocs de treball, des de la selecció i/o promoció interna, en igualtat de condicions que els homes.
- Promoure mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la carrera professional de les persones treballadores, amb la consecució d'una participació equilibrada d'homes i dones en tots els llocs de treball, en les diferents categories i en tots els nivells de responsabilitat.
- Aplicar criteris d'igualtat ètics i de responsabilitat social en totes les activitats que es porten a terme a l'organització, tant de caràcter intern com extern aconseguint, a llarg termini, que la nostra cultura d'empresa fomenti i faciliti la igualtat d'oportunitats, la paritat entre sexes i la no discriminació en tots els seus àmbits d'actuació.

També cal esmentar que Barcelona Activa compta amb un document de benvinguda per al personal de nova incorporació en el qual s'inclou informació d'interès sobre l'organització. És positiu el fet que en aquest document s'inclogui informació sobre les condicions laborals i de seguretat i salut on també hi ha informació referent a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal i sobre assetjament sexual. A més, hi ha un apartat específic d'igualtat on s'especifica que Barcelona Activa és una empresa sensibilitzada i incorpora les principals accions vers la igualtat de gènere, com són:

- Incorporació de l'Agent per a la Igualtat
- Pla d'Igualtat d'Oportunitats
- Acord de mesures de conciliació per al personal de Barcelona Activa
- Protocol d'assetjament

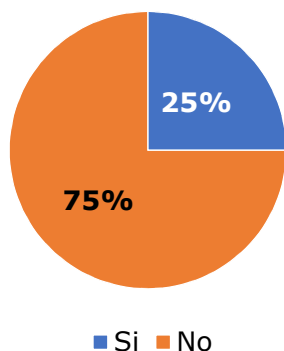
L'existència de tots aquests documents de referència en el si de l'organització posen de manifest el compromís de Barcelona Activa amb la igualtat de gènere i, per tant, el grau de voluntat d'integració de la perspectiva de gènere es considera, en termes

generals, positius. Tot i això, i a la llum del darrer marc de referència de les polítiques d'igualtat a nivell de ciutat, la Mesura de Govern "La transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona", Barcelona Activa pot continuar avançant en la línia d'integració de la transversalitat de gènere, ja que la pròpia mesura proposa 10 instruments de canvi institucional que cal tenir en compte:

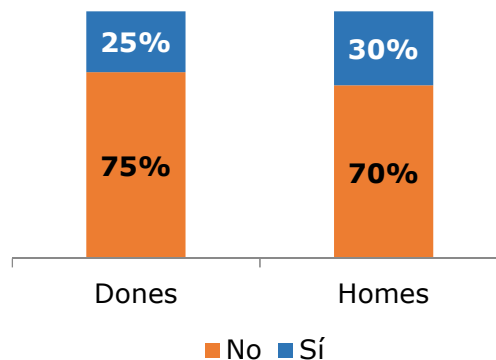
1. Sistemes d'informació i avaluació
2. Incorporació d'objectius de gènere a la normativa, plans i programes clau
3. Estructures institucionals d'impuls a la igualtat de gènere
4. Formació en igualtat de gènere
5. Pressupostos amb perspectiva de gènere
6. Clàusules de gènere en la contractació, les subvencions i les concessions
7. Instruments de política laboral
8. Igualtat en premis i distincions
9. Comunicació inclusiva
10. Participació de dones, moviments feministes i entitats organitzades per a la igualtat de gènere

Percepció de la desigualtat de gènere

Gràfic 22. Persones que consideren que es donen situacions de desigualtat a Barcelona Activa



Gràfic 23. Persones que consideren que es donen situacions de desigualtat per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 205 casos

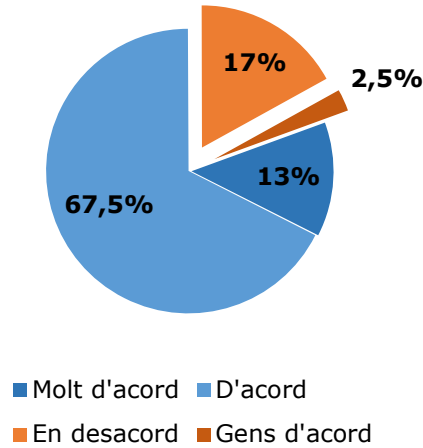
Com s'aprecia en els gràfics 34 i 35, tres quartes parts de les persones enquestades, és a dir **un 75%, consideren que no es donen situacions de desigualtat per raó de sexe** a Barcelona Activa. Per tant, **existeix un 25% restant que pensa en sentit contrari. Aquesta percepció és similar tant en els homes com en les dones**, no obstant això, existeix una lleugera diferència ja que els homes perceben més desigualtats que les dones. **Els motius del per què perceben que hi ha desigualtats per raó de sexe**, es mostren seguidament de manera agrupada i desagregat per sexe³:

- *Alta presència d'homes en els llocs de responsabilitat*: el 87% (74% dones i 13% homes);
- *Sistema de promoció en l'organització*: el 6% (100% dones);
- *Altres situacions*: a la pròpia configuració de la plantilla amb reconeixement diferenciat en funció del sexe per comentaris masclistes, i estereotips per raó de gènere, etc.: 11% (9% dones, 2% homes).

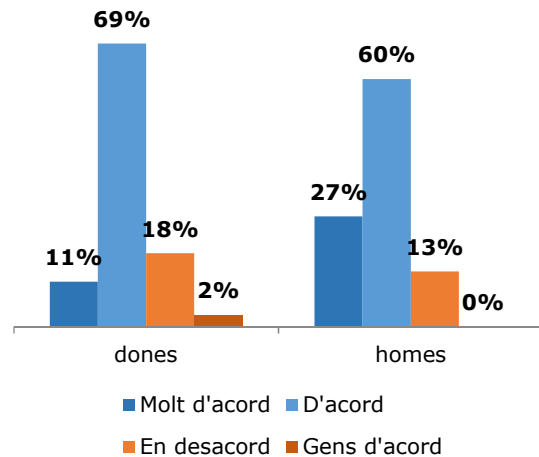
Cal senyalar que aquestes percepcions es confirmen més endavant on es corrobora que la presència d'homes en els alts càrrecs supera la proporcionalitat de treballadors a la plantilla (20%) i amb el sistema de promoció (gràfic 63).

³ Pregunta amb resposta oberta, que no suma 100% donat que algunes persones amb donat varis motius del per què perceben situacions de desigualtat per sexe a Barcelona Activa.

Gràfic 24. Grau d'acord sobre el respecte a la igualtat d'oportunitats



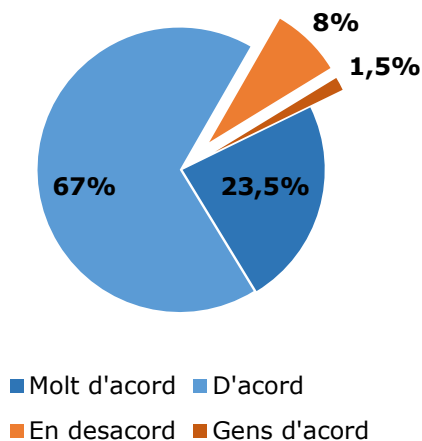
Gràfic 25. Grau d'acord sobre el respecte a la igualtat d'oportunitats, per sexe



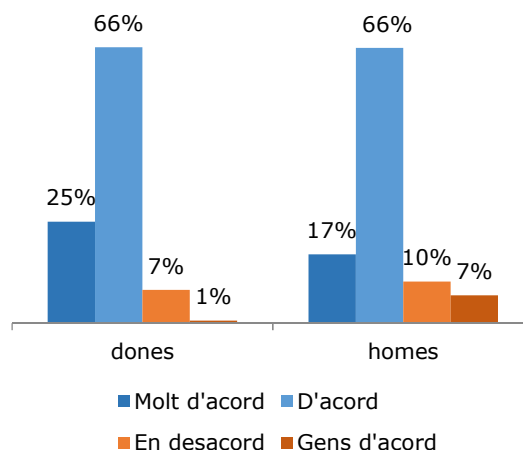
Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

Un 80,5% estan d'acord o molt d'acord que es respecta la igualtat d'oportunitats, tot i que entre dones i homes s'aprecien certes diferències: En el gràfic **s'aprecia com les dones mostren més grau de desacord que els homes vers el respecte a la igualtat d'oportunitats a Barcelona Activa**. Mentre el 20% de les dones no estan d'acord o gens d'acord que es respecti la igualtat d'oportunitats, aquest percentatge disminueix al 13% en el cas dels homes, i a més, cap d'ells afirma estar-hi "gens d'acord". Per contra, la categoria "molt d'acord", comprèn el 27% dels homes i només l'11% de les dones. No obstant això tant en homes com en dones la categoria "d'acord" és la modal i agrupa la majoria dels casos.

Gràfic 26. Grau d'acord en la necessitat d'elaborar un Pla d'Igualtat



Gràfic 27. Grau d'acord en la necessitat d'elaborar un Pla d'Igualtat, per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

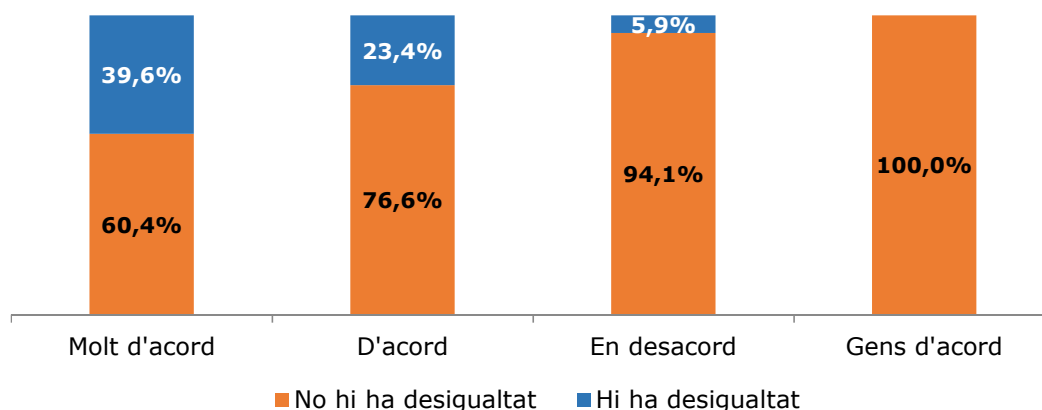
Com assenyalava el gràfic 38, **més d'un 90% estan d'acord o molt d'acord que cal elaborar un Pla d'Igualtat d'Oportunitats**. Si s'analitza les respostes en funció del sexe s'observa que **de manera general les dones mostren més grau d'acord en la necessitat d'elaborar un Pla d'Igualtat d'Oportunitats**. Agregant categories ("en desacord" i "gens d'acord") el 17% dels homes i tant sols el 8% de les dones mostren desacord respecte la necessitat d'un nou Pla. La categoria "molt d'acord" està integrada pel 17% dels homes i el 25% de les dones. En els dos grups la categoria "acord" és la modal i comprèn el 66% dels homes i el 66% de les dones.

La globalitat d'aquestes xifres mostren que existeix una percepció positiva de la igualtat de gènere a Barcelona Activa i que, a més, la plantilla presenta un grau de sensibilització elevat vers els instruments que l'afavoreixen, en aquest cas, a través del Pla d'Igualtat, amb una significació superior per part de les dones.

Tanmateix, és necessari subratllar **que les entrevistes grupals no confirmen del tot aquestes dades**. Si bé és cert que la majoria de persones entrevistades valoren positivament la redacció d'un nou Pla d'Igualtat, en general, **es pensa que el gènere no és una prioritat** en la que cal treballar a Barcelona Activa, sinó que la

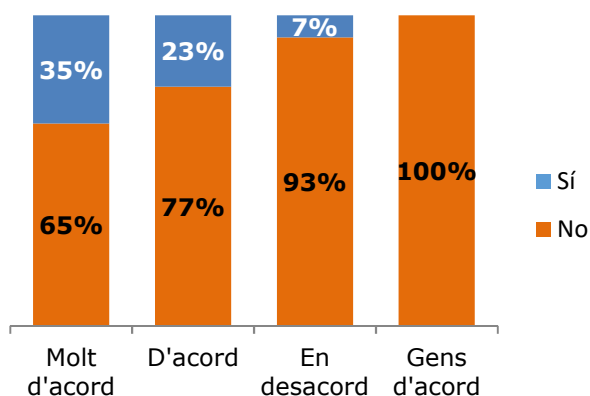
percepció és que els problemes que es donen a l'organització són independents del sexe al focalitzar-se en les desigualtats a nivell vertical.

Gràfic 28. Grau d'acord en la necessitat d'un Pla d'Igualtat per percepció de desigualtat per raó de sexe

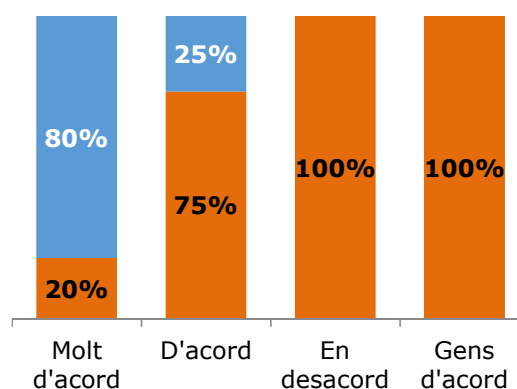


Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

Gràfic 29. Grau de desacord de les dones en la necessitat d'un Pla d'Igualtat per percepció de desigualtat per raó de sexe



Gràfic 30. Grau de desacord dels homes en la necessitat d'un Pla d'Igualtat per percepció de desigualtat per raó de sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

El gràfic 40 mostra la relació existent entre la percepció de desigualtat i la percepció de necessitat d'un Pla d'Igualtat. **Quant major és la percepció de desigualtat de gènere, més grau d'acord hi ha amb la necessitat d'un nou Pla d'Igualtat de gènere.** El gràfic mostra com les tres persones que no estan gens d'acord amb la

necessitat d'un Pla d'Igualtat creuen que no es donen situacions de desigualtat a Barcelona Activa. Com es pot observar, aquest percentatge, va canviant de manera progressiva, i quasi el 40% de les persones que detecten una alta necessitat d'elaborar un nou Pla d'Igualtat, opinen que es donen situacions de desigualtat de gènere a Barcelona Activa.

A l'analitzar les diferències entre homes i dones alhora de concebre la necessitat d'actualitzar el Pla d'Igualtat en funció de si consideren l'existència de desigualtats a Barcelona Activa es denoten forces diferències. Mentre el 80% dels homes que perceben desigualtats estan molt d'acord en la necessitat d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats, la xifra descendeix al 35% per a les dones. Per a aquells i aquelles que hi estan d'acord els percentatges de percepció de desigualtat són iguals per a homes (25%) que per a dones (23%).

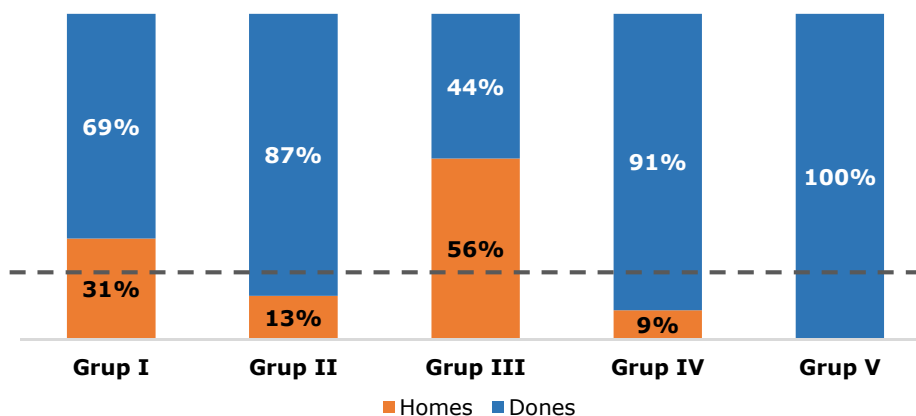
c) Representativitat

En aquest apartat s'analitza la representativitat, és a dir, s'analitza la presència de dones i homes en les diferents àrees, categories professionals, llocs de treball, nivells de decisió i accés als llocs de treball per tal d'evidenciar si en el conjunt de l'organització de Barcelona Activa hi ha equitat i paritat entre dones i homes.

Per tal d'efectuar aquest estudi s'analitza: l'equilibri entre dones i homes a nivell vertical, en els diferents nivells de decisió; a nivell horitzontal, per esbrinar si hi ha llocs de treball o àrees feminitzades i/o masculinitzades; i, si l'accés als llocs de treball és igualitari o no.

Representativitat per sexe dels grups professionals i nivells salarials

Gràfic 31. Distribució per sexe dels grups professionals



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Barcelona Activa

Base: [Grup I: 113, Grup II: 90, Grup III: 9, Grup IV: 67, Grup V: 1]

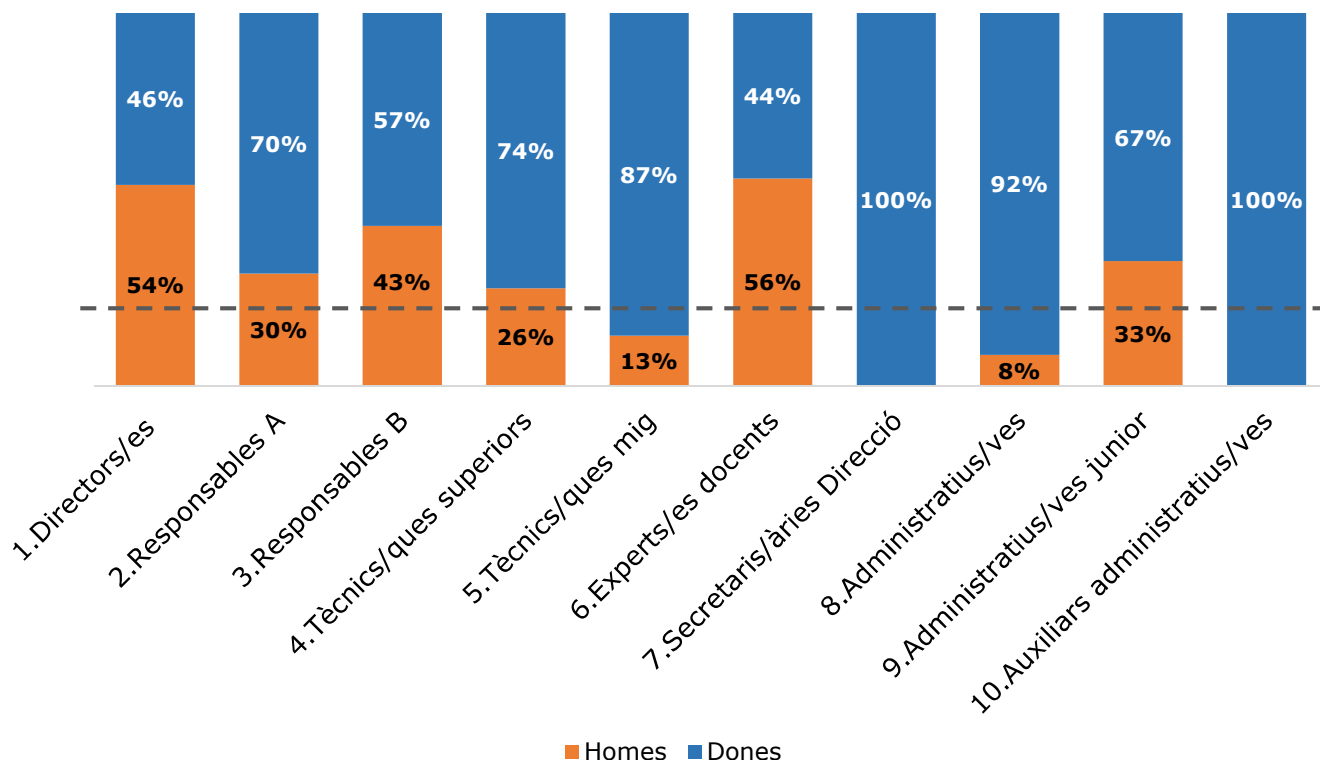
Nota: La línia discontinua marca la proporció de sexe desitjable. Si la plantilla està configurada per un 79% de dones i un 21% d'homes, aquesta proporció hauria de reproduir-se en totes les categories.

