



Parc Natural de Collserola

Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola

DIAGNOSI DE GÈNERE

CONSORCI DEL PARC NATURAL DE LA SERRA DE COLLSEROLA

ANY 2023

ÍNDEX

1 INTRODUCCIÓ	- 3 -
2 MARC NORMATIU	- 5 -
3 PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ	- 8 -
4 PROCÉS METODOLÒGIC	- 9 -
4.1 FASES DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE	- 10 -
4.1.1 FASE DE COMPROMÍS	- 10 -
4.1.2 CREACIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA	- 10 -
4.1.3 FASE DE DIAGNOSI	- 10 -
4.1.4 FASE DE PLANIFICACIÓ I DIFUSIÓ	- 11 -
4.1.5 FASE D'EXECUCIÓ	- 11 -
4.1.6 FASE D'AVUACIÓ	- 11 -
5 DIAGNOSI DE GÈNERE	- 12 -
5.1 CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ	- 15 -
5.1.1 TREBALL EN IGUALTAT	- 15 -
5.1.2 CONTRACTACIÓ PÚBLICA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	- 15 -
5.1.3 GESTIÓ ORGANITZATIVA I RELACIONS LABORALS	- 16 -
5.1.4 ESTRUCTURES I PARTICIPACIÓ	- 16 -
5.1.5 COMUNICACIONS, INTERNES O EXTERNES, SOBRE IGUALTAT DE DONES I HOMES	- 17 -
5.1.6 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	- 17 -
5.1.7 CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES	- 19 -
5.2 COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	- 20 -
5.2.1 COM S'INCLOU I ES TREBALLA LA COMUNICACIÓ A L'ORGANITZACIÓ	- 21 -
5.2.2 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	- 22 -
5.2.3 COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES	- 23 -
5.3 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA	- 24 -
5.3.1 CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA	- 25 -
5.3.2 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I REPRESENTACIÓ FEMENINA	- 28 -
5.3.3 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	- 33 -
5.3.4 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES	- 34 -
5.4 POLÍTIQUES DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	- 35 -
5.4.1 COM S'INCLOU LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ	- 36 -
5.4.2 SORTIDES DE L'ORGANITZACIÓ DE DONES I HOMES	- 38 -
5.4.3 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	- 40 -
5.4.4 POLÍTIQUES DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES	- 40 -
5.5 FORMACIÓ	- 41 -
5.5.1 GESTIÓ DE LA FORMACIÓ. PLA DE FORMACIÓ	- 41 -
5.5.2 PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES EN LA FORMACIÓ	- 42 -
5.5.3 FORMACIÓ ESPECÍFICA EN IGUALTAT I DIVERSITAT DE GÈNERE	- 42 -
5.5.4 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	- 42 -
5.5.5 FORMACIÓ. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES	- 43 -
5.6 PROMOCIÓ PROFESSIONAL	- 44 -
5.6.1 GESTIÓ DE LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL	- 44 -
5.6.2 PROMOCIONS	- 45 -
5.6.3 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES	- 47 -

5.6.4	PROMOCIÓ PROFESSIONAL. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES	- 48 -
5.7	CONDICIONS LABORALS	- 49 -
5.7.1	RELACIÓ LABORAL	- 49 -
5.7.2	CONDICIONS LABORALS. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES.....	- 51 -
5.8	EXERCICI CORRESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR	- 52 -
5.8.2	EXERCICI CORRESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES.....	- 57 -
5.9	SALUT LABORAL	- 58 -
5.9.2	SALUT LABORAL. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES.....	- 60 -
5.10	POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	- 61 -
5.10.1	POLÍTICA RETRIBUTIVA DE L'ORGANITZACIÓ	- 61 -
5.10.2	INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA D'ASPECTES QUE PODRIEN INFLUIR EN LA BRETXA SALARIAL.....	- 63 -
5.10.3	ANÀLISI DE LES RETRIBUCIONS DE DONES I HOMES I CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL	- 64 -
5.10.4	PERCEPCIÓ DE LES PERSONES.....	- 94 -
5.10.5	POLÍTICA RETRIBUTIVA. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES.....	- 95 -
5.11	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.....	- 96 -
5.11.1	ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I/O IDENTITAT DE GÈNERE	- 96 -
5.11.2	ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I L'ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	- 97 -
5.11.3	PERCEPCIÓ DE LES PERSONES.....	- 99 -
5.11.4	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES.....	- 99 -
-		
6	GLOSSARI	- 101 -
7	BIBLIOGRAFIA.....	- 105 -
8	ANNEXOS	- 108 -
8.1	ANNEX 1. CONTINGUT DE L'ENQUESTA EN LÍNIA	- 108 -
8.2	ANNEX 2. CÀLCUL DE LA BRETXA SALARIAL	- 110 -
8.3	ANNEX 3. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL	- 113 -
8.4	ANNEX 4. ÍNDEX DE TAULES.....	- 115 -
8.5	ANNEX 5. ÍNDEX DE GRÀFIQUES	- 118 -