En tots els grups professionals, a excepció del Grup III, hi predominen les dones vers els homes, situació lògica tenint en compte que en el global de la plantilla les dones representen gairebé el 80%.

A l'hora d'analitzar la proporció de dones i homes en cada categoria cal tenir present el nombre absolut de persones que en formen part. Així, en el Grup V, hi ha un 100% de dones ja que hi ha exclusivament una persona. El Grup III, l'únic on hi predominen els homes, hi ha 9 persones: 5 homes (56%) i 4 dones (44%).

Havent puntualitzat això, destaca que el grup amb major presència femenina és el grup IV, amb un 91%, seguit del Grup II (87%) i el Grup I (69%); i que els grups professionals I i III estan masculinitzats; per contra, els grups II, IV i V estan feminitzats.

Gràfic 32. Distribució per sexe de les categories professionals



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Barcelona Activa (2015)

Base: [Nivell 1: 13, Nivell 2: 20, Nivell 3: 7, Nivell 4: 73, Nivell 5: 90, Nivell 6: 9, Nivell 7: 3, Nivell 8: 61, Nivell 9: 3, Nivell 10: 1]

Nota: La línia discontinua marca la proporció de sexe desitjable. Si la plantilla està configurada per un 79% de dones i un 21% d'homes, aquesta proporció hauria de reproduir-se en totes les categories.

Sobre la representativitat vertical, a partir de les diferents categories professionals, s'observa que els càrrecs de major responsabilitat són els que concentren major percentatge d'homes.

S'aprecia que **quatre de cinc categories professionals de major responsabilitat, encara que sigui lleugerament, excedeixen el percentatge d'homes esperat**. Per contra, **dins de les 5 categories professionals de menys responsabilitat, hi ha dues categories integrades exclusivament per dones** (*Direcció Executiva de Serveis i Direcció Turisme i Esdeveniments*), i en només dues el percentatge d'homes supera el 21%, experts/es docents i administratius/ves júnior.

Representativitat horitzontal

Taula 5. Plantilla global sota les direccions, per sexe

Direcció	Homes			Dones			Total
	%	% esperat	Dif	%	% esperat	Dif.	
Direcció Executiva de Serveis	0%	21%	-21%	100%	79%	+21%	4
Direcció General BASA	0%	21%	-21%	100%	79%	+21%	1
Direcció Turisme i Esdeveniments	0%	21%	-21%	100%	79%	+21%	5
Direcció Recursos Econòmics	10%	21%	-11%	90%	79%	+11%	29
Direcció Promoció del Territori	12%	21%	-9%	88%	79%	+9%	16
Direcció Capacitació Professional i Ocupació	13%	21%	-8%	87%	79%	+8%	97
Direcció Promoció Sectors Estratègics	17%	21%	-4%	83%	79%	+4%	6
Direcció Formació	24%	21%	+3%	76%	79%	-3%	17
Direcció Serveis Jurídics	25%	21%	+4%	75%	79%	-4%	4
Direcció Emprenedoria	26%	21%	+5%	74%	79%	-5%	34
Direcció RR.HH.	29%	21%	+8%	71%	79%	-8%	7
Direcció Empresa	32%	21%	+11%	68%	79%	-11%	37
Direcció Executiva Promoció	33%	21%	+12%	67%	79%	-12%	3
Direcció Màrqueting i Comunicació	33%	21%	+12%	67%	79%	-12%	6
Direcció Promoció Ciutat	40%	21%	+19%	60%	79%	-19%	5
Direcció Sistemes Informàtics i Organització	63%	21%	+42%	37%	79%	-42%	8
Direcció Oficina Creixement Econòmic	100%	21%	+79%	0%	79%	-79%	1
TOTAL							280

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Barcelona Activa (2015)

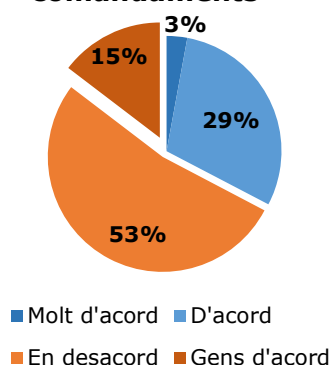
A la Taula 7 s'ordenen cadascuna d'aquestes àrees (Direccions) de major a menor presència de dones. Cal tenir en compte que les primeres categories corresponents a la Direcció Executiva de Serveis, a la Direcció General de BASA i a la Direcció de Turisme i Esdeveniments hi treballen només 4, 1 i 5 persones, respectivament; i que en aquest cas són totes dones.

A banda d'aquestes àrees, **és la Direcció de Recursos Econòmics (on hi treballen 29 persones), la que es troba més feminitzada amb un 90% de dones. Per contra a les direccions d'empresa o Sistemes Informàtics i Organització, el percentatge d'homes és força superior a l'esperat (tenint en compte la proporció real de la plantilla 79% dones i 21% d'homes).**

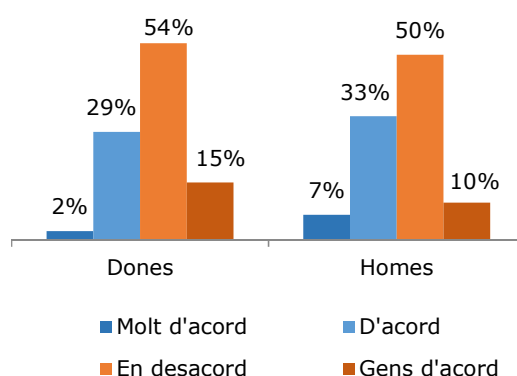
A les direccions de Promoció del Territori, Capacitació Professional, Ocupació Promoció de Sectors Estratègics, Formació, Serveis Jurídics, Emprenedoria i RRHH els percentatges d'homes i dones són aproximadament els esperats, ja que la proporció de sexes se situa en una forquilla de $\pm 10\%$.

Percepció de la representativitat

Gràfic 33. Persones que creuen que hi ha un adequat equilibri de gènere entre equips directius i comandaments



Gràfic 34. Persones que creuen que hi ha un adequat equilibri de gènere entre equips directius i comandaments per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 205 casos

El gràfic 45 mostra que **un 68% de les persones enquestades no estant d'acord o gens d'acord en què hi ha paritat de gènere entre equips de direcció i comandaments: gairebé 7 de cada 10 diuen no estar d'acord amb l'afirmació.** El fet que una part majoritària de la plantilla pensi que l'equilibri de gènere no és l'adequat, fa que sigui una línia d'actuació en la que caldria treballar.

L'anàlisi per sexe ens informa novament que el sexe és un factor determinant pel que fa a la percepció d'equilibri de gènere entre direccions i comandaments. Així el gràfic 46 mostra que **el 60% dels homes i el 69% de les dones, és a dir, amb un 9% de diferència, afirmen que no hi ha paritat de gènere entre equips de direcció i comandaments.**

La percepció de la representativitat segons les entrevistes grupals està en consonància amb les dades de l'enquesta. La majoria de persones creuen que l'equilibri de sexes a nivell vertical no és l'adequat, i que en els càrrecs directius la

proporció d'homes és superior a les de dones. És a dir, consideren que hi ha segregació vertical per raó de sexe. Tal i com s'ha observat al gràfic 44, **segons dades de Recursos Humans, a la majoria de categories professionals es respecten les paritats de sexe segons la proporció d'homes i dones de la plantilla; malgrat això, tal i com s'ha argumentat, hi ha àrees més masculinitzades i altres més feminitzades.**

d) Condicions laborals

Aquest àmbit està encaminat a fer una diagnosi de les condicions laborals existents a Barcelona Activa per tal de determinar si aquestes afavoreixen la igualtat entre dones i homes. El terreny que engloba la denominació "condicions laborals" és molt extens i per tal de facilitar la comprensió d'aquest apartat, es classifica la informació en diversos subtemes: *mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, la formació professional, els sistemes de promoció interns i les condicions contractuals.*

MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

Mesures de conciliació a Barcelona Activa

El conjunt de mesures referents a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral es regulen internament en els acords firmats el 6 de Novembre de 2008 *Acord sobre mesures de conciliació pel personal de Barcelona Activa SPM SA*⁴. Més concretament es regulen els següents aspectes:

- Els diversos tipus d'excedències
- Els permisos vinculats a la filiació, la convivència, la família...
- Les reduccions de jornada destinades a la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar

⁴ L'aplicació de les mesures de conciliació acordades afecta a: Tot el personal de Barcelona Activa; S'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei 10/1998, del 15 de juliol, d'unions estables de parella; Les mesures s'apliquen també tant els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu; Aquestes mesures s'entenen com ampliació de la normativa regulada pel conveni de 1998 i el reglament intern.

La taula següent mostra un llistat del conjunt de mesures de conciliació que es contemplen en els acords.

Taula 6: Mesures de conciliació

Excedències voluntàries	• Particular • Per tenir cura d'un fill • Per tenir cura de familiars	• Per al manteniment de la convivència • Per violència de gènere
Permisos	• Per matrimoni o inici de convivència • Per matrimoni de familiars • Maternitat • Naixement, adopció o acolliment • Paternitat • Lactància • Risc durant l'embaràs • Per atendre nadons prematurs	• Permís de vacances • Per atendre fills/es discapacitats/des • Prenatal • Sense retribució per atendre familiars • Per situacions de violència de gènere • Flexibilitat horària recuperable • Per visites i proves mèdiques
Reduccions de Jornada	• Amb la totalitat de la retribució • Per discapacitat legalment reconeguda	• D'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions
Ajuts econòmics	• Ajuts econòmics a la família per dia de viatge	

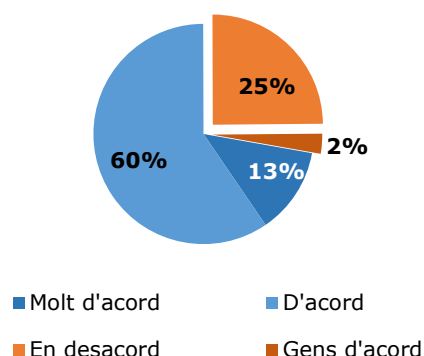
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Barcelona Activa (2015). Acords del 6 de novembre del 2008 sobre les mesures de conciliació.

A l'anàlisi qualitatiu, es va identificar positivament l'àmplia varietat de mesures de conciliació que s'ofereixen a Barcelona Activa; tanmateix, es demana que aquestes es revisin i actualitzin a la legalitat vigent.

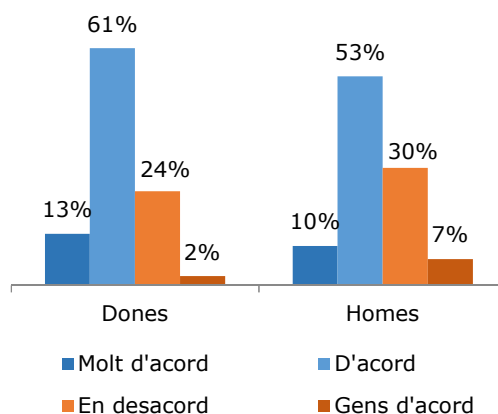
Grau de coneixement de les mesures de conciliació

La taula 10 mostra que des de Barcelona Activa es reconeixen i promouen un ampli ventall de mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar; no obstant això, és igual d'important que les treballadores i treballadors coneguin les mesures de conciliació que tenen a l'abast per tal que puguin fer-ne ús.

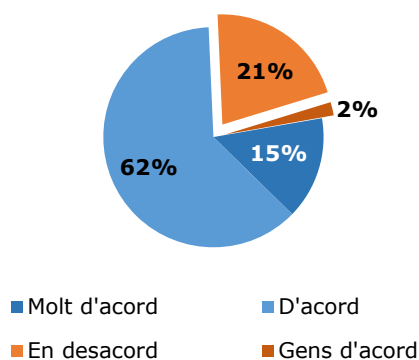
Gràfic 35. Grau de coneixement de les mesures de conciliació



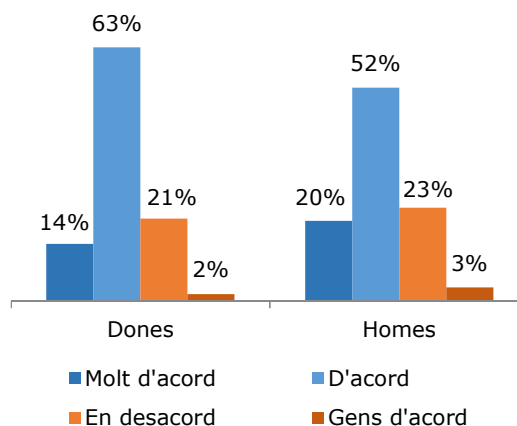
Gràfic 36. Grau de coneixement de les mesures de conciliació per sexe



Gràfic 37. Percepció d'afavoriment de la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar



Gràfic 38. Percepció d'afavoriment de la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

En els gràfics 47 i 49 s'aprecia en primer lloc que **hi ha un alt grau d'acord que es coneixen les mesures de conciliació que ofereix Barcelona Activa** (73% de les persones enquestades hi estan d'acord o molt d'acord), **i que des d'aquesta, s'afavoreix a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar** (77% de les persones enquestades hi estan d'acord o molt d'acord). A més s'observa que tant per

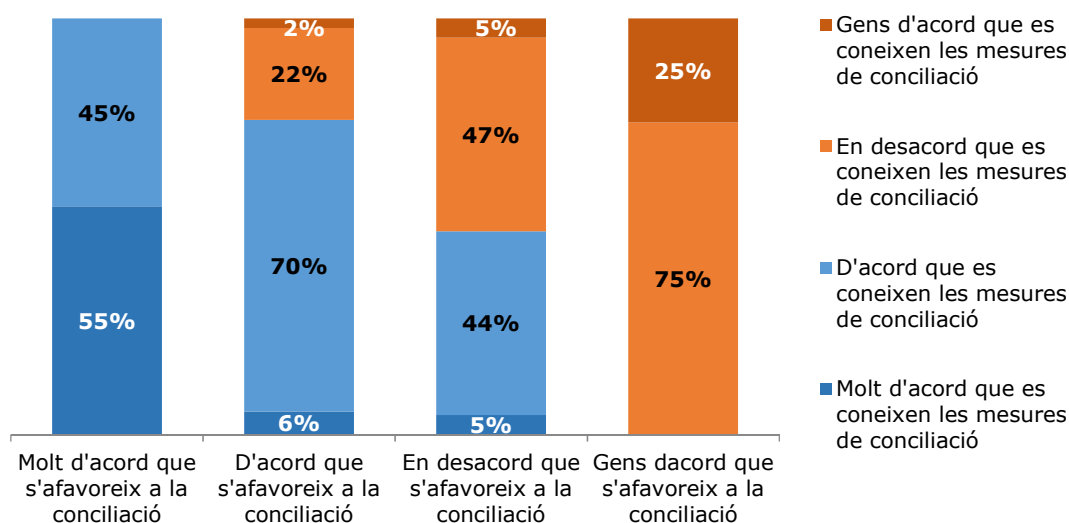
un fet com per l'altre els percentatges d'acord són molt similars, cosa que sembla indicar que existeix una relació força significativa entre el fet de conèixer les mesures de conciliació i tenir la percepció que aquesta es veu afavorida.

Aquestes dades coincideixen amb les conclusions extretes de les entrevistes grupals, en les quals la majoria de persones que hi van participar **van afirmar conèixer les mesures de conciliació** que ofereix Barcelona Activa. En general en feien una **valoració positiva, atès que perceben que és fàcil acollir-s'hi** i conseqüentment s'afavoreix a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. **Pel que fa als horaris, es considera que són els adequats, i si bé és cert que, de manera ocasional, es requereix assistir a alguna reunió en algun horari dificultós per a la conciliació, la majoria de persones entrevistades, opinen que aquestes es notifiquen amb temps i antelació suficients per poder organitzar l'horari personal.**

D'altra banda, quan es desagrega per sexe, en el gràfic 48 es pot apreciar que **el coneixement de les mesures de conciliació per part de les dones és força més elevat que en els homes**, ja que mentre que el 74% de les dones està d'acord o molt d'acord que aquestes es coneixen, el percentatge es redueix al 63% en el cas dels homes.

En el cas de la percepció d'afavoriment de la vida personal, laboral i familiar, les diferències per sexe són escasses. Sembla que en general les dones estan lleugerament més d'acord que s'afavoreix a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, però en canvi, amb una intensitat inferior als homes. S'observa que la categoria molt d'acord comprèn el 20% dels homes i sols un 14% de les dones, i en canvi la categoria "d'acord" integra un 52% dels homes i un 63% de les dones.

Gràfic 39. Relació entre conèixer les mesures de conciliació, i percebre que s'afavoreix a la conciliació



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

El gràfic 51 evidencia la forta relació existent entre conèixer les mesures de conciliació i percebre que aquesta es veu afavorida. S'aprecia com el 100% de les persones que estan "molt d'acord" que s'afavoreix la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, estan d'acord o molt d'acord que es coneixen les mesures que ofereix Barcelona Activa. Aquest percentatge es redueix al 76% en les persones que hi estan "d'acord" i al 49% en les persones que hi mostren "desacord". En el grup de persones que no es mostren "gens d'acord" que s'afavoreixi la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, no hi ha cap enquestat o enquestada que estigui d'acord que es coneixin les mesures existents.

Atorgament de permisos de maternitat i paternitat

Taula 7. Permisos de maternitat i paternitat

Permisos	Maternitat	Paternitat
Durada del permís	112 dies	13 dies (legislació) 28 dies (conveni)
Númers de permisos	14	15
% sobre el total de dones/homes	6,3%	8,6%
% esgotament nombre de dies que concedeix el permís	100%	100%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Barcelona Activa (2015)

En el transcurs de l'any 2015 es van atorgar 14 permisos de maternitat i 5 permisos de paternitat a Barcelona Activa. El permís de maternitat té una durada màxima de 16 setmanes, les quals equivalen a 112 dies naturals. Cal dir que el 100% de les treballadores de Barcelona Activa que van sol·licitar el permís de maternitat van esgotar el nombre legal de dies que atorga el permís. Al seu torn, el permís de paternitat té una durada màxima de 13 dies –en total serien 28 dies si se li sumen els 15 dies de permís que amplia el conveni-. Val a dir que dels 5 homes que van sol·licitar el permís de paternitat, tots ells van esgotar el nombre màxim dels dies legals de permís.

Pel que fa al nombre relatiu d'homes i de dones que sol·liciten el permís de maternitat o paternitat, els percentatges són força similars, malgrat que el percentatge d'homes que va sol·licitar el permís (8,6%) és lleugerament superior al de dones (6,3%). Tot i així, cal tenir en compte:

- El permís de paternitat no és de sol·licitud obligatòria, i per tant, no es pot saber amb total exactitud quin és realment el nombre d'homes que ha estat involucrat en un procés de paternitat –la xifra real podria ser superior a la comptabilitzada–.
- El permís de maternitat té una obligatorietat mínima de 6 setmanes, i per tant, el 6,3% de dones hauria d'indicar el percentatge real de processos de maternitat.

Per últim, **cal fer èmfasi en la diferència existent entre els drets reconeguts en la legislació vigent i els drets reconeguts al conveni**. Els acords del 6 de novembre de 2008 sobre les mesures de conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar, reconeixen una durada de 16 setmanes pel permís de maternitat, és a dir, equivalent a la duració legal. Tanmateix, s'amplia el nombre de dies de permís per naixement d'un fill o filla de 2 a 5 dies, i s'amplia el dret de dies de paternitat de 13 dies a 4 setmanes –28 dies-. No obstant això, els homes als quals se'ls ha concedit el permís de paternitat, o bé per desconeixement dels drets que els concedeix el conveni, o bé per algun altre motiu, esgoten els dies de baixa que els permet la legislació –13 dies- però no els que els permet el conveni.

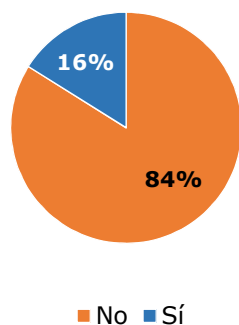
Atorgament del permís de lactància

Com a mesura de conciliació complementària al permís de maternitat, els acords del 6 de novembre de 2008 també contemplen el permís per lactància. Aquest permís té una durada màxima de 20 setmanes, s'inicia una vegada esgotat el permís de maternitat, i permet 1 hora diària d'absència del lloc de treball amb la possibilitat de concentrar tot l'horari al matí, o fraccionar l'absència en dues parts de 30 minuts. A petició de la persona interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

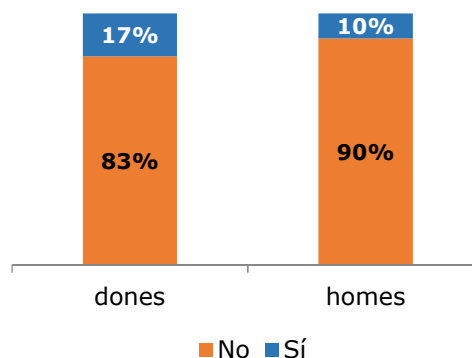
L'any 2013 es van concedir 8 permisos de lactància amb una durada mitjana de 16 dies. En canvi, l'any 2014 es van concedir 12 permisos de lactància (4 més que l'any anterior), però aquests van tenir una durada mitjana de 14 dies (2 dies menys que el 2013).

Demanda de permisos de maternitat/paternitat

Gràfic 40. Persones que s'han plantejat retardar la maternitat/paternitat per raons estrictament laborals



Gràfic 41. Persones que s'han plantejat retardar la maternitat/paternitat per raons estrictament laborals per sexe

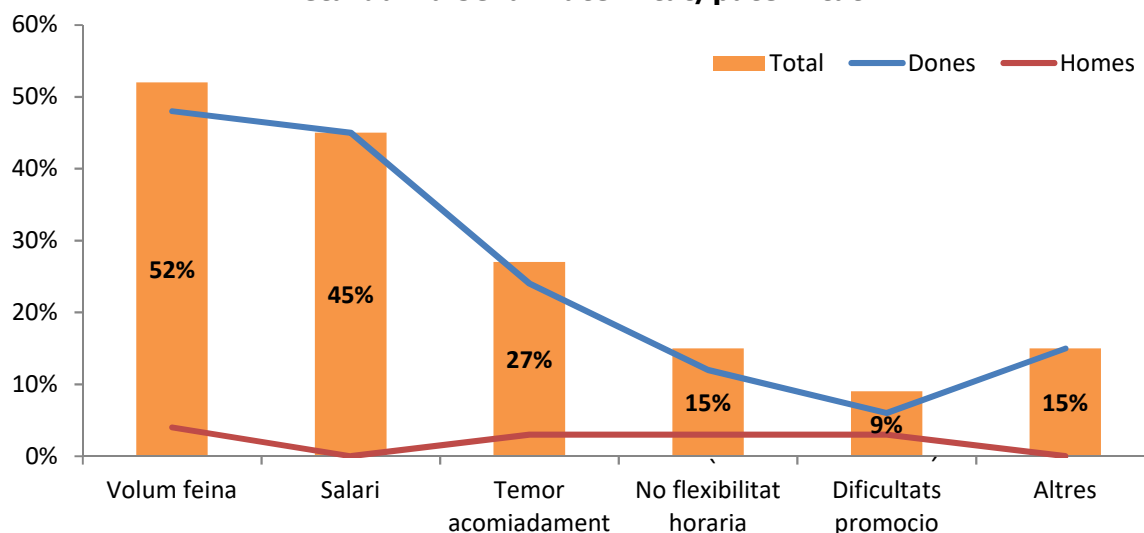


Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 205 casos

Una part molt àmplia de la plantilla de Barcelona Activa (84%) no s'ha plantejat en cap moment retardar la seva maternitat/paternitat per raons estrictament laborals, i per tant, de manera indirecta, indica la bona salut de les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar de Barcelona Activa. El gràfic 53 indica que en aquest àmbit també existeix una diferència entre sexes, atès que mentre que el 90% dels homes enquestats no s'ha plantejat retardar la seva paternitat, aquest percentatge disminueix al 83% en les dones enquestades.

El 16% de les persones que s'ha plantejat retardar la seva maternitat/paternitat, afirmen haver-ho fet en base als motius que s'exposen al gràfic 52.

Gràfic 42. Motius pels quals els treballadors i treballadores s'han plantejat retardar la seva maternitat/paternitat



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 33 casos
Nota metodològica: pregunta de resposta múltiple, els percentatges no sumen 100%

De les 33 persones enquestades que s'ha plantejat retardar la seva maternitat/paternitat, la meitat afirmen haver-ho fet sobretot pel volum de feina i les condicions salarials, encara que no és menyspreable el percentatge de persones que s'ho ha plantejat per temor a l'acomiadament. Pel que fa al 15% de les persones que han respost l'opció altres són únicament dones, expressant motius com el clima laboral o pel tipus o temor de no renovar el contracte. Com mostra el gràfic són bàsicament treballadores les que han donat els motius pels quals s'han plantejat retardar la seva maternitat, sent els dos motius principals el volum de feina (48%) i el salari (45%), en front del 4% dels homes treballadors que respon el volum de feina i cap el salari. On més s'apropen els motius dels treballadors i treballadores és en la dificultat de promoció (en un 3% i un 6% respectivament).

Ajudes a fills i filles

El punt 29 del conveni de 1998 contempla la creació d'un fons d'educació a partir d'una comissió encarregada d'analitzar la situació concreta dels treballadors i treballadores de Barcelona Activa per tal d'ajudar al personal en situació de necessitat econòmica.

L'Acord signat el 30 de maig de 2014 concreta i reforça el mencionat article del conveni de 1998 a través de la creació d'un fons d'ajuts per estudis de fills i filles. Per tal de fer efectiva aquesta mesura s'acorda la dotació d'un fons anual amb un import de 2.000€, el qual es detraurà del romanent existent pel pagament d'ajudes a la formació adreçada a la promoció i el creixement professional. L'acord causa efecte en tota la plantilla que tinguin contracte vigent amb almenys 1 any d'antiguitat.

Els ajuts es determinaran segons les taules d'ingressos de l'indicador de Renda de Suficiència de Catalunya (IRSC) que estableixi periòdicament la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

Taula 8 Indicador de la Renda de Suficiència de Catalunya anual (2014)

Integrants Unitat Familiar	Ingressos anuals màxims (Unitat familiar)
2 persones	11.951,60€
3 persones	14.939,49€
4 persones	17.927,39€
5 persones	20.915,29€
6 persones	23.903,29€
7 persones	26.891,09€
8 persones	29.878,99€
9 persones	32.866,89€
10 persones	35.854,79€
11 persones	38.842,68€
12 o més persones	41.830,58€

Font: elaboració pròpia a partir de l'acord del 30 de maig de 2014 de Barcelona Activa.

La següent fórmula és l'encarregada de determinar la prioritat a l'hora d'assignar els ajuts:

$$\frac{\text{Renda familiar anual de la persona treballadora} - \text{renda de suficiència anual}}{\text{Renda de suficiència anual}}$$

Aplicada la fórmula, aquelles persones amb una puntuació més baixa són les que tenen més prioritat per rebre els ajuts.

L'any 2015 Barcelona Activa ha rebut 10 sol·licituds de treballadors i treballadores per tal d'accedir a ajuts econòmics pels seus fills i filles, de les quals se'n han aprovat 5. Tanmateix, amb aquestes dades hi ha una sèrie de motius que impedeixen fer una valoració del sistema d'ajudes als fills i filles des de la perspectiva de la igualtat de gènere:

- Les persones beneficiàries de les ajudes són anònimes, cosa que no permet fer una desagregació de les dades per sexe.
- L'ajut econòmic es basa en mètodes estrictament quantitatius que no deixen espai a la valoració, i per tant, en aquest àmbit és difícil que pugui existir una diferència que vingui determinada per raó de sexe.

Reduccions de jornada

L'Acord sobre mesures de conciliació de Barcelona Activa aprovat el dia 6 de novembre de 2008, contempla diverses tipologies d'excedències i reduccions de jornada com s'ha mencionat anteriorment.

En total a Barcelona Activa, a data de novembre de 2015, hi havia 49 treballadors i treballadores amb permís de reducció laboral, tal i com es mostra en la següent taula.

Taula 9. Reduccions de jornada per sexe

Tipus de reducció de jornada	Dones	Homes	Total
Reducció de jornada per guarda legal	40	2	42
	(18%)	(3%)	(15%)
Reducció de jornada de 25h per setmana al 100% del salari	5	1	6
	(2%)	(2%)	(2%)
Reducció de jornada per discapacitat (34h)	1	0	1
	(0,05%)	(0%)	(0,03%)
Total	46	3	49
	(20,5%)	(5%)	(17,3%)

Font: elaboració pròpia amb dades d'excedències i reduccions de jornada facilitades per Barcelona Activa (2015)

Nota metodològica: els percentatges referents a les dones i els homes i el total estan calculats sobre el total de la plantilla desagregada per sexe.

L'anterior taula mostra **que el 17,5% de treballadors i treballadores de Barcelona Activa gaudeixen d'un permís de reducció de jornada**, que en la majoria de dels casos **(15%), és per motius de guarda legal**. Cal dir que les reduccions de jornada per guarda legal concedeixen una mitjana de 29,7 hores setmanals.

S'evidencia que el percentatge de dones a les quals s'ha atorgat un permís de reducció de jornada és ostensiblement superior al percentatge d'homes; **un 21% de dones i tant sols un 5% d'homes disposa d'aquest tipus de permís**.

Una de les principals causes que podria originar aquesta elevada diferència pel que fa a la demanda del permís de reducció de jornada entre els diferents sexes, és que som a un sistema social patriarcal i androcèntric que atorga responsabilitats diferenciades en funció del sexe i encara perviu que són les dones les encarregades de la cura d'infants i persones amb dependència.

En relació als permisos per excedència de novembre de 2015 hi havia amb excedència dins de Barcelona Activa, 15 dones i 7 homes, és a dir, un total de 22 persones.

Les persones entrevistades de forma grupal mostren una perspectiva de crítica constructiva vers les reduccions de jornada i opinen que cal seguir

treballant per tal que aquestes esdevinguin una eina encara més eficaç per conciliar la vida laboral, personal i familiar. **Principalment es reclama que les reduccions de jornada vagin acompanyades d'una redefinició dels objectius laborals per tal que les hores de treball s'adeqüin al volum de feina.**

FORMACIÓ PROFESSIONAL

Regulació formativa

La formació professional del personal de Barcelona Activa es contempla des de dues perspectives diferents: d'una banda la formació externa i d'altra banda, la formació interna.

La formació interna queda ja regulada en el conveni de 1998 i es concreta amb el Pla de formació interna i la formació externa es contempla a posteriori en els acords de 28 de maig de 2013.

Aquest darrer acord preveu per als treballadors i les treballadores de més d'un any d'antiguitat un permís retribuït de 20 hores anuals de formació destinada a facilitar la promoció interna i el creixement professional sempre i quan l'activitat formativa estigui relacionada amb l'activitat corporativa. Totes les persones tenen dret a un permís per formació professional de 40 hores, i acabada l'acció formativa, hauran de presentar un certificat emès del centre de formació corresponent on consti el nombre d'hores d'assistència.

Pel que fa a la formació interna, el conveni de 1998, constata que el personal de Barcelona Activa "tindrà accés a una formació continuada que respongui a la millora organitzativa dels serveis municipals i al dret de qualificació i promoció professional". En aquesta línia es destinarà un mínim de l'1,5% de la massa salarial anual a un fons de formació i l'últim trimestre de l'any es realitzarà una avaluació de necessitats per determinar les accions formatives necessàries que vagin sorgint a l'empresa. Per últim es preveu que el Pla de formació resulti del consens de la proposta presentada per l'empresa –en base a l'avaluació de necessitats– i les propostes del Comitè d'empresa.

L'objectiu final del Pla de formació 15-16 és que els treballadors i les treballadores responguin satisfactòriament a les persones i a l'Organització. Es divideix l'acció formativa en tres grans blocs:

- **Formació transversal:** inclou prevenció de riscos laborals, coneixements en eines i TIC i formació i desenvolupament de competències personals.
- **Coneixements i ús de llengües:** es prioritza el coneixement de l'anglès
- **Formació específica:** es definiran en base a les necessitats que es vagin detectant.

Es detecta doncs, que no hi ha un eix específic a la igualtat i transversalitat de gènere, ja sigui des de la sensibilització, la construcció d'indicadors, la violència masclista, etc.

Activitat formativa 2013-2014

Dades formació interna 2013 ⁵	Global
Total d'accions formatives realitzades	44
Total hores d'accions formatives per participants	11.133,50
Puntuació mitjana de les valoracions (sobre 10)	7,83
Total sol·licituds presentades d'ajuts a la formació, adreçada a la promoció i creixement professional	17
Total euros atorgats per abonaments de les subvencions	5.370,76 €

Font: Pla de Formació interna de Barcelona Activa 2015-16

Dades formació interna 2014	Global
Total d'accions formatives realitzades	25
Total hores d'accions formatives per participants	11.597,50
Puntuació mitjana de les valoracions (sobre 10)	7,94
Total sol·licituds presentades d'ajuts a la formació, adreçada a la promoció i creixement professional	13
Total euros atorgats per abonaments de les subvencions	3.572,84 €

Font: Pla de Formació interna de Barcelona Activa 2015-16

Les accions formatives de 2013 van comptar amb la participació total del 624 persones, de les quals 110 van ser homes (17%) i 514 dones (83%). En la línia del 2013, el 2014 les accions formatives van gaudir de 461 participants, dels quals 77 van ser homes (17%) i 384 dones (83%). Per tant, tant al 2013 com al 2014 es manté la proporció d'homes i dones que participen en les accions formatives, les quals estan força en sintonia amb el percentatge d'homes i dones que treballen a

⁵ Les dades relatives a la Formació Interna 2013 i 2014 no es mostren desagregades, ja que no es disposa d'informació.

Barcelona Activa (79%homes i 21% de dones al 2016); en aquest sentit, tenint en compte la distribució de sexe dins de la plantilla de Barcelona Activa, **es podria afirmar que no existeixen diferències de gènere que pel que fa l'accés a accions formatives.**

Oferta formativa 2015-2016

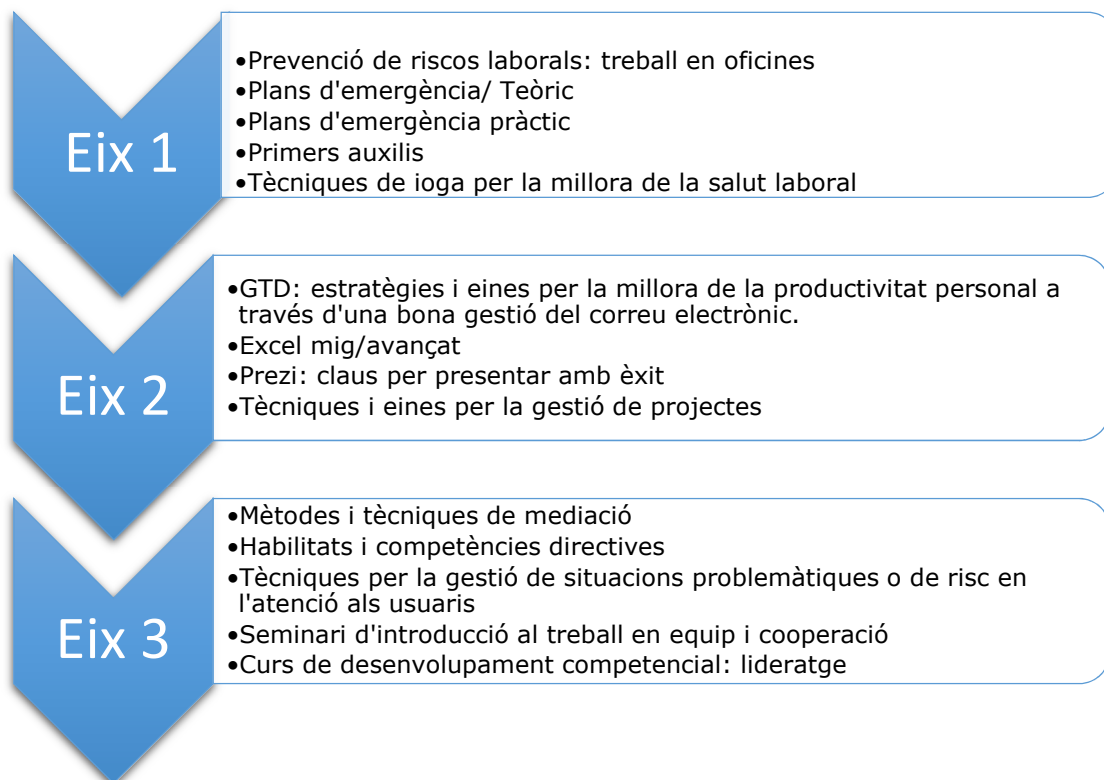
El Pla de Treball 2015-2016 preveu estructurar el catàleg els cursos de formació en tres eixos:

- Eix 1: prevenció en riscos laborals
- Eix 2: formació en coneixements i eines TIC
- Eix 3: formació i coneixement de competències personals

De manera paral·lela a aquests tres eixos, també s'ofereixen cursos de formació en idiomes, bàsicament, anglès i francès.

L'oferta formativa de Barcelona Activa estructurada en els tres eixos esmentats consta dels següents cursos de formació:

Figura 1. Oferta formativa per eixos



Font: elaboració pròpia a partir de la documentació cedida per Barcelona Activa

S'observa que des de la perspectiva de la igualtat de gènere no es preveu cap oferta destinada a formar el personal en aquest àmbit de manera explícita.

L'eix 3 destinat a la formació i coneixement en competències personals, ofereix alguns cursos que de manera implícita podrien resultar útils per tractar situacions de gènere conflictives; no obstant això, ni en el curs de *Mètodes i tècniques de mediació*, ni en el de *Tècniques per la gestió de situacions problemàtiques o de risc en l'atenció als usuaris*, s'especifica en el contingut del curs que es formi als assistents i les assistents des de la perspectiva de gènere.

Per tant, s'entén que des del punt de vista formatiu cal posar més èmfasi en l'àmbit de la igualtat i la transversalitat de gènere, de manera específica i incloure la perspectiva de gènere a la resta de l'oferta formativa.

Ajuts destinats a la formació

Taula 10: Dades de formació, per sexe

Sexe	Dones	Homes
Permís de formació (% sobre el total de la plantilla)	15 (6,7%)	3 (5,2%)
Mitjana d'hores concedides	11,9	9,3
subvencions a la formació (% sobre el total de la plantilla)	12 (5,4%)	1 (1,72%)
% personal en procés de formació	10,8%	5,2%

Font: elaboració pròpia a partir de la documentació cedida per Barcelona Activa

Dins de la plantilla de Barcelona Activa, durant el curs 2013-2014, es van atorgar 18 permisos retribuïts per formació, dels quals 15 es van concedir a dones i 3 a homes. En xifres relatives, es van atorgar permisos de formació al 6,7% de les dones i al 5,2% dels homes de la plantilla de Barcelona Activa.

En qüestió del nombre d'hores, es van atorgar un total de 207,2 hores de permís de formació, que distribuïdes en 18 persones beneficiàries, equival a una mitjana de 11,5 hores de permís de formació per persona beneficiària. Estratificat per sexe, a les dones se'ls van concedir una mitjana de 11,9 hores formatives i als homes 9,3 hores. Com a darrer apunt cal dir que modalment aquests permisos es van atorgar a personal del grup professional II –el 72,2% dels permisos–.

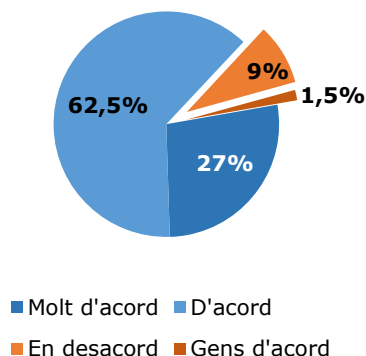
De manera paral·lela a les hores de permís de formació, també s'atorguen subvencions adreçades a la formació. En total es pot subvencionar un màxim del 70% del cost total de la formació, i la quantitat destinada a cada treballador o treballadora no pot superar els 400€ o l'any 2014 es van concedir un total de 13 subvencions formatives que van suposar 3.572,84€, 12 subvencions sol·licitades a dones i 1 a un home; en altres paraules, el 5,4% de les dones i l'1,72% d'homes de la plantilla van rebre una subvenció formativa.