1 INTRODUCCIÓ

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dret universal, directament relacionat amb la dignitat i la llibertat humana, així com un valor social i un principi jurídic reconegut internacionalment.

En l'àmbit internacional, destaca el Tractat derivat de la **Convenció per l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones** (CEDAW) de l'any 1979, així com les quatre **Conferències Mundials sobre la Dona** en el marc de l'Organització de les Nacions Unides.

En l'àmbit europeu, el **Tractat de Roma**, l'any 1957, ja recollia el principi d'igualtat entre homes i dones; i el **Tractat d'Amsterdam**, l'any 1999, estableix la igualtat entre dones i homes com a principi fonamental de la Unió Europea, que adquireix competències per combatre-la; mentre que la **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea** recull el principi d'igualtat entre homes i dones, així com la prohibició de discriminació o les accions positives com a mesures compatibles amb la igualtat de tracte.

A l'Estat espanyol, la **Constitució** de 1978 proclama el principi d'igualtat i de no discriminació i insta els poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives.

L'**Estatut d'Autonomia de Catalunya**, reconeix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat i de la seva capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures de maltractament, explotació o discriminació, així com a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits públics i privats.

Malgrat el reconeixement formal, encara és necessari el desenvolupament de polítiques transversals així com l'elaboració de plans d'acció adreçats a erradicar la discriminació persistent i a garantir la igualtat efectiva i real entre dones i homes. En aquest sentit, la promulgació de la **Llei Orgànica 3/2007**, per a la igualtat efectiva de dones i homes, pionera en el desenvolupament legislatiu del dret d'igualtat de gènere a l'Estat espanyol, estableix mecanismes concrets per al desenvolupament d'aquest principi, com és el cas dels Plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de les organitzacions, els quals s'orienten a aplicar la perspectiva de gènere de manera transversal en tots els nivells i àrees d'una organització, donant resposta i corregint desigualtats i discriminacions identificades alhora que millorant i reforçant aspectes positius detectats.

Així mateix, el **Reial decret llei 6/2019**, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, suposa l'articulació d'un nou text integral i transversal que recull les garanties necessàries per fer efectiu el principi d'igualtat en aquest àmbit, tot reconeixent que, malgrat la importància de la Llei 3/2007, continuen persistint desigualtats i discriminacions de gènere a la feina.

El Reial decret llei 6/2019 es desenvolupa en els reials decrets **RD 901/2020**, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el **RD 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

D'altra banda, la **Llei catalana 17/2015**, d'igualtat efectiva de dones i homes, insta a les institucions de la Generalitat, a l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també a les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, a aprovar un Pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

En relació amb la prevenció i l'abordatge de l'assetjament en el marc de les organitzacions, l'actual **Llei catalana 17/2020**, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix que

totes les administracions i institucions polítiques han de tenir un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant les situacions de violència masclista, incloent-hi l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

La **Llei catalana 11/2014** per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, suposa la base jurídica que permet actuar enfront de les discriminacions lgtbifòbiques a la feina, tot desenvolupant instruments específics per la seva prevenció, detecció i abordatge.

La **Llei estatal 15/2022**, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació, ve a referendar la llei catalana i prohibeix tota forma de discriminació, inclòs l'assetjament, per motius d'edat, orientació sexual, discapacitat, estat de salut, religió o conviccions. Així mateix, en aquesta norma es defineix allò que s'entén per discriminació directa i indirecta, per associació o per error, múltiple i interseccional, així com per assetjament discriminatori.

D'altra banda, la **Llei Orgànica 10/2022**, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, inclou l'assetjament sexual dins de la consideració de violència sexual, en tant que acte de naturalesa sexual no consentit o que condiona el lliure desenvolupament de la vida sexual en l'àmbit públic o privat. Així mateix, la disposició final quarta d'aquesta mateixa llei recull diverses tipologies d'assetjament que poden realitzar-se a través de mitjans digitals. Es tracta d'una llei que incorpora sancions penals associades a cadascun dels actes descrits.

Finalment, la **Llei 4/2023**, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, en l'article 15, detalla el conjunt de mesures de què han de disposar les empreses (i entitats) de més de 50 persones treballadores per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, incloent-hi un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra aquestes persones.

En aquest sentit, el compromís amb l'equitat de gènere, amb l'erradicació de les violències masclistes i lgtbifòbiques i de tota mena de discriminació, en totes les seves manifestacions, implica elaborar projectes i plans propis, incorporant eines transformadores que garanteixin aquests principis en l'àmbit intern.

2 MARC NORMATIU^{1,2}

A la taula 1 es presenta un quadre-síntesi de les normes, convenis i lleis més rellevants en relació amb la igualtat entre dones i homes, a escala internacional, estatal i autonòmica.

Taula 1. Síntesi del marc normatiu vigent quant a igualtat entre dones i homes. Elaboració pròpia

ÀMBIT INTERNACIONAL	Declaració Universal dels Drets Humans (1948)	
	Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, CEDAW (1979)	
	Conferències mundials sobre la dona de les Nacions Unides	Mèxic (1975)
		Copenhaguen (1980)
		Nairobi (1985)
Beijing (1995)		
ÀMBIT EUROPEU	Tractat de Roma (1957)	
	Tractat d'Amsterdam (1999)	
	Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (Niça, 2000; Estrasburg, 2007)	
	Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica (2011)	
	Directives europees	Directiva 2004/113/CE, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.

1 Adaptat de l'apartat sobre [normativa](#) dins l'espai web del Departament d'Igualtat Feminismes [última data de consulta, 27 de juny de 2023] i de l'apartat d'actualitat normativa de l'Àrea de [polítiques d'igualtat](#) de la Diputació de Barcelona [última data de consulta, 27 de juny de 2023]

2 Al llarg del document, s'han mantingut les possibles mostres de llenguatge androcèntric, principalment el masculí genèric, en les citacions textuais.

		Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació.
ÀMBIT ESTATAL	Constitució espanyola (1978)	
	Llei per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (1999)	
	Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (2004)	
	Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes (2007)	
	Estatut de les persones treballadores (2015, text refós) Estatut bàsic empleades i empleats públics (2015, text refós)	
	Reial decret llei de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació (2019)	
	Reial decret pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre (2020)	
	Reial decret d'igualtat retributiva entre dones i homes (2020)	
	Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual	
	Llei orgànica 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació	
	Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.	
	Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	
	ÀMBIT AUTONÒMIC	Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006)
Llei catalana de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques (2006)		

	Llei catalana del dret de les dones a erradicar la violència masclista (2008)
	Llei catalana per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (2014)
	Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes (2015)
	Llei catalana de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (2020)
	Llei catalana d'igualtat de tracte i no discriminació (2020)