En adjuntar les dades d'hores concedides per permisos de formació i subvencions formatives, en total l'any 2014 hi havia 27 persones⁶ en procés de formació, que representen el 9,6% de la plantilla. Estratificat per sexe, el 5,2% dels homes i el 10,8% de les dones de la plantilla estava en procés de formació.

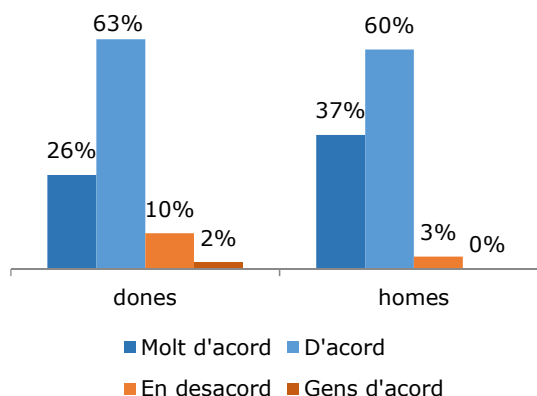
⁶ La xifra 27 (persones de la plantilla en procés de formació), no resulta de la suma de 18 (persones amb hores de permís de formació) i 13 (persones a les quals se'ls ha atorgat una subvenció formativa), ja que cal descartar aquelles persones que han rebut els dos tipus d'ajudes.

Percepció d'accés a la formació interna

Gràfic 43. Grau d'acord amb la igualtat d'accés a la formació interna



Gràfic 44. Grau d'acord amb la igualtat d'accés a la formació interna per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 205 casos

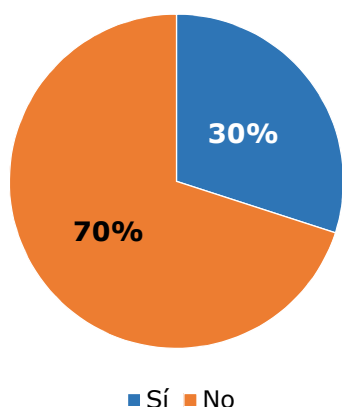
El gràfic 55 mostra com **pràcticament el 90% de les persones enquestades afirmen que homes i dones accedeixen igual a la formació interna**, i per tant, són dades que confirmen que el tracte igualitari que reben homes i dones en aquest àmbit o tanmateix, el gràfic 56, indica que **la percepció d'igualtat d'accés a la formació interna varia en funció del sexe**, atès que els homes mostren un grau d'acord molt superior a les dones pel que fa a la mencionada afirmació. Agregant categories ("en desacord" i "gens d'acord"), únicament un 3% dels homes (1 cas) i un 12% de les dones, no estan d'acord en l'accés igualitari a la formació interna. D'altra banda, la categoria "molt d'acord" comprèn el 37% dels homes i només un 26% de dones (un 11% menys). En tots dos casos la categoria "d'acord" és la modal i comprèn aproximadament el 60% dels casos tant en homes com en dones.

Necessitats formatives

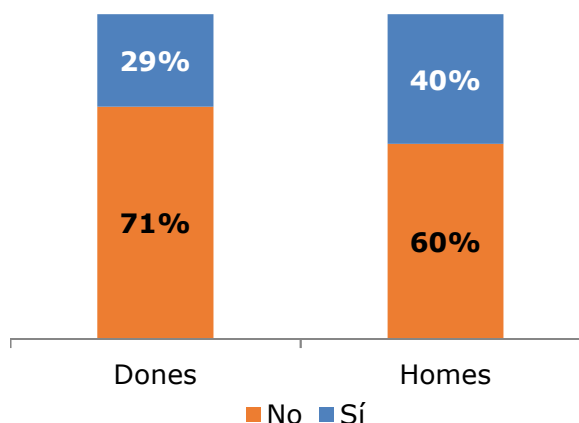
Al llarg del document s'han expressat de manera sintètica les necessitats formatives de la plantilla atès que varies de les dades exposades eren indispensables per complementar la informació que contenien alguns apartats. Per tal de sintetitzar tota la informació formativa, a continuació es presenta un recopilatori de les dades esmentades.

D'una banda s'apunta **que tant sols el 30% de les persones enquestades han rebut formació en gènere, de les quals el 29% són dones i el 40% homes**. Per tant, això posa de manifest que hi ha una part molt extensa de la plantilla, el 70%, que no han rebut formació en gènere, i en conseqüència, és un punt feble que cal solucionar.

Gràfic 45. Persones que han rebut formació en igualtat de gènere



Gràfic 46. Dones i homes que han rebut formació en igualtat de gènere

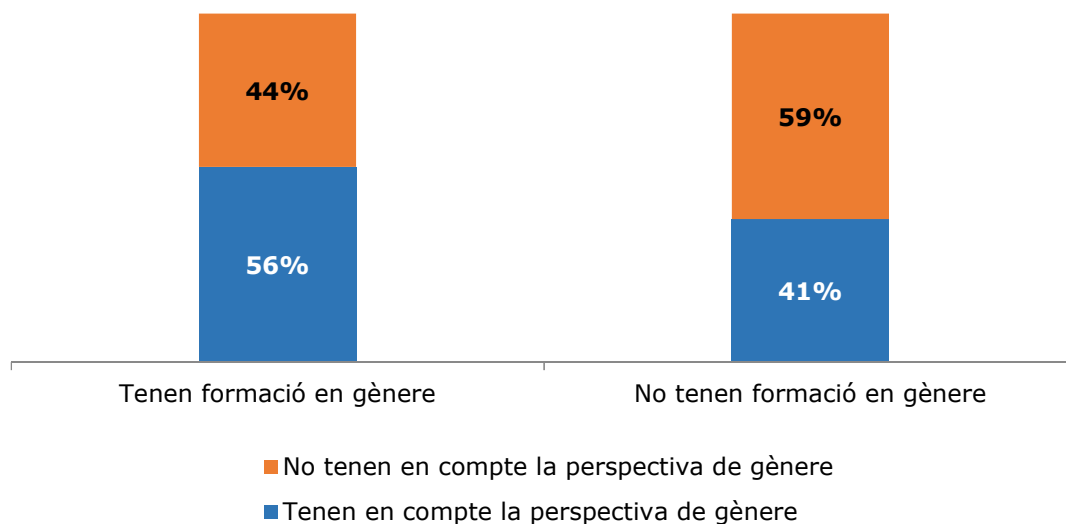


Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

Tant sols 30% de les persones enquestades afirma haver rebut formació en igualtat de gènere, i per tant, per contra, un 70% de la plantilla de Barcelona Activa diu no estar formada en aquesta matèria. En relació amb la formació en gènere, un dels possibles efectes que pot tenir que el 70% de la plantilla no hagi rebut formació de gènere, és que **tant sols el 45% de la plantilla afirma que tenen en compte la perspectiva de gènere** quan planifiquen activitats.

Per tant, seria necessari que la plantilla de Barcelona Activa rebés formació en polítiques d'igualtat de gènere en les diferents vessants: des de la sensibilització, a l'aplicació pràctica de la perspectiva de gènere en el lloc de treball.

Gràfic 47. Relació entre formació en gènere i perspectiva de gènere

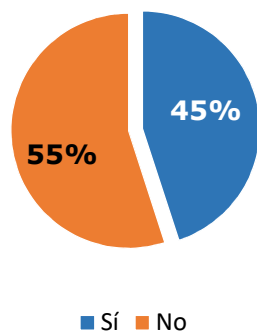


Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: casos

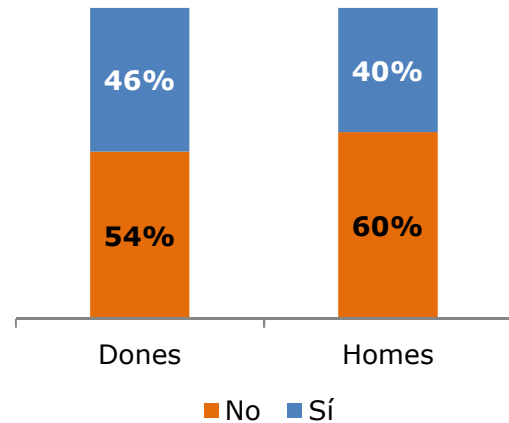
El gràfic mostra com el personal de Barcelona Activa que ha rebut formació de gènere acostuma a tenir més en compte la perspectiva de gènere quan planifica activitats. **El 56% de les persones que ha rebut formació en gènere, té en compte aquesta perspectiva; per contra, aquest percentatge disminueix a només el 41% per les persones que no estan formades en gènere** (un 15% de diferència)

En aquesta línia és necessari subratllar que **generalment les persones a les quals es feien les entrevistes grupals desconeixien el concepte "gènere"**, i per tant, està en consonància amb el 55% de persones enquestades que no tenen en compte la perspectiva de gènere quan planifiquen activitats.

Gràfic 48. Persones que tenen en compte la perspectiva de gènere quan planifiquen activitats



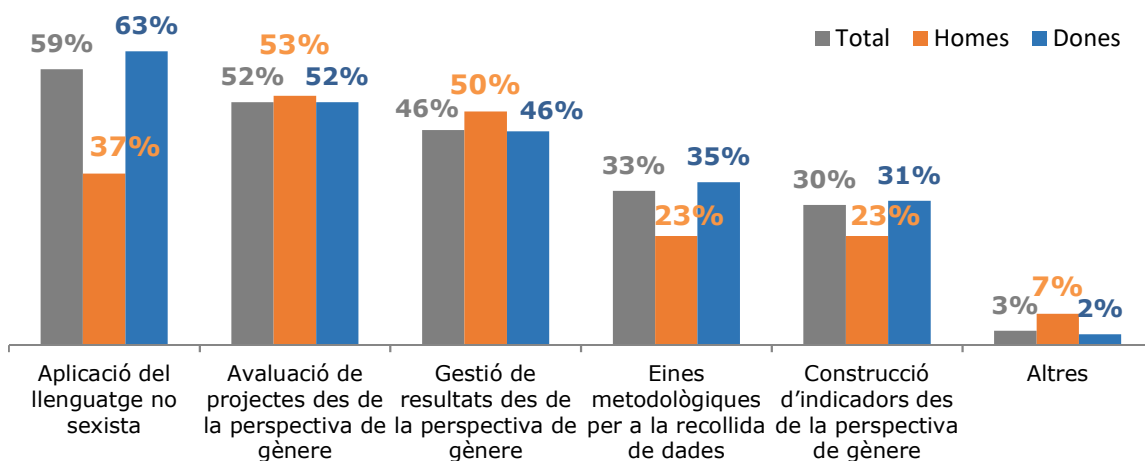
Gràfic 49. Persones que tenen en compte la perspectiva de gènere quan planifiquen activitats, per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos.

L'enquesta feta al personal de Barcelona Activa, convidava a aquelles persones que afirmaven percebre desigualtats laborals a respondre obertament quin tipus de desigualtats es produïen i elaborar propostes constructives amb voluntat de millora (veure taula 17 a les conclusions).

Gràfic 50. Accions formatives que les persones enquestades consideren que serien d'utilitat



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos.

Nota metodològica: pregunta de resposta múltiple, els percentatges no sumen 100%.

Més de la meitat de les persones enquestades, creuen que **seria útil rebre formació sobre com aplicar el llenguatge no-sexista o avaluar i gestionar projectes i resultats des de la perspectiva de gènere**. Tanmateix, no és menyspreable el 33% que voldrien millorar les seves capacitats en eines metodològiques per a la recollida de dades i el 30% que creuen que seria útil aprendre a construir indicadors des de la perspectiva de gènere. Pel que fa a la categoria altres, s'ha usat per una banda, per expressar la necessitat d'adequar la formació en funció de les necessitats de cada lloc de treball (una sola resposta en aquesta línia) i per l'altra per fer constar la innecessitat de formació.

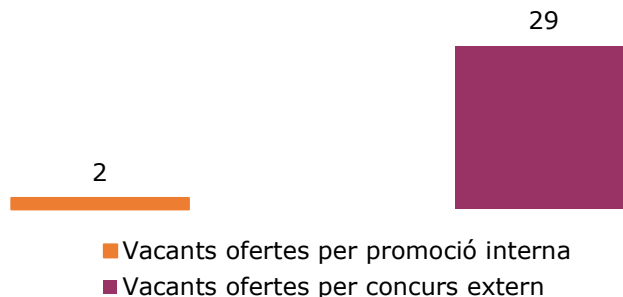
Aprofundint en les diferències per raó de sexe s'observa que **mentre que en ells els interessa més les eines de gestió i avaluació**, necessitats lligades als seus llocs de treball de més càrrec, **a elles els interessen eines de comunicació no sexista, eines metodològiques per la recollida de dades i la construcció d'indicadors des de la perspectiva de gènere**.

Les persones entrevistades grupalment també reafirmen les dades que seria necessari rebre formació sobre llenguatge no-sexista i aplicació de la perspectiva de gènere; i per tant, es confirmen les necessitats formatives detectades a l'enquesta. **Adicionalment també es diagnostica la necessitat de fer una formació com a recordatori del funcionament del Protocol per la prevenció i l'abordatge en els casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball**, atès que segons l'enquesta un 39% de la plantilla el desconeixen, i el 49% no sabia on dirigir-se en cas de conèixer un cas d'assetjament sexual (veure apartat E). A més, les **entrevistes grupals confirmen aquest diagnòstic**, ja que s'aprecia que varies persones desconeixen el protocol, i en tot cas, consideren el seu contingut poc accessible.

En darrer lloc però no menys important, diferents treballadors i treballadores de Barcelona Activa, a través de les entrevistes grupals, fan constar el seu desig de rebre **formacions més innovadores que defugin del format tradicional**. Es demana rebre informació esquemàtica i sintètica que resti el mínim d'hores d'activitat laboral possible per evitar que s'acumulin volums de feina.

SISTEMES DE PROMOCIÓ INTERNS

Gràfic 51: Sistemes d'ocupació de vacants laborals



Font: dades dels processos de selecció de 2015 facilitades per Barcelona Activa

Els sistemes de promoció interns de Barcelona Activa estan regulats pel conveni de 1998 sense que aquests hagin sigut modificats amb un acord a posteriori com passa en altres àmbits.

S'entén la promoció interna com un instrument per incrementar la motivació professional, en el qual es valoren elements com la formació, l'historial professional, l'experiència a l'empresa... Tot treballador o treballadora que cregui haver causat variació significativa en les seves tasques en el seu lloc de treball, pot sol·licitar la seva revisió a l'empresa, i aquesta informarà al Comitè d'Empresa.

Adicionalment es posa de manifest que per a les categories d'Administratiu/va i Oficial d'Oficis, prevaldrà l'accés a través de la promoció interna.

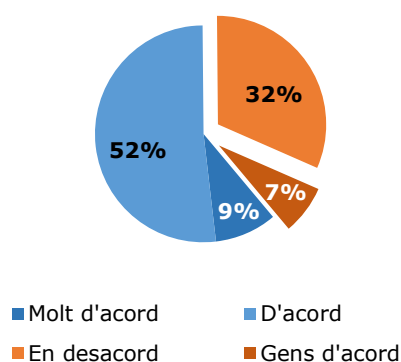
S'observa en el procés de selecció per a les places vacants de 2015, només a dues places de treball d'un total de 31 ofertes s'hi podia accedir a través de la promoció interna.

Pel que fa a la plantilla vinculada a la gestió de programes, s'han ofert 19 places amb càrrecs molt diversos, als quals s'accedia per concurs extern. D'altra banda de les 12 places restants, també amb càrrecs molt diversos, que s'oferien de la plantilla d'estructura, només es podia accedir per promoció interna a dues places (Responsable treballs i formació, i tècnic/a promoció territori).

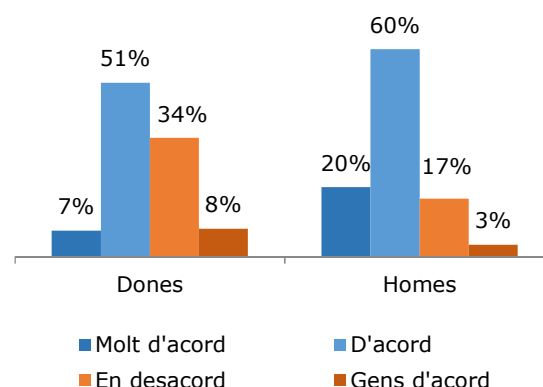
En aquesta línia cal dir que a les **entrevistes grupals** es detecta **inquietud deguda a la dificultat de promoció laboral** tal i com s'ha mencionat anteriorment, fruit de la poca estabilitat laboral que donen els contractes per projectes, ja que quan aquests finalitzen també acaba la relació laboral. A més, a les entrevistes també s'evidencia **preocupació en la plantilla pel que fa a la mobilitat laboral en un sentit més horitzontal**, atès que diversos treballadors i treballadores afirmen que tenir la possibilitat de **desenvolupar una activitat professional més heterogènia i diversificada incrementaria la seva motivació professional**.

Percepció d'igualtat en els processos de promoció

Gràfic 52. Grau d'acord en què homes i dones promocionen igual



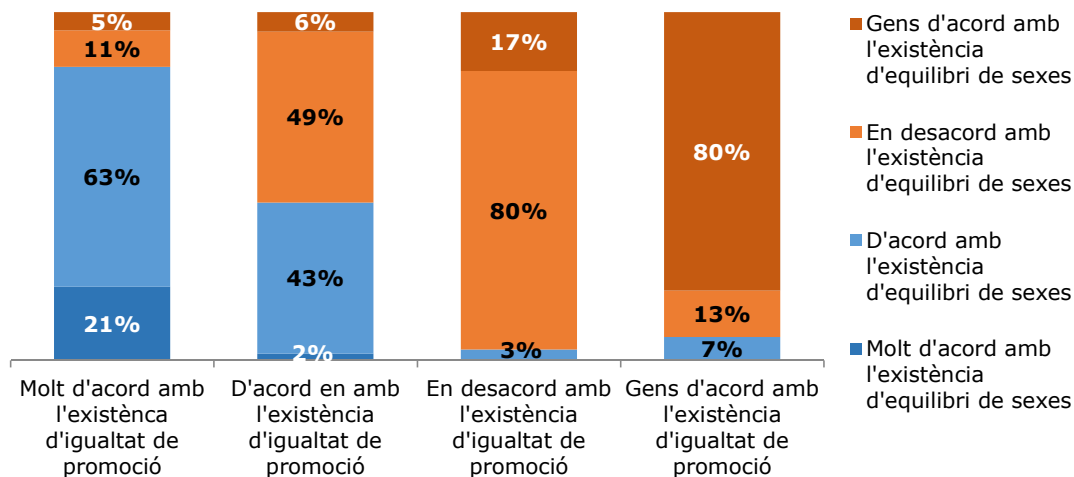
Gràfic 53. Grau d'acord en què homes i dones promocionen igual per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 205 casos

S'aprecia com malgrat que més de la meitat de la plantilla percep que els homes i les dones tenen les mateixes possibilitats de promocionar (61%), **existeix una part important de la plantilla que pensa en sentit contrari (39%), i que per tant, el sexe pot ser un element d'especial rellevància a l'hora de promocionar**. La percepció d'igualtat en els processos de promoció varia entre dones i homes, mentre que ells no ho comparteixen en un 20% elles mostren la seva disconformitat en un 42%. A més, quan es preguntava a les persones enquestades quines situacions de desigualtat per raó de sexe imperaven a Barcelona Activa (resposta oberta), quasi totes elles, feien referència, o bé als sistemes de promoció, o bé a la manca d'equilibri de sexes entre comandaments i directius.

Gràfic 54. Relació entre la percepció d'igualtat de promoció i l'existència d'equilibri de sexe entre comandaments i directius



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 205 casos.

S'aprecia **que les persones que mostren un alt grau d'acord amb que homes i dones promocionen igual, mostren al mateix temps un alt grau d'acord amb l'existència d'un adequat equilibri de sexes entre comandaments i directius, i viceversa.**

Resulta especialment interessant l'evolució de les categories "molt d'acord" i "gens d'acord" amb l'existència d'equilibri de sexe entre comandaments i directius respecte el grau d'acord amb la igualtat de promoció. Un 21% de les persones enquestades que estan "molt d'acord" amb la igualtat de promoció, estan al mateix temps "molt d'acord" amb l'existència d'equilibri de sexe entre comandaments i directius; tanmateix, el percentatge es redueix al 2% entre les persones que "estan d'acord" amb l'existència d'igualtat de promoció, i és nul en la resta de categories.

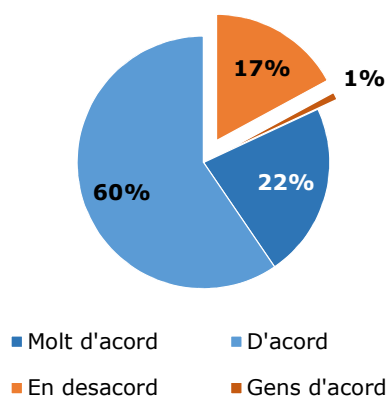
Quelcom semblant passa amb aquelles persones que no estan "gens d'acord" amb l'existència d'equilibri de sexe entre comandaments i directius. El 80% de les persones que no estan "gens d'acord" que existeixi igualtat de promoció, no estan "gens d'acord" amb l'existència d'equilibri de sexe entre comandaments i directius, el percentatge es redueix al 17% entre qui es mostra en "desacord" amb l'existència

d'igualtat de promoció, al 6% entre es qui estan "d'acord", i al 5% entre els qui hi estan "molt d'acord".

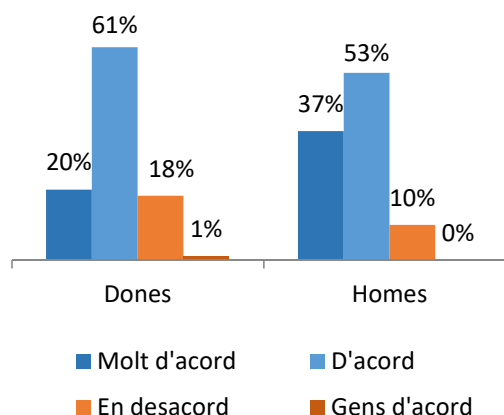
En definitiva, una de les conclusions, és que **una de les causes que hi hagi un grup considerable de persones enquestades que pensi que l'equilibri de sexes entre comandaments i directius no sigui l'adequat, podria trobar-se en els sistemes de promoció.**

Percepció d'igualtat en els processos de selecció

Gràfic 55. Grau d'acord en els processos de selecció



Gràfic 56. Grau d'acord en els processos de selecció per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 205 casos

El 82% de la plantilla està "d'acord" o "molt d'acord" que els processos de selecció són igualitaris; per tant, l'opinió de les persones enquestades és força unànime a diferència del que passava amb l'opinió referent als processos de promoció.

No obstant això, les dades desagregades per sexe, confirmen que hi ha diferències entre homes i dones, ja que el grau d'acord amb la igualtat en els processos de selecció és superior en els homes. El 81% de les dones i el 90% dels homes enquestades afirmen estar "d'acord" o "molt d'acord" que hi ha igualtat en els processos de selecció; a més, val a dir, que la categoria "molt d'acord" comprèn el 37% dels homes, i només el 20% de les dones.

Es recorda que un 42% de dones davant del 20% dels homes no consideren igualitari el sistema de promoció entre treballadors i treballadores. Amb la voluntat de contrarestar aquesta percepció amb les dades de recursos humans s'evidencia que no es pot parlar de desigualtat de gènere en la promoció interna perquè tan sols hi ha dues persones de 31 que han ascendit internament, la resta ha estat per concurs extern. D'aquestes dues promocions, a més a més, no es disposen de dades desagregades i per tant es desconeix si són homes o dones. Però és més, si s'analitzen les places de concurs extern 24 de les 29 places han estat per grups professions I o II, per tant es pot concloure que la desigualtat de gènere no radica en els sistemes de promoció com en els de selecció de les vacants externes. Malgrat no tenir les dades desagregades per sexe del cobriment d'aquestes ofertes, és fàcil que en l'imaginari col·lectiu de les persones treballadores es correlacioni amb la desigualtat ja argumentada, dels alts càrrecs; on es recorda que del grup professional I (que engloba des de directius fins a personal tècnic superior) i II (personal tècnic mig) quatre de les cinc categories professionals estan sobrerrepresentats d'acord al 21% d'homes de la plantilla de l'organització.

CONDICIONS CONTRACTUALS

En l'apartat referent a la composició global de la plantilla d'aquest informe ja s'ha detallat que el personal de Barcelona Activa s'organitza en un 79% dedicat a l'estructura i un 21% a la gestió, percentatges equitatius en clau de gènere. Tres de cada quatre persones de l'entitat disposen de contractes indefinits amb una lleugera incidència superior pels homes, concretament de 6 punts percentuals per sobre del 73% de les dones. L'altre aspecte que configura les condicions contractuals és la tipologia de jornada on la completa és la majoritària, amb un 81%. La distribució varia considerablement en funció del sexe; ja que només un 7% dels homes tenen jornada parcial, mentre que per les dones aquest percentatge és tres vegades superior.

Salaries

Les retribucions salarials del conjunt de les persones treballadores és un aspecte clau que cal alhora d'analitzar les condicions laborals de la plantilla. Per això, a continuació s'analitzen les diferències salarials entre homes i dones amb i sense complements, a la vegada que per grups i categories professionals.

Taula 11. Anàlisi salarial sense complements, per sexe i grup professional

	Grup I	Grup II	Grup III	Grup IV	Grup V	Total
Homes	1.623€	1.436€	1.176€	1.046€	-	2.619€
Dones	1.626€	1.436€	1.176€	1.084€	899€	2.310€
Total	1.625€	1.436€	1.176€	1.065€	899€	2.374€

Nota metodològica: s'ha equiparat totes les jornades a jornada completa i només s'analitza el sou base.

Taula 12. Anàlisi salarial sense complements, per sexe, grup i nivell salarial

Grups	I				II	III	IV			V
Nivells	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Homes	1.623€	1.623€	1.623€	1.623€	1.436€	1.176€	-	1.131€	961€	-
Dones	1.623€	1.633€	1.623€	1.623€	1.436€	1.176€	1.131€	1.131€	990€	899€
Total	1.623€	1.628€	1.623€	1.623€	1.436€	1.176€	1.131€	1.131€	975€	899€

Nota metodològica: s'ha equiparat totes les jornades a jornada completa i només s'analitza el sou base.

- El sou base mig de les persones treballadores de Barcelona Activa és de 2.374€, però la mitjana salarial global de tots els homes és superior al de les dones, concretament de 309€. Per tant, **la bretxa salarial entre treballadors i treballadores és de l'12%.**
- **Hi ha certes diferències en el sou base entre homes i dones** per categories, com són les del grup I i IV, on les dones cobren més: concretament
- pel que fa a les Responsables A (10€) i Administratives júnior (29€).

Taula 13. Anàlisi salarial amb els complements, per sexe i grup professional

	Grup I	Grup II	Grup III	Grup IV	Grup V	Total
Homes	3.047€	2.204€	1.805€	1.630€	-	2.619€
Dones	2.876€	2.197€	1.805€	1.771€	1.299€	2.310€
Total	2.929€	2.198€	1.805€	1.758€	1.299€	2.374€

Nota metodològica: s'ha equiparat totes les jornades a jornada completa a la vegada que s'ha tingut present els complements salarials, exceptuant el d'antiguitat.

Taula 14. Anàlisi salarial amb els complements, per sexe, grup i nivell salarial

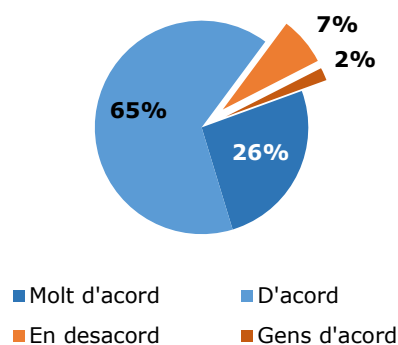
Grups	I				II	III	IV			V
Nivells	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Homes	4.487€	3.159€	2.884€	2.506€	2.204€	1.805€	-	1.736€	1.104€	-
Dones	4.274€	3.515€	2.826€	2.559€	2.205€	1.805€	2.753€	1.741€	1.137€	1.299€
Total	4.388€	3.408€	2.851€	2.545€	2.205€	1.805€	2.753€	1.740€	1.126€	1.299€

Nota metodològica: s'ha equiparat totes les jornades a jornada completa a la vegada que s'ha tingut present els complements salarials, exceptuant el d'antiguitat.

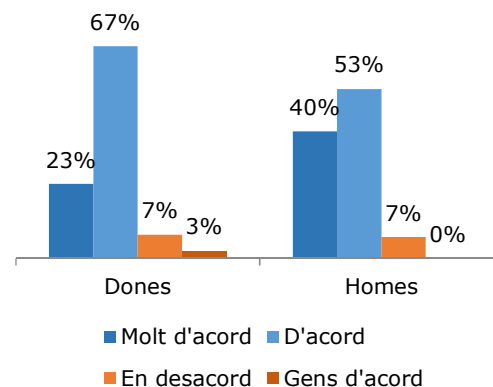
- **L'existència de diferències entre el sou percebut a final de mes són més elevades en el moment que s'afegeixen els complements salarials** (tot i que no s'analitzen els pertinents a l'antiguitat). **En 5 de les 10 categories professionals les dones cobren més:** Responsables A, tècniques superiors, tècniques mitges, administratives i administratives júnior. Al seu torn, **els homes perceben una major remuneració a les categories de directors i responsables B, ja que perceben més complements que les dones.**
- **Les diferències salarials més accentuades entre homes i dones es troben a les categories de Responsables A (2) i Direcció (1).** Entre els i les treballadores de la categoria 2 hi ha una diferència de més de 350€ a favor d'elles i pel que fa al personal directiu la desviació típica és de 213€ a favor d'ells.

Percepció de la igualtat salarial

Gràfic 57. Grau d'acord amb l'existència d'igualtat salarial



Gràfic 58. Grau d'acord amb l'existència d'igualtat salarial per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 205 casos

S'observa que més del 90% de la plantilla enquestada està "d'acord" o "molt d'acord" que els salaris són igualitaris, i que per tant, un home i una dona que ocupen el mateix càrrec cobren igual. També s'observa que aquesta percepció d'igualtat es manté en els dos sexes; no obstant això, **cal dir que la intensitat d'acord en els homes és superior**. Malgrat que en els dos sexes les categories "d'acord" i "molt d'acord" arribin a sumar el 90% dels casos, **en els homes la**

categoria “molt d’acord” compta amb un 40% dels casos, mentre que en les dones només en sumen un 23%.

e) Prevenció de riscos laborals i assetjament sexual per raó de gènere

Des de l’òptica de la salut laboral també cal tenir present que les exposicions als riscos laborals són diferents en funció del gènere. Així en aquest apartat s’analitzaran les estratègies de Barcelona Activa per diagnosticar si aquesta té en consideració la prevenció de riscos per raó de gènere i actua en conseqüència, evitant, prevenint i actuant davant l’assetjament sexual i per raó de gènere.

L’assetjament sexual, recollit en la Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març, fa referència a qualsevol comportament, ja sigui verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual que atempti contra la dignitat de la persona; en especial quan es crea un ambient degradant i ofensiu.

MESURES DE PREVENCIÓ DE L’ASSETJAMENT SEXUAL

Protocol de prevenció de l’assetjament sexual

L’any **2011 suposa l’aprovació del Protocol per la prevenció i l’abordatge en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball**, que té en consideració: l’assetjament, l’assetjament sexual i l’assetjament per raó de sexe en qualsevol lloc i moment laboral (viatges, formació, reunions...).

El protocol pretén ser una eina per detectar i afrontar les tipologies d’assetjament esmentades en el marc de l’empresa que atempten contra el clima laboral, la salut física i mental de les persones que hi treballen. Concretament, **té l’objectiu d’establir criteris comuns per la prevenció, detecció, anàlisi i proposta d’actuació de mesures preventives.**

L’organització té present la difusió del document al personal, a més dels seus drets, obligacions i responsabilitats. Les persones treballadores també reben formació respecte quins són els diferents tipus d’assetjament, la seva política de prevenció i els sistemes interns i externs de resolució. Es valora el fet que el protocol sigui

extensiu a les persones que es relacionen amb l'empresa, però que no en formen part directament.

El document defineix l'assetjament com *"qualsevol situació en que es produeixi un comportament de forma sistemàtica i perllongada en el temps amb la intenció d'atemptar contra la dignitat de la persona, i que crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant i ofensiu"*, tenint en compte l'assetjament horitzontal, vertical descendent i vertical ascendent. No tan sols defineix l'assetjament de forma global, sinó que també especifica què entén per: l'assetjament psicològic o *mobbing*, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i assetjament per conducta discriminatòria. En aquest sentit, doncs, és un document complet; fet que es valora positivament.

La creació del Servei de Prevenció és l'òrgan encarregat d'iniciar les actuacions que s'estipulen en el text de referència. A més, hi ha un personal de referència que és el que investiga el cas i dona suport a la víctima d'assetjament.

Taula 15: Mesures de prevenció de l'assetjament

- | |
|--|
| - Accessibilitat al document |
| - Facilitació del document a les noves incorporacions de l'empresa |
| - Incorporació d'una clàusula als contractes mercantils fent referència a aquest protocol |
| - Formació de les tipologies d'assetjament, de la política de prevenció i, tant de les vies internes de resolució, com de l'accés de les externes. |
| - Accions per les persones que s'incorporen, les que tenen responsabilitats de direcció i aquelles amb responsabilitat directes en el procés de prevenció. |

Font: elaboració pròpia a partir del *Protocol per la prevenció i l'abordatge en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball*.

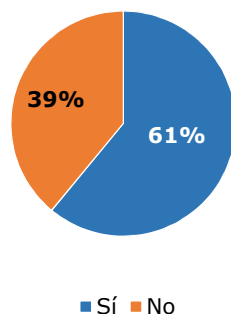
Protocol d'actuació davant de situacions conflictives en tasques d'atenció als usuaris i usuàries

Aprovat el 8 de maig del 2014, **el protocol d'actuació davant de situacions conflictives és un compendi de mesures de seguretat per a protegir a la plantilla davant de situacions conflictives fruit de l'atenció al públic**, basant-se en quatre principis: prevenció, organització, formació i assistència. Així, les mesures tenen present la situació prèvia a l'agressió, durant i el després d'aquesta. El protocol contempla com a situació conflictiva "qualsevol actitud o fet que pugui comportar un dany físic o psíquic a les persones treballadores." En aquest sentit, tot

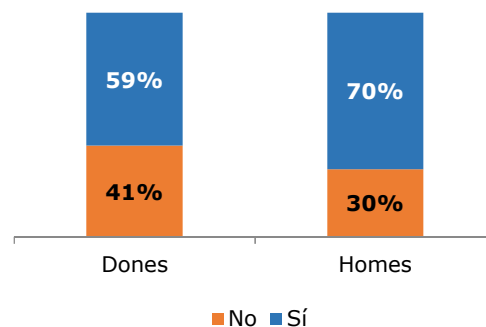
i tractar-se d'una definició àmplia i ser un protocol en cas d'actuació 'davant de qualsevol actuació conflictiva' no diferencia agressions per raó de gènere en el protocol de situacions conflictives en l'atenció a les persones usuàries; com tampoc ho té present el formulari de registre d'incidents del mateix protocol. Seria convenient que per tal de poder comptabilitzar les incidències s'inclogués una casella que fes referència a la discriminació per raó de gènere. L'ús del llenguatge en el protocol és no sexista, malgrat que en l'esquema reduït no és tant curós amb el llenguatge (ex: avisar al responsable).

Grau de coneixement del Protocol per a la prevenció i abordatge de casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball

Gràfic 59. Persones que coneixen el Protocol per la prevenció i l'abordatge en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball



Gràfic 60. Persones que coneixen el Protocol per la prevenció i l'abordatge en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 205 casos

Pel que fa al *Protocol per la prevenció i l'abordatge en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball*, **un 61% de la plantilla té coneixement d'aquest document**. En aquest sentit, malgrat no haver hagut cap cas d'assetjament sexual és remarcable que aproximadament 4 de cada 10 persones no coneix el protocol.

Desagregant per sexe, les dades de l'enquesta mostren que **els homes tenen més coneixement de l'existència del protocol que les dones**. Un 70% dels homes enquestats afirma tenir coneixement del protocol, en canvi, només un 59% de les dones en té coneixement.

Sensibilització de la plantilla vers l'assetjament sexual

Taula 16. Consideració de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe

A) Una persona busca el contacte físic, de forma subtil o agosarada, amb alguna part del cos d'un company/a de feina, i aquesta situació es repeteix en diferents ocasions tot i que ella manifesti el seu malestar.	Sí 96%No 4% Homes: Sí 97%No 3% Dones: Sí 97%No 3%
B) Una persona realitza de manera reiterada comentaris o gestos ofensius i intimidatoris respecte a l'orientació sexual d'un company/a o la seva parella.	Sí 94%No 6% Homes Sí 90%No 10% Dones Sí 95%No 5%
C) Una dona que torna del seu permís de maternitat es troba que han canviat la seva ubicació i/o reduït les seves responsabilitats.	Sí 79%No 21% Homes Sí 77%No 23% Dones Sí 81%No 19%
D) Una persona ridiculitza a un company/a de forma reiterada per disposar del permís de maternitat/paternitat	Sí 80%No 20% Homes Sí 100% Dones Sí 93%7%

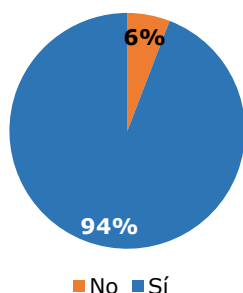
Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 205 casos

La majoria de les persones enquestades, consideren com a assetjament qualsevol de les quatre situacions plantejades, fet que demostra el grau de

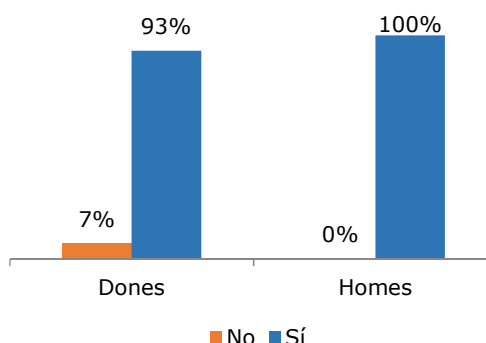
sensibilització de la plantilla de Barcelona Activa vers aquest aspecte. No obstant això, les situacions C i D, són considerades com a assetjament per un percentatge força menor que les situacions A i B, i per tant, malgrat que el nivell de sensibilització respecte l'assetjament sigui molt correcte, cal seguir treballant. Les diferències entre homes i dones són lleugeres, si bé existents: en el cas A són inexistent i en els B i C són elles les que mostren amb major percentatge (cinc punts percentuals més que els homes) estar d'acord en considerar les situacions com a assetjament. En el darrer cas, el D, la tendència es capgira al ser tots els homes els que consideren la situació com a assetjament.