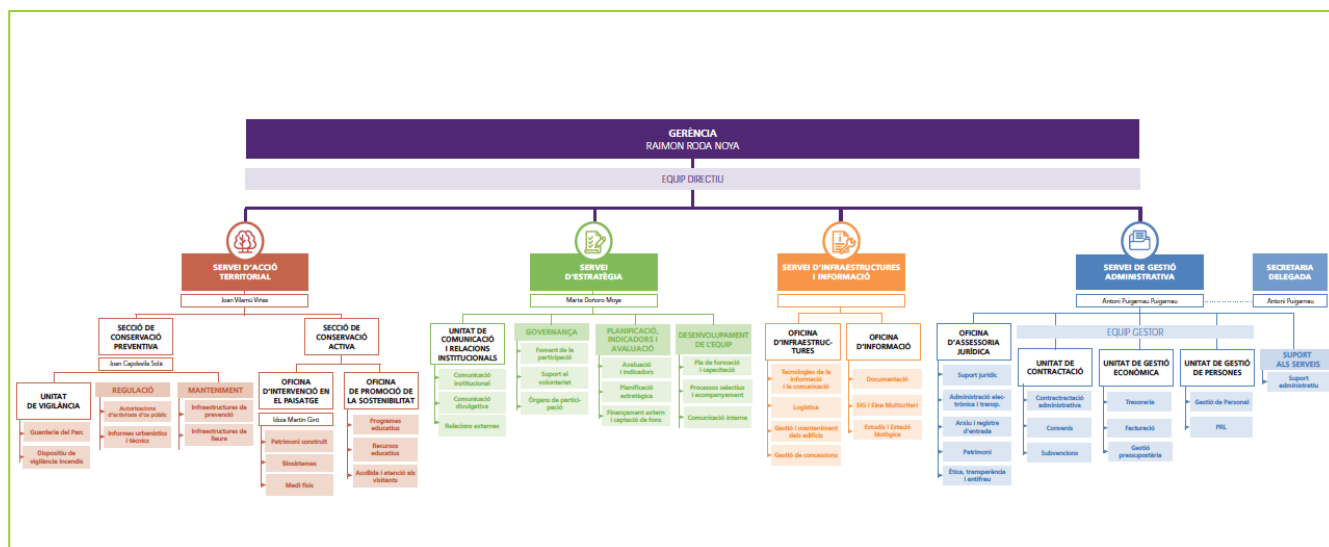
Fora del marc normatiu, però relacionat amb aquest, és rellevant esmentar que, el 25 de setembre de 2015, l'Assemblea General de les Nacions Unides va aprovar l'agenda 2030 per al desenvolupament sostenible. Aquesta agenda marca cinc àrees de treball (persones, planeta, prosperitat, pau i partenariat), i té disset objectius de desenvolupament sostenible (ODS). D'aquests objectius, el cinquè és la igualtat de gènere, i considera essencial posar fi a totes les formes de discriminació contra nenes i dones. La vulneració d'aquest dret fonamental ha de ser la lluita vertebradora d'estats, governs, societat i teixit empresarial i productiu.

3 PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ

El Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola té per objecte, segons indiquen els seus estatuts, la gestió i conservació de l'espai d'interès natural de la Serra de Collserola. L'integren les institucions següents: la Diputació de Barcelona, l'Àrea Metropolitana de Barcelona, la Generalitat de Catalunya mitjançant el departament competent en matèria de medi ambient, l'Ajuntament de Barcelona, l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, l'Ajuntament del Papiol, l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat, l'Ajuntament de Molins de Rei, l'Ajuntament de Montcada i Reixac, l'Ajuntament de Sant Cugat del Vallès, l'Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat, l'Ajuntament de Sant Just Desvern i l'entitat municipal descentralitzada de Valldoreix. El Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola està adscrit a l'Àrea Metropolitana de Barcelona. Aquesta adscripció determina la subjecció al règim jurídic de personal, patrimonial, pressupostari, de comptabilitat i control de l'Administració d'adscripció.

La figura mostra l'organigrama de l'organització a desembre de 2023. Convé comentar que aquesta estructura pot no coincidir exactament amb la definició d'estructura analitzada en aquest informe de diagnosi, elaborat amb informació anterior a la de l'aprovació d'aquest organigrama que és el que marca la nova configuració del Consorci.

Figura 1. Organigrama del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola



Els òrgans de govern, participació i administració del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola són:

- L'Assemblea General
- La Presidència, dues vicepresidències i la Vicepresidència Executiva
- La Comissió Executiva
- El Consell Consultiu
- El Consell Científic Assessor
- La Direcció Gerència

DADES ENTORN LA DIAGNOSI

Aquesta diagnosi de gènere ha estat realitzada entre el mes de juliol i desembre de 2023. Pel que fa a les dades de contractacions i retributives, el període de referència temporal és l'any 2022; això suposa l'anàlisi de les dades relatives a 23 dones i 44 homes, segons la documentació facilitada per Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola. En relació amb la resta de la informació, qualitativa i quantitativa, s'ha treballat amb la informació més recent disponible.