Reacció de la plantilla en cas d'assetjament sexual

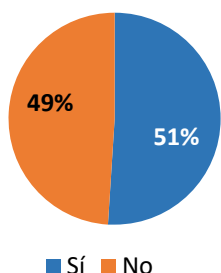
Gràfic 61. Persones que intervindrien si tinguessin coneixement d'algun cas d'assetjament sexual



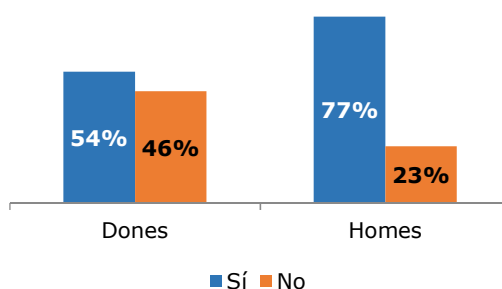
Gràfic 62. Persones que intervindrien si tinguessin coneixement d'algun cas d'assetjament sexual per sexe



Gràfic 63. Persones que, en cas afirmatiu, sabrien on adreçar la persona afectada



Gràfic 64. Persones que, en cas afirmatiu, sabrien on adreçar la persona afectada per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: gràfics 75 i 76: 205 casos/ Base gràfics 77 i 78: 193 casos

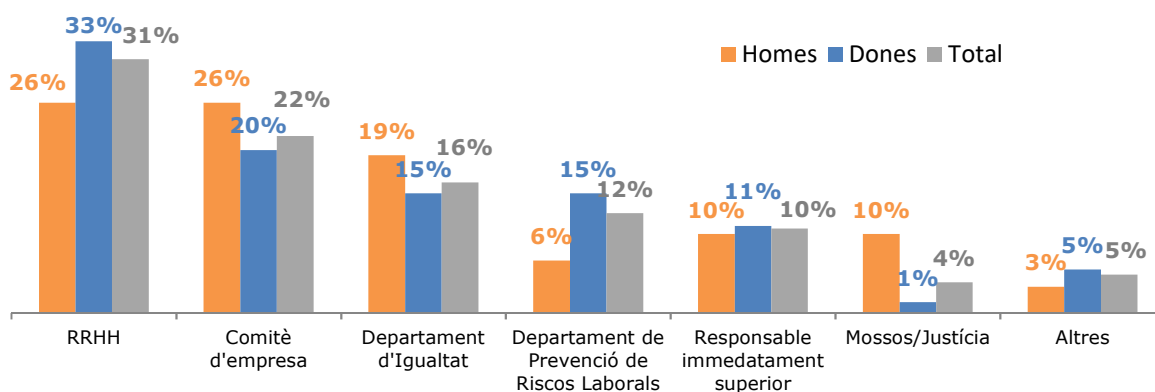
En la línia anterior, es pot observar novament el grau de sensibilització de la plantilla amb l'assetjament sexual. **Un 94% de les persones enquestades pensa que hauria d'intervenir si tingués coneixement d'algun cas d'assetjament**

sexual. Les dades desagregades per sexe mostren que el 100% dels homes enquestats hauria d'intervenir; en canvi, el percentatge es redueix al 93% en el cas de les dones.

Tanmateix, resulten d'especial rellevància els gràfics 77 i 78. D'una banda el gràfic 76 mostra que tant sols el 51% de les persones que creuen que haurien d'intervenir en cas d'assetjament sexual, sabrien on caldria adreçar la persona afectada. Conseqüentment, **quasi la meitat de les persones enquestades, pensen que haurien d'intervenir en cas d'assetjament sexual, però no sabrien quina hauria de ser la línia d'actuació en aquests casos.**

D'altra banda, les dades desagregades per sexe també mostren una diferència significativa entre homes i dones. D'una banda **el 77% dels homes enquestats afirma saber on caldria adreçar la persona afectada per assetjament sexual; per contra, sols el 54% de les dones sabia com hauria d'intervenir i on dirigir la persona afectada.**

Gràfic 65. Llocs on les persones enquestades dirigirien l'afectat/da per assetjament sexual



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 98 casos.
Nota Metodològica: pregunta oberta amb possible resposta múltiple, els percentatges no sumen 100%

El 34% de les persones que afirmen saber com intervenir en cas de conèixer un cas d'assetjament sexual pensen que la línia d'intervenció més adient seria adreçar-se al o la responsable de recursos humans Un 23% acudiria al Comitè d'Empresa, el 17% i el 13% al o la responsable del Departament d'Igualtat i el Departament de Prevenció de Riscos Laborals respectivament, l'11% comunicarien el cas al seu o la seva responsable immediatament superior, el 4% acudiria als

Mossos d'Esquadra o la justícia, i la resta a altres responsables com per exemple els sindicats. Les persones entrevistades grupalment afirmen majoritàriament que acudirien a RRHH. Al desagregar les dades per raó de sexe s'observen diferències en la recomanació a on dirigir la persona víctima d'assetjament sexual. Les majors diferències rau en què el 10% dels homes externalitzaria la denúncia als Mossos d'Esquadra o cossos judicials, en front de l'1% de les dones. En canvi, elles prefereixen, 9 punts percentual més que ells, dirigir a la persona afectada al Departament de Prevenció de Riscos Laborals; igual que elles suggereixen abans el Departament de Recursos Humans que el Comitè d'Empresa, aquest darrer preferit per ells amb sis punts percentuals per sobre d'elles.

Mentre elles les dirigirien a Recursos humans o al Departament de Riscos Laborals en major mesura que ells, els homes suggeririen que s'adrecessin a

Pel que fa a l'anàlisi més valoratiu, **les entrevistes grupals confirmen que el clima laboral és l'adequat i generalment impera el respecte entre les persones treballadores.** Ara bé, algunes persones afirmen que ocasionalment i de manera molt puntual es produeix **algun comentari sexista**. Per tant, aquest fet, reforça que **cal fer més difusió del protocol per abordar de manera més eficient aquest tipus de situacions.** La majoria de persones entrevistades, en la línia dels resultats de l'enquesta, desconeixen l'existència del protocol, o bé consideren que el seu contingut és inaccessible i per tant, és necessari fer-ne algun tipus de formació tal i com s'ha esmentat anteriorment. Es valora negativament que la meitat de les persones enquestades i la majoria de persones entrevistades desconeguin on caldria dirigir-se en cas de tenir coneixement d'un cas d'assetjament.

5. Conclusions

La diagnosi de gènere de Barcelona Activa s'ha elaborat amb una metodologia quantitativa i qualitativa i s'ha basat en una anàlisi de les dades i documentació proporcionada des de la Direcció de Recursos Humans i en una elevada participació de la plantilla. Aquesta participació es mesura en base a que han contestat el qüestionari online 205 persones, que representen el 73% del total de la plantilla, més 24 entrevistes en profunditat i el treball de seguiment i consens efectuat amb la Comissió d'Igualtat.

És necessari ressaltar certs **antecedents en el marc de l'anterior Pla d'Igualtat d'Oportunitats (2009-10)**, com el fet que fins al moment **només un 30% de la plantilla ha rebut formació relativa a la igualtat de gènere** a la vegada que **tan sols hi ha un 45% del personal de Barcelona Activa que tingui present la perspectiva de gènere en la planificació d'activitats** o que **el 67% de la plantilla afirma que alhora de recopilar dades no les desagrega per sexe**. Es recomana disposar d'una persona referent del Pla d'Igualtat amb formació específica en gènere.

La **composició global de la plantilla de Barcelona Activa està formada per 280 persones, de les quals el 79% són dones i el 21% són homes**. Del conjunt de les persones treballadores n'hi ha també un 79% que formen part de la plantilla d'estructura i un 21% són personal de gestió. Les categories del personal es classifiquen en 6 grups professionals que alhora es divideixen en 11 categories professionals, que suposa, que el 32% és personal tècnic mig, el 26% personal tècnic superior i el 22% forma part d'administració; l'altre 20% restant es divideix entre les altres vuit categories professionals (veure taula 3). Tres de cada quatre persones treballadores tenen una tipologia de contracte indefinida, mentre que la resta són de durada determinada. El 81% de la plantilla global té una jornada laboral completa i el 19% restant treballa a temps parcial. La Direcció de Capacitació Professional i Ocupació és la que concentra més personal, concretament el 35%; seguidament, amb el 13% i el 12% es troben les direccions de Serveis a l'Empresa i d'Emprenedoria respectivament.

Com s'ha assenyalat anteriorment, la participació de la plantilla ha estat molt elevada alhora de respondre l'enquesta ja que han contestat el 73%, amb un petit biaix de representativitat del 6% favorable a les dones. Aquest

percentatge és molt positiu tenint en compte que la forquilla de resposta d'enquestes online acostuma a situar-se entre el 15% i el 30%. El **perfil d'aquestes persones enquestades** té entre 36 i 55 anys, el 76%, i només el 17% té menys de 35 anys, però cap d'aquestes és menor de 25 anys. Respecte a la antiguitat dels i les treballadores de Barcelona Activa un 68% fa menys de 10 anys que tenen una relació laboral amb l'organització, mentre que el 32% restant té una antiguitat de menys de 10 anys. Pel que fa al nivell d'estudis el 81% del conjunt de les persones enquestades disposa d'estudis universitaris, mentre que l'altre 19% té batxillerat, formació professional o equivalent. La distribució del nivell formatiu per sexe visualitza que **són els homes els qui disposen d'un nivell més alt d'estudis**: mentre que el 50% dels homes enquestats té titulació de postgrau només el 34% de les dones en té. **Del conjunt de les persones enquestades són les dones les que treballen en major proporció com a eventuals** (31% d'elles en front del 14% d'ells) **i a jornada parcial** (el 16% de les treballadores davant del 10% dels treballadors). Si bé no es mostren diferències entre homes i dones pel que fa a treballar de cara al públic, a nivell intern o ambdues tasques conjuntament.

La diagnosi de gènere s'ha estructurat en una mirada més descriptiva i després més analítica en 5 grans apartats, que són:

- A)** Comunicació corporativa
- B)** Transversalitat de gènere
- C)** Representativitat
- D)** Condicions laborals
- E)** Prevenció de riscos laborals i assetjament sexual per raó de gènere

A) En l'àmbit de la **comunicació corporativa**, on s'analitza si l'organització és curosa a l'hora de redactar informació o projectar imatges en tant a igualtat. De la plantilla enquestada, **el 86% està molt d'acord o d'acord que les comunicacions emeses per la companyia es redacten amb un llenguatge inclusiu i no sexista**. Malgrat això, cal seguir treballant en aquest aspecte, ja que s'han detectat algunes expressions incorrectes a l'usar els substantius exclusivament en masculí, com en els següents casos:

Taula 17. Errades de llenguatge detectades a la web corporativa

Web	Errada	Proposta
cibernàrium	Accés <u>usuaris</u>	Accés <u>usuaris/àries</u>
barcelonactiva	Perfil <u>del contractant</u>	Perfil <u>de la persona contractant</u>
barcelonactiva	Cerca de <u>treballadors</u>	Cerca de <u>treballadors i treballadores</u>
		Cerca de <u>treballadors/es</u>
OAE/Serveis	<u>Treballadors autònoms</u>	<u>Treballadores i treballadors autònoms</u>
		<u>Treballadors i treballadores autònomes</u>
OAE/Tràmits	<u>Empresari individual</u>	<u>Empresari/ària individual</u>
OAE/Formació	Cerca de <u>treballadors</u> i gestió d'equips	Cerca de <u>treballadors/es</u> i gestió d'equips
OAE/Formació	<u>Autònoms</u>	<u>Autònoms/es</u>

Font: elaboració pròpia a partir de les errades detectades als llocs web de Barcelona Activa (2016).

B) Pel que fa a la **transversalitat de gènere**, tant el Pla d'Igualtat d'Oportunitats (2009-2010) com el Protocol per la Prevenció i l'Abordatge en els Casos que Afectin a la Dignitat i Discriminació en el Treball (2011) posen de manifest el compromís de Barcelona Activa amb la igualtat de gènere i el grau d'integració de la perspectiva de gènere en l'empresa. De fet, **tres de cada quatre persones enquestades no consideren que hi hagi situacions desiguals per raó de gènere**; si bé no es pot menystenir l'altre 25% que sí que les percep.

A tall de propostes, aquelles persones enquestades que detectaven desigualtats laborals (un 25%) suggereixen les següents mesures per tal de combatre aquestes desigualtats detectades, recollides a la següent taula:

Taula 18. Propostes per solucionar les situacions de desigualtat de sexe

Paritat en els llocs de treball	Establiment de quotes per assolir la paritat en els alts càrrecs.
	Formació i l'educació des de la perspectiva de gènere, per tal que aquest principi es converteixi en un valor d'empresa. Es refusa l'establiment de quotes.
	Instauració de quotes temporals: d'una banda en els llocs administratius i tècnics mitjos per augmentar la representació d'homes; i d'altra banda, en els càrrecs administratius per augmentar la presència de dones.
Revisar els sistemes de promoció i selecció per tal de fer-los més justos.	Introducció de la perspectiva de gènere en els processos de selecció
	Proves d'avaluació de promoció interna realitzades per tribunals experts, externs i independents.
	Realitzar els processos de selecció amb perfils/currículums sense noms.
Més formació	Formació del conjunt de la plantilla de Barcelona Activa en matèria de gènere
	Més accions formatives que permetin augmentar les capacitats de la plantilla.
	(Les accions formatives proposades pel total de la plantilla es contemplen en el gràfic 62)

Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016).

Una altra qüestió són els **motius de la situació desigual**: del percentatge de la plantilla que ha contestat afirmativament a l'existència de situacions desiguals a Barcelona Activa, un 77% considera que es deuen a l'alta representació masculina en els càrrecs de responsabilitat, un 13,5% al·leguen que el funcionament dels sistemes de promoció interna no és igualitari i el 9,5% fa referència a altres comentaris (entre els quals es troben al·legacions relatives a l'estigmatització sexista, comentaris masclistes o mobilitat laboral després de la maternitat).

El 90,5% han contestat que estan d'acord o molt d'acord en la necessitat d'elaborar un Pla d'Igualtat per a Barcelona Activa, el que denota una forta sensibilització de la plantilla en relació a la igualtat de gènere. Tot i que no s'observin

grans diferències entre homes i dones és cert que hi més dones a favor de la necessitat de l'elaboració del Pla d'Igualtat.

C) Un altre punt important és la **representativitat**, la qual estudia si hi ha paritat entre homes i dones en els diferents llocs de treball i al seu accés; és a dir, si hi ha àrees feminitzades i/o masculinitzades a Barcelona Activa. Reprenent la percepció de la plantilla que equipara les situacions de desigualtat a l'ata representació d'homes als alts càrrecs en detriment de les dones, en una plantilla on la majoria són dones, cal contrarestar-ho amb les dades de la direcció de Recursos Humans. Certament hi ha segregació vertical allà on no es manté la ràtio de 79% de dones front al 21% d'homes. A l'observar el primer nivell salarial es confirma l'existència de desigualtats, ja que els homes estan sobrerrepresentats en les categories de direcció, responsables A i B i tècnics superiors. Raó per la qual quasi **el 70% de la plantilla enquestada considera que no hi un equilibri adequat de gènere entre els equips directius i comandaments**; argument compartit entre homes i dones, ja que només hi ha 8 punts percentuals que distancia a les dones que estan en desacord o gens d'acord dels homes. El mateix passa amb la segregació horitzontal la qual aflora que les dones estan sobrerrepresentades, en un +21% en els àmbits de turisme i esdeveniments i infrarepresentades en l'àmbit de sistemes informàtics en un -19%.

D) Hi ha mesures específiques que afavoreixin la igualtat de gènere en l'organització i queden recollides en els següents punts:

- **Mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar:** queden recollides a l'*Acord sobre mesures de conciliació pel personal de Barcelona Activa SPM SA (2008)* i regulen els diversos tipus d'excedències, permisos per matrimoni, maternitat i paternitat i/o adopció, lactància, visites mèdiques, vacances, etc. Segons les dades obtingudes a través de l'enquesta, **el grau de coneixement d'aquestes mesures conciliadores és elevat, un 73%** assegura conèixer-les; si bé són les treballadores les que coneixen, deu punts percentuals més que els homes aquestes polítiques. És més, no només la plantilla coneix aquestes mesures, sinó que a més a més **hi ha unanimitat entre homes i dones (més d'un 70%) en estar d'acord o molt d'acord que aquestes afavoreixen la vida laboral, personal i familiar**. Tanmateix, a l'analitzar els permisos de maternitat i paternitat destaca que els homes s'adhereixen als dies que permet la

legislació vigent i no als del conveni, el qual contempla 15 dies més. Altrament, un 17% de les dones i un 10% dels homes enquestats han reconegut haver-se plantejat retardar la seva maternitat o paternitat; pel volum de feina (52%), dificultats de promoció (45%) o el temor a l'acomiadament (27%). Paral·lelament, les persones que han sol·licitat una reducció de jornada, un total de 17,5% del total de la plantilla, un 21% són dones front al 5% d'homes.

- **Formació professional:** Barcelona Activa disposa del Pla de formació interna (2015-16) a la vegada que ofereix a la seva plantilla un permís retribuït de 20 hores recollit a l'acord del 28 de maig de 2013. L'anàlisi documental mostra **l'absència de diferències de gènere que pel que fa l'accés a accions formatives internes o externes, de tota manera el 72% dels permisos d'hores formatives es van atorgar al personal tècnic mig**. En referència a la percepció d'igualtat d'accés a la formació interna el 90% de la plantilla considera que n'hi ha, si bé les dones perceben 10 punts percentuals més de desigualtat que els homes.
- **Sistemes de promoció interns:** queden recollits en el conveni de 1998 sense acords posteriors que en modifiquin el contingut. Durant l'any 2015 hi van haver 31 ofertes, de les quals només dues s'hi va accedir per promoció interna, el que suposa el 6,5%. Al demanar pel **grau d'acord en què homes i dones promocionen igual hi ha un 39% de la plantilla que està en desacord o gens d'acord**; però si es desagreguen per sexe s'observa una gran diferència per gènere amb un 42% de les dones i només un 20% dels homes percep desigualtats en els processos de promoció interna. Tanmateix, si es contrasta aquesta informació amb dades de recursos humans es fa difícil parlar d'igualtat o desigualtat en els processos de promoció atès que l'any 2015 només van promocionar 2 persones (no es disposen de dades desagregades per sexe). D'altra banda, possiblement el fet que en 4 de les 5 categories professionals de major responsabilitat el percentatge d'homes superi l'esperat, és a dir, un 21%, és el que provoca que les dones atorguin aquesta sobrerrepresentació masculina a una manca d'igualtat en els sistemes de promoció. No obstant això, tenint en compte que es van cobrir 29 places per concurs extern, 24 de les quals van ocupar càrrecs dels grups professionals I i II, indueix a entendre que l'alta representativitat masculina en els càrrecs de responsabilitat no es deu als sistemes de promoció sinó als processos de selecció. Tot i així, el 82% de la

plantilla considera que els processos de selecció són igualitaris, amb lleugeres diferències entre homes i dones sent elles les que novament aprecien majors desigualtats.

- **Condicions contractuals:** la tipologia de jornada és majoritàriament completa, si bé hi ha una diferència entre homes i dones contractats a jornada parcial, amb un 7% i un 22% respectivament. A l'analitzar la tipologia de contractes indefinits, també els homes són 6 punts percentuals més que les dones. A nivell salarial, són ells els que cobren més de mitjana al mes exceptuant als responsables A (2), i als administratius júnior (9), categories professionals on les dones perceben un salari major.

E) Les mesures de prevenció de l'assetjament sexual queden recollides al Protocol per la prevenció i l'abordatge en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball que data del 2011; el qual considera l'assetjament sexual i per raó de sexe en qualsevol lloc i moment laboral. Aquest document és el que estableix criteris comuns per la prevenció, detecció, anàlisi i proposta d'actuació de mesures preventives. El grau de coneixement de les persones treballadores de Barcelona Activa és que **4 de cada 10 persones ignoren la seva existència i només el 50% de la plantilla sabia on dirigir-se davant d'un cas d'assetjament**, de les quals el 54% són dones i un 77% homes. D'aquestes persones, el 34% e dirigirien a recursos humans, el 23% al Comitè d'Empresa i el 17% al Departament d'Igualtat.

Per finalitzar, recentment, al mes de maig del present any, es va modificar l'organigrama general de Barcelona Activa. És important assenyalar que tot i alguna petita modificació que pogués existir, el gruix de l'anàlisi continua sent vigent i és el que ha guiat el disseny del Pla d'Accions que seguidament es presenta.

Pla d'accions del II Pla per a la Igualtat d' Oportunitats entre dones i homes de Barcelona Activa (2017-2020)

Accions eix A: Comunicació corporativa i formació interna

OBJECTIUS:

- Promoure i adquirir una imatge corporativa igualitària que visualitzi el paper de les dones i un llenguatge inclusiu
- Sensibilitzar i formar a la plantilla en igualtat de gènere i diversitat
- Actualitzar, divulgar i fer accessible la Guia d' Estil per a un llenguatge no-sexista i igualitari que eviti estereotips de gènere

Núm.	Accions	Resultats esperats	Persona o àrea responsable	Indicadors d'avaluació	Cronograma anual
A1	Incorporació al Manual d'acollida per a les noves persones treballadores de Barcelona Activa la documentació clau d' igualtat de gènere: <i>II Pla per a la igualtat d'Oportunitats entre dones i homes;</i> <i>Protocol per a la prevenció i l' abordatge en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball,</i> referenciant els canals on dirigir-se en cas de conèixer situacions d' assetjament per raó de sexe, gènere i diversitat sexual; <i>Guia d'Estil.</i>	Difondre la documentació en matèria d'Igualtat entre les noves persones treballadores a través del Manual d'Acollida.	Agent d'Igualtat Recursos Humans	Documentació de Benvinguda del Manual d'Acollida	2017-2020



Núm	Accions	Resultats esperats	Persona o àrea responsable	Indicadors d'avaluació	Cronograma anual
A2	Elaboració de la Guia d'Estil en ús del llenguatge no-sexista i igualitari (de gènere, cultura, edat, etc.).	Actualitzar la Guia d' Estil des de les diferents òptiques cap a l' igualtat.	Comissió d' Igualtat Agent d' Igualtat Comunicació	Publicació de la Guia d' Estil i recollida de canvis modificats, per anys	2017
A3	Accessibilitat àgil de la Guia d' Estil per a tota la plantilla.	Assegurar la Guia d' Estil com una eina tècnica pròxima, útil i senzilla.	Comunicació Recursos Humanos Organització i Gestió	Vies d'accés per a la Guia d'Estil	2017
A4	Realització del Protocol d' Imatge corporativa no sexista i igualitària.	Establir una política d'imatge corporativa igualitària que visualitzi també a les dones treballadores, sobretot en els fulletons informatius i a la pàgina web.	Comunicació Agent d'Igualtat Comissió d' Igualtat	Protocol d' imatge corporativa igualitària.	2017
A5	Seguiment i supervisió semestral de la comunicació corporativa (escrita i gràfica) interna i externa.	Sensibilitzar a la plantilla en comunicació igualitària, tant a nivell verbal como no verbal.	Agent d'Igualtat Comunicació	Número de notificacions per departaments	2017-2020



Núm.	Accions	Resultats esperats	Persona o àrea responsable	Indicadors d'avaluació	Cronograma anual
A6	<u>Formació general per a tota la plantilla en:</u> Igualtat de gènere, diversitat i mercat de treball Comunicació no sexista, llenguatge igualitari Prevenició de l'assetjament en el treball <u>Formació específica per a personal en funció del seu lloc de treball i funcions a realitzar:</u> Eines per a introduir la perspectiva de gènere en la gestió, disseny, implementació i avaluació de projectes i activitats de Barcelona Activa Comunicació Institucional igualitària BigData amb perspectiva de gènere Gestió dels Recursos Humans i Prevenició de Riscos Laborals des de la perspectiva de gènere Polítiques d'igualtat de gènere i diversitat: mercat de treball i estratègies de canvi Diversitat sexual i mercat de treball	Sensibilitzar a la plantilla en comunicació igualitària, tant a nivell verbal como no verbal Sensibilitzar a tota la plantilla en igualtat, aplicabilitat tècnica de la perspectiva de gènere en indicadors i avaluació de projectes. Capacitar als Departaments de Recursos Humans i d'Organització i Gestió en matèria d'assetjament i en perspectiva de gènere (selecció, promoció, etc.).	Recursos Humanos Agent d' Igualtat	Identificació i número de sessions formatives realitzades, anual Número de personal assistent, per sexe, edat, categoria laboral i àrea, anual Valoracions del personal assistent a la formació, anual	2017-2020
A7	Realització d'una campanya específica en el marc del 8 de març, Dia internacional de les dones.	Visualitzar el paper de les dones treballadores.	Comunicació Agent d' Igualtat	Número i tipus d'accions realitzades, per anys	2017-2020



Núm.	Accions	Resultats esperats	Persona o àrea responsable	Indicadors d'avaluació	Cronograma anual
A8	Elaboració d'una campanya específica en el marc del 25 de novembre, Dia Internacional per a l'eliminació de les violències masclistes cap a les dones.	Visualitzar les violències masclistes cap a les dones i contribuir a la seva eradicació.	Comunicació Agent d' Igualtat	Número i tipus de accions realitzades, per anys	2017-2020
A9	Pla d'accions comunicatives de difusió del II Pla per la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i dones per a tres mitjans diferents (web, missatgeria interna, cartellera, intranet, etc.).	Difondre la documentació en matèria d'igualtat sobretot entre les noves incorporacions en l'organització.	Comunicació Agent d' Igualtat	Recopilació de les accions per mitjà de comunicació	2017
A10	Enviament d'un comunicat a les empreses col·laboradores i proveïdors habituals i a cada nova empresa, l'aprovació i posada en funcionament del II Pla per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de Barcelona Activa (2017-2020)	Establir la transversalitat de gènere com un valor de compromís en l'organització.	Agent d'Igualtat	Número de comunicats enviats Identificació de les entitats que han rebut comunicació.	2017



Accions eix B: Transversalitat de gènere

OBJECTIUS:

- Aplicar transversalitat de gènere en tots els departaments i accions de Barcelona Activa
- Realitzar el seguiment i implementació del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes
- Manteniment de la Comissió d'Igualtat i de la figura professional d'Agent d'Igualtat.

Núm.	Accions	Resultats esperats	Persona o àrea responsable	Indicadors d'avaluació	Cronograma anual
B1	Creació i manteniment de la Comissió d'Igualtat que vetlli per la posada en funcionament i seguiment del II Pla d'Igualtat	Crear i mantenir en el temps la Comissió d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat	Elaboració Acta de Comissió d'Igualtat on constin les persones que la configurin	2017
B2	Establir un calendari de reunions periòdiques de la Comissió d'Igualtat per al seguiment del II Pla d'Igualtat	Acordar un mínim de 4 reunions anuals de la Comissió d'Igualtat per al seguiment del Pla.	Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat	Actes de les reunions anuals de la Comissió d'Igualtat	2017-2020
B3	Creació del lloc de treball d'Agent d'Igualtat per a desenvolupar el II Pla d'Igualtat	Estipular una persona amb funcions d'Agent d'Igualtat.	Recursos Humans Organització i Gestió	Acta de nomenament de la Agent d'Igualtat on constin les seves funcions	2017
B4	Elaboració d'un pressupost específic per al desenvolupament del II Pla d'Igualtat	Incorporar els mitjans necessaris, humans i econòmics, per al desenvolupament efectiu del II Pla d'Igualtat	Agent d'Igualtat	Presentació del pressupost	2017-2020



Núm.	Accions	Resultats esperats	Persona o àrea responsable	Indicadors d'avaluació	Cronograma anual
B5	Creació d' espais de comunicació amb l'Agent d' Igualtat per a recollir els suggeriments de la plantilla	Afavorir la interacció entre l' Agent d' Igualtat i la resta de la plantilla, establint punts de comunicació proactiva.	Agent d' Igualtat	Recopilació de propostes de part de la plantilla	2018-2020
B6	Elaboració d' una Memòria anual de seguiment del II Pla d' Igualtat	Actualització anual dels indicadors principals de la Diagnosi de Gènere desagregats per sexe per al seguiment del II Pla d' Igualtat	Agent d'Igualtat	Memòria de seguiment	2017-2020
B7	Retorn anual del volum d' actuacions realitzades del II Pla per a l' Igualtat, informant a la plantilla per a rendir comptes del seu estat.	Difusió interna del seguiment del Pla d' Igualtat	Agent d'Igualtat Comissió d' Igualtat	Informe de seguiment	2017-2020
B8	Desagregació i recopilació de totes les dades per sexe de la plantilla, per a visualitzar-les.	Visualitzar les diferències entre homes dones amb la recollida de dades desagregades per a posterior anàlisi de l' Agent d' Igualtat.	Agent d' Igualtat Organització i Gestió Recursos Humans	Documentació desagregada per sexe	2017-2020
B9	Promoure que tots els departaments recullin desagregades les dades per sexe i les utilitzin per a fer l' anàlisi de gènere.	Avançar en l' incorporació de la transversalitat de gènere en tots els departaments.	Agent d'Igualtat Organització i Gestió Recursos Humans	Número de departaments que recullen desagregats sistemàticament les dades per sexe	2017-2020



Núm.	Accions	Resultats esperats	Persona o àrea responsable	Indicadors d'avaluació	Cronograma anual
B10	Incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació de totes les activitats formatives internes	Aplicar la perspectiva de gènere en la planificació de totes les activitats formatives internes.	Agent d'Igualtat	Recopilació del tipus de mesures aplicades	2017-2020
B11	Elaboració d'indicadors de qualitat construïts des de la perspectiva de gènere en l'avaluació de totes les activitats organitzades a nivell intern.	Aplicar la perspectiva de gènere en l'avaluació interna.	Organització i Gestió Recursos Humans Agent d'Igualtat Comunicació	Documentació de l'avaluació	2017-2020
B12	Visualització de la transversalitat de gènere com a valor que defineix l'organització al apartat <i>Qui som</i> del <i>Què és Barcelona Activa</i> ¹ .	Establir la transversalitat de gènere com a un valor de compromís en l'organització.	Agent d'Igualtat Comunicació	Incorporació del contingut web	2019-2020
B13	Incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt d'empreses i/o persones docents de Barcelona Activa	Fomentar la transversalitat de competències del personal docent de Barcelona Activa, incorporant la perspectiva de gènere	Organització i Gestió Agent d'Igualtat Formació i Innovació	Percentatge de cursos amb perspectiva de gènere per anys	2017-2020



Accions eix C: Representativitat

OBJECTIUS:

- Assolir major paritat entre dones i homes tant a nivell de segregació vertical com segregació horitzontal
- Aconseguir en totes les condicions laborals la paritat entre dones i homes
- Establir processos de selecció i promoció totalment igualitaris

Núm.	Accions	Resultats esperats	Persona o àrea responsable	Indicadors d'avaluació	Cronograma anual
C1	Composició de l'equip de selecció de manera paritària.	Aconseguir major paritat entre homes i dones en els equips de selecció.	Recursos Humans	Total de homes i dones per categories professionals, any a any Recopilació de mesures afavoridores per a la promoció paritària.	2017-2020
C2	Promoció de l'equilibri de gènere entre departaments (horitzontal), d'acord a la proporcionalitat de sexes en el conjunt de la plantilla.	Assolir major paritat entre homes i dones per departaments d'acord a la proporcionalitat de la plantilla	Recursos Humans Agent d'Igualtat	Total de homes i dones per departaments, any a any Recopilació de mesures afavoridores per a la promoció paritària	2017-2020
C3	Promoció de la paritat entre homes i dones del personal d'estructura i de gestió d'acord al conjunt de la plantilla.	Vetllar per la proporcionalitat de homes i dones d'estructura i de	Recursos Humans Agent d'Igualtat	Total de homes i dones d'estructura i de gestió, any a any Recopilació de mesures afavoridores per a la promoció paritària	2017-2020

		gestió d'acord al conjunt de la plantilla.			
Núm.	Accions	Resultats esperats	Persona o àrea responsable	Indicadors d'avaluació	Cronograma anual
C4	Facilitació d'un qüestionari online de l'evolució del grau de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere de la plantilla, amb caràcter bianual.	Detectar aquells perfils i situacions on és necessari incidir en matèria d'igualtat, per a facilitar la tasca a l'Agent d'Igualtat.	Agent d'Igualtat	Percentatge de la plantilla en la resposta del qüestionari Aspectes on ha estat necessari incidir en matèria d'igualtat	2019

Accions eix D: Condicions laborals

OBJECTIUS:

- Afavorir l'accés i la permanència de les dones en condicions d'igualtat de sexe i gènere
- Promoure accions que compatibilitzen l'ocupació amb les responsabilitats familiars i el temps personal
- Recopilació de dades a través de indicadors elaborats des de la perspectiva de gènere per a visualitzar les diferències respecte les condicions laborals entre treballadors i treballadores

Núm.	Accions	Resultats esperats	Persona o àrea responsable	Indicadors d'avaluació	Cronograma anual
D1	Actualització legal i revisió, bianualment, de les mesures de conciliació.	Adequar les mesures de conciliació laboral, familiar i personal d'acord al marc legal vigent.	Agent d'igualtat Recursos Humans	Acord sobre mesures de conciliació del personal de Barcelona Activa Recopilació de les revisions de les mesures de conciliació indicant les millores	2017 -2019
D2	Comunicació a la plantilla de les mesures de conciliació.	Fer difusió de les adequacions aplicades a les mesures de conciliació bianualment.	Agent d'igualtat Recursos Humans	Mitjà i missatge de comunicació de les mesures de conciliació	2017-19
D3	Revisió de la càrrega de treball amb la jornada laboral, sobretot de la plantilla amb reducció de jornada.	Ajustar el volum de treball a la jornada laboral, sobretot en casos de reduccions de jornada.	Responsables d'equips Recursos Humans	Informe de seguiment de les persones responsables d'equips	2017-20



Núm.	Accions	Resultats esperats	Persona o àrea responsable	Indicadors d'avaluació	Cronograma anual
D4	Flexibilització dels horaris per a afavorir la conciliació laboral i familiar d'aquelles persones treballadores amb persones a càrrec (tant ascendents com descendents) i altres col·lectius de conciliació, amb jornada reduïda.	Adoptar mesures de flexibilització horària per a afavorir la conciliació laboral i familiar de les persones treballadores amb persones a càrrec d'altres situacions de conciliació (ex, parella).	Recursos Humans Agent d'Igualtat	Recopilació de mesures adoptades que han augmentat la flexibilització horària. Recopilació del percentatge de homes i dones que s'han acollit a les mesures de conciliació	2017-2020
D5	Realitzar una campanya de sensibilització de la conciliació i la coresponsabilitat.	Assolir una major conciliació i coresponsabilitat cap als homes.	Recursos Humans Agent d'Igualtat	Número d' accions de la campanya	2018-2020
D6	Facilitar que tots els homes disposin dels dies de paternitat del conveni (15 dies més que la legislació).	Promoure la conciliació cap als homes.	Recursos Humans	Número de homes que s' han acollit al permís de paternitat del conveni	2017-2020
D7	Estudi específic sobre les diferències detectades en el número de contractes temporals, per sexe i departament.	Estudiar les diferències detectades en la contractació temporal entre dones i homes de la plantilla.	Recursos Humans Agent d'Igualtat	Percentatge de contractes temporals i tipus de jornada desglossat per sexe, anualment Recopilació de mesures correctores	2017-2020



Núm.	Accions	Resultats esperats	Persona o àrea responsable	Indicadors d'avaluació	Cronograma anual
D8	Elaboració d'indicadors anuals de les condicions laborals des de la perspectiva de gènere (promoció interna, places de nova creació, mobilitat horitzontal laboral, categories professionals, etc.).	Generar dades desglossades a través dels indicadors amb perspectiva de gènere per a visualitzar les diferents situacions.	Agent d'Igualtat Recursos Humans	Indicadors anuals de les condicions laborals des de la perspectiva de gènere	2017-2020
D9	Elaboració i difusió de les mesures previstes de cobertura de drets laborals específics per a les dones de la plantilla que han patit violència masclista.	Informar i garantir la cobertura dels drets laborals específics per a les dones de la plantilla que han patit violència masclista.	Agent d'Igualtat Comissió d'Igualtat Recursos Humans	Elaboració de les mesures Difusió de les mesures	2017



Accions eix E: Prevenció de riscos laborals i assetjament en l'entorn laboral

OBJECTIUS:

- Reformar el compromís institucional amb la prevenció i la lluita contra els diferents tipus d'assetjament
- Intensificar la capacitació i formació de tot el personal en la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i diversitat sexual, i específicament en el departament de Prevenció de Riscos Laborals i Recursos Humans
- Dotar a les persones treballadores a Barcelona Activa d'estratègies d'actuació davant de situacions d'assetjament en el entorn laboral

Núm.	Accions	Resultats esperats	Persona o àrea responsable	Indicadores d'avaluació	Cronograma anual
E1	Revisió i actualització de l'actual <i>Protocol per a la prevenció</i> i l'abordatge en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball.	Actualitzar el protocol.	Agent de Igualtat Comissió d'igualtat Recursos Humans	Registre de millores establertes	2017
E2	Incorporació al títol del Protocol per a la prevenció i l'abordatge en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball, l'assetjament sexual i per raó de sexe i diversitat sexual (orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere)	Visualitzar la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i diversitat sexual	Agent de Igualtat Comissió d'Igualtat	Modificació del títol del Protocol	2017
E3	Establiment d'un circuit d'actuació per a les persones víctimes de l'assetjament sexual, per raó de sexe i diversitat sexual	Definir les actuacions a seguir en cas de ser víctima de l'assetjament sexual.	Agent d' Igualtat Comissió d' Igualtat Recursos Humans	Circuit d' actuació per a les persones víctimes d' assetjament en el entorn laboral	2017

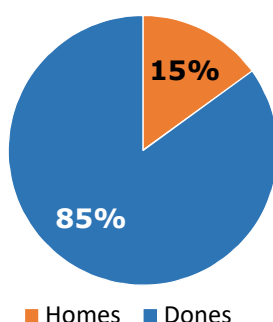
Núm.	Accions	Resultats esperats	Persona o àrea responsable	Indicadors d'avaluació	Cronograma anual
E4	Difusió de l' actualització del Protocol entre la plantilla de Barcelona Activa i fer-ho accessible a tots i totes.	Difondre el Protocol per a la prevenció i l'abordatge en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball entre la plantilla.	Agent d'Igualtat Comunicació Recursos Humans	Campanyes de difusió del Protocol Vies d'accessibilitat del Protocol	2017-2019
E5	Incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.	Garantir que la prevenció i la gestió dels riscos laborals tingui incorporada la perspectiva de gènere.	Recursos Humans Agent d' Igualtat	Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere	2018

7. Annex

7.1. Perfil de les persones enquestades

En total s'han realitzat **205 enquestes** al personal de Barcelona Activa (representen el 73% de la plantilla), entre els mesos de gener i febrer de 2016, amb l'objectiu de conèixer la percepció respecte l'àmbit de la igualtat de gènere de la plantilla. El perfil de les persones és el següent:

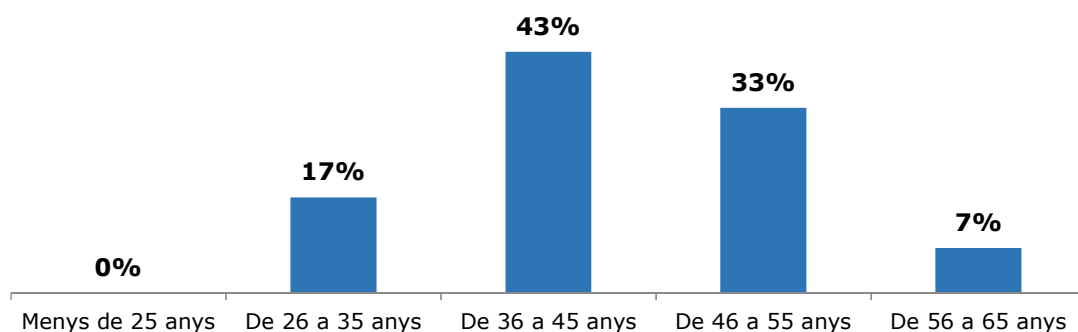
Gràfic 66. Distribució per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

Es pot apreciar com el perfil de les persones enquestades és majoritàriament femení (85% dels casos), i per tant és força representatiu del perfil real de la plantilla (79% dones i 21% homes). Tot i així existeix un petit biaix de representativitat del 6% favorable a les dones.

Gràfic 67. Distribució per grups d'edat



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

El 76% de les persones enquestades té entre 36 i 55 anys, sent el grup modal (43% dels casos) aquell comprès entre els 36 i els 45 anys. Com a fet rellevant cal dir que només el 17% del personal enquestat té menys de 35 anys, i cap d'aquests, en té menys de 25. El 8% restant se situa amb una edat compresa entre els 56 i els 65 anys.

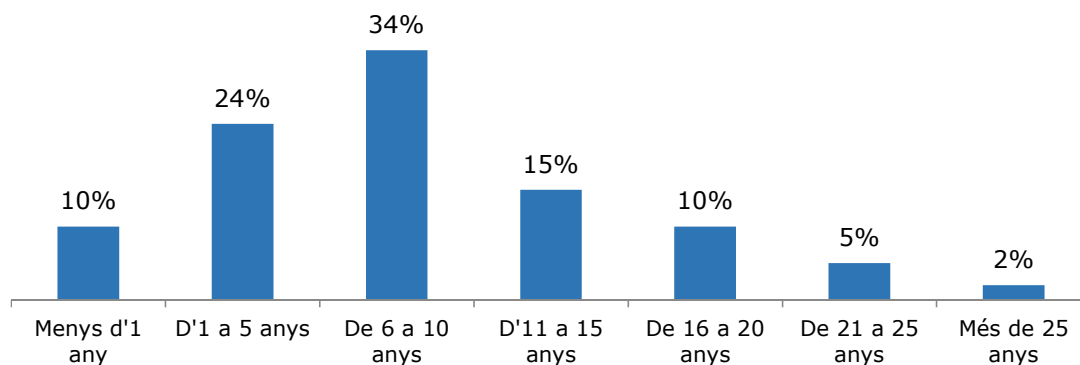
Taula 19. Distribució dels grups d'edat per sexe

	Dones	Homes
De 26 a 35 anys	15%	27%
De 36 a 45 anys	45%	33%
De 46 a 55 anys	32%	37%
De 56 a 65 anys	8%	3%
Total general	100%	100%

Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

La taula 5 mostra **que la composició dels grups d'edat de les persones enquestades varia en funció del sexe** (cal tenir en compte que el 85% de les persones enquestades són dones). El grup de persones d'entre 36 i 55 anys comprèn el 70% dels homes i el 77% de les dones enquestades, però **les diferències més rellevants s'observen en el grup d'edat més jove i el de més edat**. Només el 15% de les dones enquestades té entre 26 i 35 anys, en canvi, aquest grup d'edat engloba al 27% dels homes enquestats. D'altra banda el grup d'edat de persones que tenen entre 56 i 65 anys comprèn el 9% de les dones i sols el 3% dels homes.

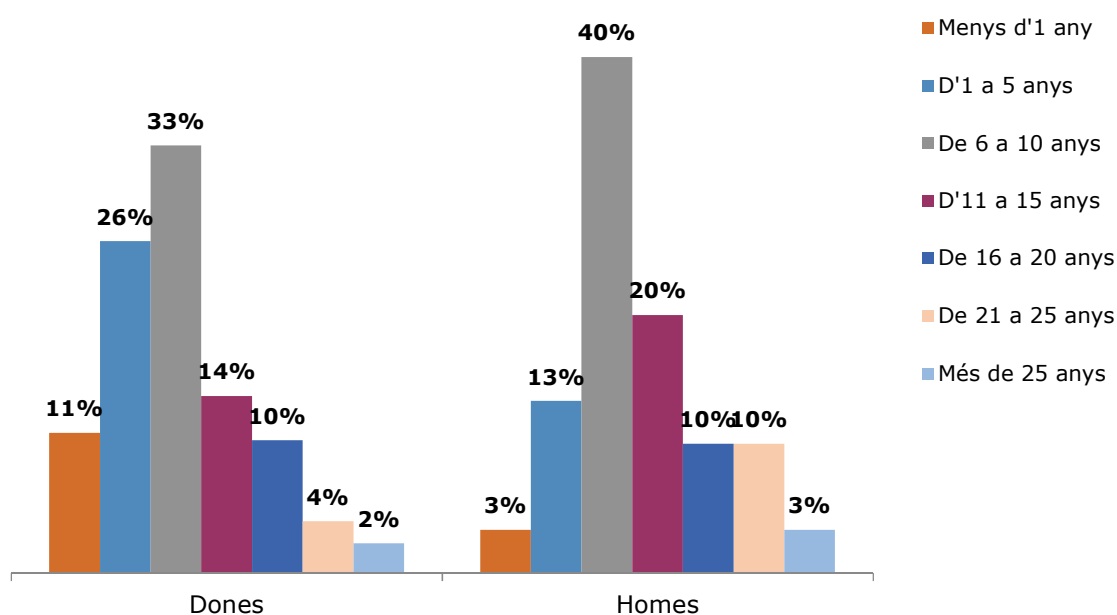
Gràfic 68. Distribució per anys d'antiguitat



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

La categoria modal en la distribució per anys d'antiguitat és la de treballadors i treballadores que porten entre 6 i 10 anys treballant a Barcelona Activa (34% dels casos), seguit del 24% que hi porten entre 1 i 5 anys treballant. Des d'una perspectiva més àmplia el **32% de la plantilla enquestada porta més de 10 anys treballant a Barcelona Activa**, el 17% més de 15 anys, i només el 2% més de 25 anys; **el 68% restant, té una antiguitat de menys de 10 anys.**

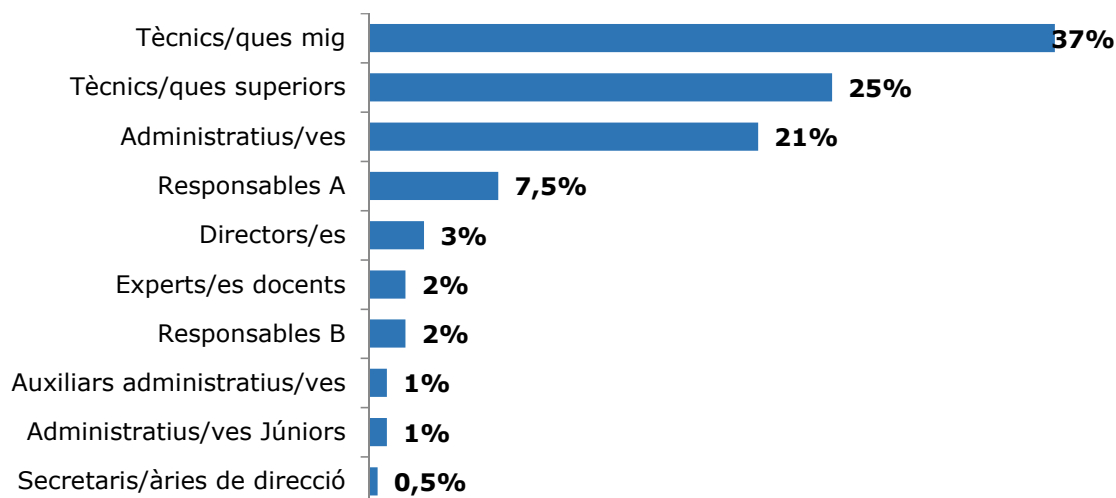
Gràfic 69. Distribució dels anys d'antiguitat per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

S'aprecia que el grup modal pel que fa als anys d'antiguitat a Barcelona activa tant pels homes com per les dones és de 6 a 10 anys, aquest grup compren el 33% de les dones enquestades i el 40% dels homes enquestats. No obstant això, la dada més significativa que es pot extreure del gràfic és que si es tenen en compte el conjunt de grups amb més anys d'antiguitat laboral; **el 43% dels homes enquestats ja fa més de 10 anys que treballen a Barcelona Activa**, mentre que aquest percentatge es redueix al 30% pel grup de dones.

Gràfic 70. Distribució per categories professionals



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

Es pot observar com el 84% de la plantilla enquestada està composta per persones qualificades com a tècniques i tècnics mig (37%), tècniques i tècnics superiors (25%) i administratives i administratius (21%). Les sis categories restants representen tant sols el 17% de les persones enquestades.

A la taula 6, a més, es mostra com aquesta distribució també es manté similar si es té en compte la distribució de les persones enquestades per categoria professional en funció del sexe.

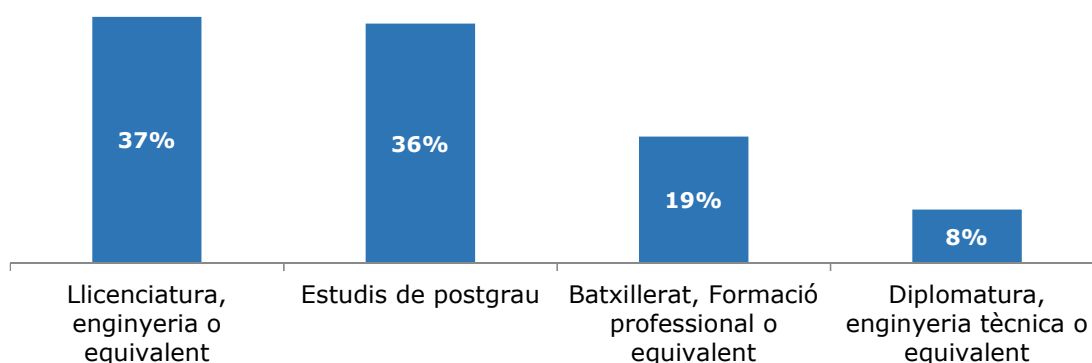
Taula 20. Distribució de les categories professionals per sexe

Grup professional	Dones	Homes
1. Directors/es	1,7% (3)	10,0% (3)
2. Responsables A	5,7% (10)	16,7% (5)
3. Responsables B	2,3% (4)	3,3% (1)
4. Tècnic/ques superiors	24,0% (42)	30,0% (9)
5. Tècnics/ques mig	38,9% (68)	23,3% (7)
6. Experts/es docents	0,6% (1)	10,0% (3)
7. Secretaris/àries de direcció	0,6% (1)	0,0% (0)
8. Administratius/ves	23,4% (41)	6,7% (2)
9. Administratius/ves júnior	1,7% (3)	0,0% (0)
10. Auxiliars administratius/ves	1,1% (2)	0,0% (0)
Total general	100% (175)	100% (30)

Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

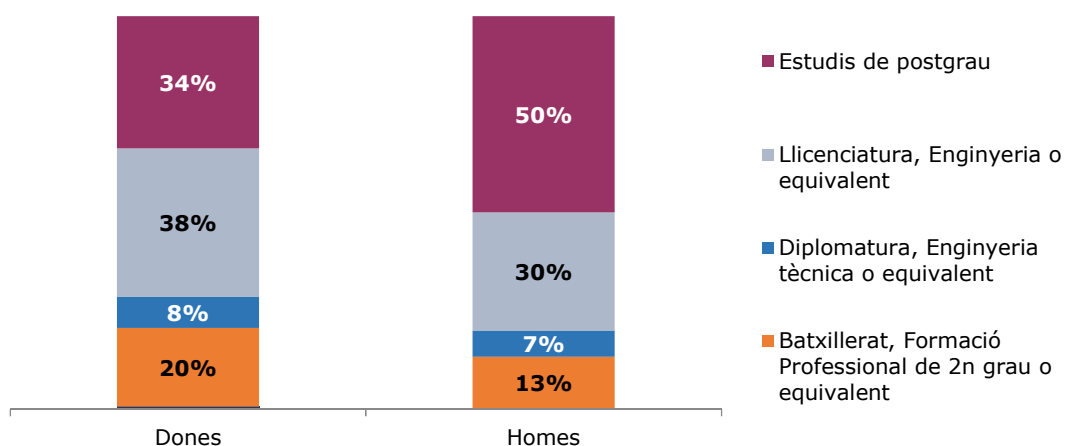
El 81% de la plantilla enquestada de Barcelona Activa ha cursat estudis superiors; la majoria d'aquesta disposa de Llicenciatura o estudis de postgrau (37% i 36% respectivament) i un 8% d'estudis de diplomatura. El 19% restant té Batxillerat, Formació professional o equivalent.

Gràfic 71. Distribució per nivell formatiu



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

Gràfic 72. Distribució del nivell formatiu per sexe

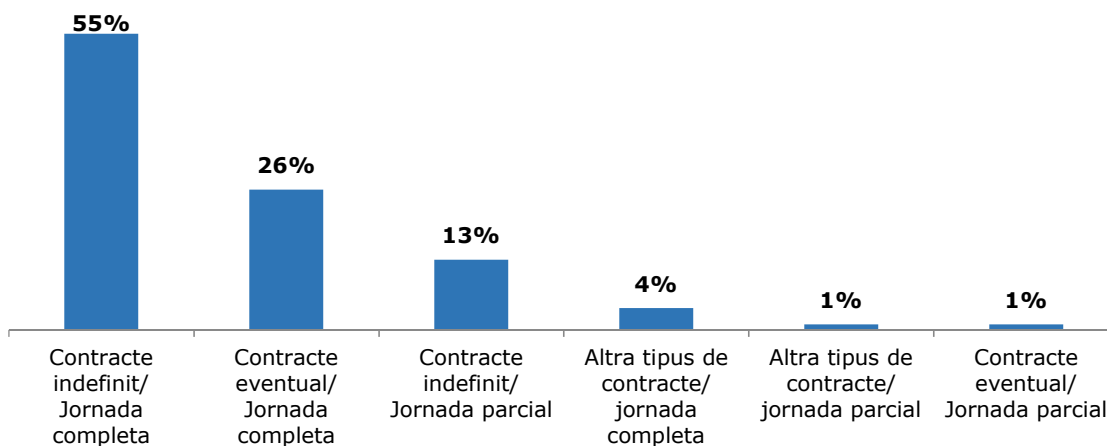


Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

El gràfic mostra com el nivell d'estudis dels homes acostuma a ser més alt que el de les dones; tot i haver-hi un 8% més de dones amb estudis de

llicenciatura, enginyeria o equivalent respecte els homes, hi ha més d'un 16% d'homes amb estudis de postgrau respecte les dones. Aproximadament el 87% dels homes enquestats tenen estudis superiors, mentre que aquesta xifra és del 80% per les dones.

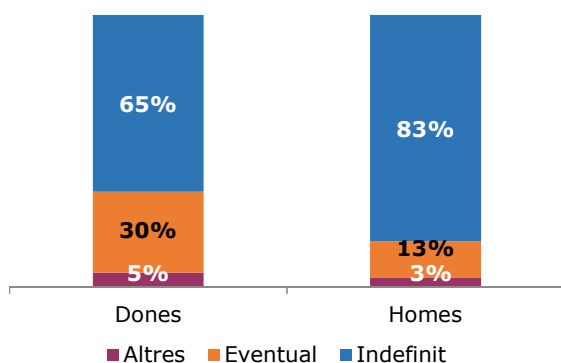
Gràfic 73. Distribució per jornada i contracte



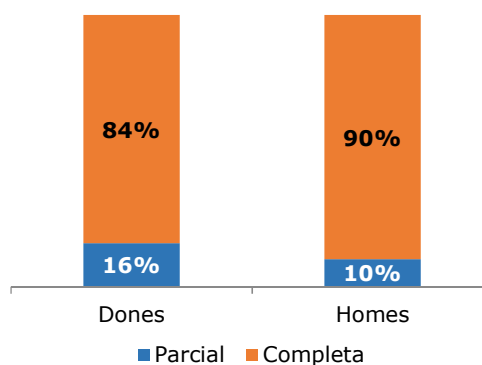
Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016). Base: 205 casos

El 68% de les persones enquestades afirma treballar amb un contracte indefinit, i d'aquestes, el 55% ho fa a jornada completa. D'altra banda s'aprecia com **el 85% de treballadors i treballadores enquestades tenen una feina a jornada completa**, i el grup de persones que treballa a jornada parcial i contracte eventual representen tant sols l'1%.

Gràfic 74. Tipologia de contracte per sexe



Gràfic 75. Tipus de jornada per sexe

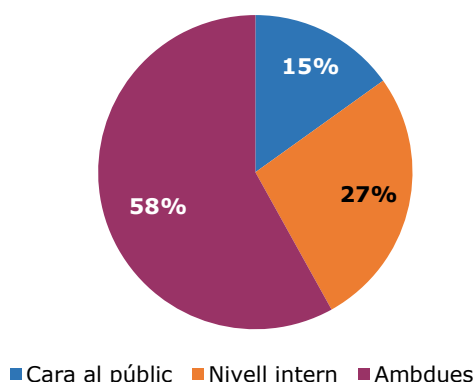


Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 205 casos

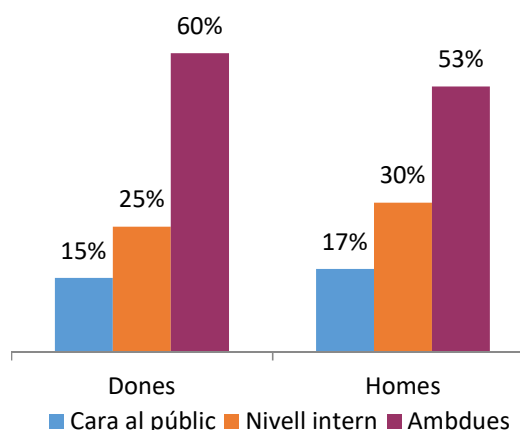
Els gràfics mostren que existeixen diferències en funció del sexe entre les persones enquestades pel que fa tant a la tipologia de contracte com de jornada. **El percentatge de contractes indefinits entre els homes és ostensiblement superior al de les dones**, mentre el 86% dels homes treballa amb contracte indefinit, aquesta xifra disminueix al 69% en les dones (17 punts percentuals de diferència entre sexes). **Les diferències són més reduïdes pel que fa al tipus de jornada**, el 90% dels homes i el 84% de les dones treballen a jornada completa (6 punts de diferència entre sexes).

En darrer lloc cal dir que la categoria corresponent a "altres" correspon a persones que tenen altres modalitats de contracte com ara obra i servei, interinatge o pràctiques professionals; en tot cas, com s'observa, representen una part molt petita dins del cos de la plantilla.

Gràfic 76. Tipus de lloc de treball



Gràfic 77. Tipus de lloc de treball per sexe



Font: elaboració pròpia amb les dades de l'enquesta a la plantilla de Barcelona Activa (2016) Base: 205 casos

Els gràfics 24 i 25 mostren **que la majoria del personal enquestat de Barcelona Activa (58%) realitza la seva tasca tant a nivell intern, com de cara al públic**, un 27% treballa només a nivell intern, i un 15% ho fa només de cara al públic. No s'aprecien diferències importants en funció del sexe.

7.2. Comissió d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat de Barcelona Activa està formada per les següents persones:

- Núria Massip, Directora de Recursos Humans
- Josep M^a Marquès, Director d'Organització i Gestió
- Ana Maldonado Simó, Responsable de Qualitat i Organització, Direcció d'Organització i Gestió
- Carmen Lamazares Ruiz, delegada de CCOO
- Silvia López Merino, delegada de CCOO
- Cristina Buenaventura Lloret, delegada d'UGT
- Maria Ángeles Ordoñez Peinado, delegada d'UGT
- Estel Crusellas Tura, Coordinadora Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones de l'Ajuntament de Barcelona (CIRD).

7.3. Relació de la documentació analitzada

- Acord nou model de classificació professional (30-05-2014)
- Acord sobre Mesures de Conciliació al Personal de Barcelona Activa SPM SA (2008)
- Acta d'aprovació per al fons d'ajudes per estudis de fills/es, a 23 d'octubre de 2015
- Acta reunió designació de membres de la Comissió d'Igualtat (2007)
- Compromisos de Política d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de Barcelona Activa (2015)
- Conveni d'empresa Barcelona Activa, SA SPM anys 1998-1999-2000
- Dades d'absentisme (2015)
- Dades de permisos de maternitat i paternitat 2015
- Dades de permisos retribuïts per formació (resum 2013-2014)
- Dades de reduccions de Jornada i Excedències (2015)
- Dades del qüestionari sobre igualtat de gènere a la plantilla de Barcelona Activa (2016)
- Diagnòstic i Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2009-2010

- Informació "Benvingut/da a Barcelona Activa"
- Informe d'Avaluació PIO 2009-2010
- Mesura de Govern: la transversalitat a l'Ajuntament de Barcelona.
- Personal amb reducció de jornada per guarda legal a 9 d'octubre de 2015
- II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona
- Pla de Formació Interna de Barcelona Activa (anys 2015-2016)
- Política d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones a Barcelona Activa (2015)
- Proposta de Guia per a un Llenguatge No Sexista a Barcelona Activa (2011)
- Protocol d'Actuació en cas de conflicte (esquema)
- Protocol per la Prevenció i l'Abordatge en els Casos que Afectin a la Dignitat i Discriminació en el Treball (2011)
- Quadre resum accions formatives realitzades a Barcelona Activa durant l'any 2014
- Reglament Intern Barcelona Activa SA, SPM ANYS 1998, 1999 i 2000
- Sol·licituds d'ajudes per als estudis de fills/es (2015)
- Sol·licituds rebudes subvenció formació adreçada a la promoció i al creixement professional (2014)
- Visió - Organigrama Direccions (Executiva, de serveis i Back-Office)
- Retribucions de la plantilla 2015, Departament de Recursos Humans
- Relació de llocs de treball 2015, Departament de Recursos Humans
- Evolució Absentisme 2015, Departament de Recursos Humans
- Permisos de maternitat i paternitat 2015, Departament de Recursos Humans
- Processos de selecció 2015, Departament de Recursos Humans
- Reduccions de jornada i excedències 2015, Departament de Recursos Humans
- Acord taules salarials 2015, Departament de Recursos Humans