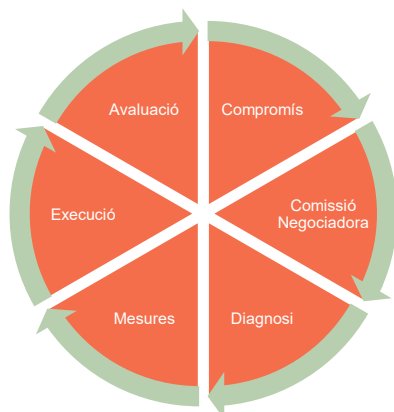
4 PROCÉS METODOLÒGIC

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix que les organitzacions estan obligades a respectar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral. Les mesures que les diferents entitats han d'adoptar per evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes es recullen en el Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO), que es defineix com **“un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, tendents a aconseguir en l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”** (Art. 46 Llei Orgànica 3/2007).

La Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que s'emmarca en la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, estableix, en l'article 15, que els plans d'igualtat del sector públic han de complir els requisits següents:

- Fixar, prèvia elaboració d'una diagnosi de situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a assolir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
- Tenir en compte la representació legal de les persones treballadores a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.
- Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha de ser quadriennal.
- Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'administració pública corresponent.

4.1 FASES DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE



4.1.1 FASE DE COMPROMÍS

El compromís fa referència a un tipus d'obligació o acord que l'ens adquireix respecte al **compliment del principi d'equitat de gènere i d'igualtat d'oportunitats**. El compromís, a més, implica la capacitat, per part de l'organització, de complir amb les polítiques i mesures d'igualtat establertes, tot assumint la responsabilitat de la seva execució.

Així, es tracta d'una fase inicial que ha d'anar acompanyada d'un **acord formal comunicat al personal**.

El compromís és condició primera i imprescindible per tal d'endegar un PIO i **garantir els recursos humans, materials i pressupostaris** que requereix el seu desenvolupament. D'aquesta manera, cal que el personal que ocupa llocs de responsabilitat i gestió formalitzi aquest compromís tot reconeixent la **igualtat com un principi bàsic i transversal de l'organització**.

4.1.2 CREACIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

Una vegada assolit el compromís per part de l'ens amb el desenvolupament del pla, es constitueix una Comissió Negociadora. Aquesta comissió, formada per representants de l'ens i per membres de la representació legal de les persones treballadores s'encarrega de **negociar la diagnosi i les mesures del pla**. En cap cas, serà possible aprovar el pla d'igualtat sense la **negociació prèvia del seu contingut amb la representació legal de les persones treballadores**.

En aquest sentit, el primer pas que Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola ha dut a terme és la conformació de la Comissió, aquesta mesura implica:

- **Designar les persones** que integraran la Comissió negociadora.
- **Definir el sistema de treball** d'aquesta: periodicitat de les reunions i de les sessions de treball, distribució de responsabilitats, mecanismes de seguiment del Pla i d'elaboració d'informes, canals de comunicació, etc.

4.1.3 FASE DE DIAGNOSI

La diagnosi és el procés de **reconeixement, anàlisi i avaluació d'una situació** per a determinar les seves tendències, detectar situacions que cal millorar o corregir i assenyalar aspectes positius que cal potenciar.

La diagnosi es desenvolupa recopilant informació, a través de **mètodes quantitatius, qualitatius i participatius**, que posteriorment és processada i interpretada.

4.1.4 FASE DE PLANIFICACIÓ I DIFUSIÓ

La planificació és el procés i efecte **d'organitzar amb mètode i estructura els objectius traçats en un temps (quatre anys) i espai**. Per tant, l'elaboració conscient i responsable de qualsevol projecte requereix una planificació.

En aquesta fase s'estableixen els **objectius generals i específics** que es pretén assolir a través de la implementació del Pla, les mesures a implementar, a partir dels resultats de la diagnosi, tot especificant la seva temporalitat, els mecanismes de seguiment i els indicadors d'avaluació.

A més, en aquesta fase, l'organització ha de **donar a conèixer el Pla d'igualtat** d'oportunitats de dones i homes a través dels diferents canals de comunicació corporatius, tant interns com externs.

Al finalitzar aquesta fase, i un cop es signa l'aprovació de l pla per tota la comissió negociadora, aquesta s'extingeix i es **configura la comissió de seguiment i avaluació** del pla, que serà l'encarregada de **supervisar la seva implementació i avaluar els resultats** obtinguts, en un **període de quatre anys** (temps de vigència del pla d'igualtat).

4.1.5 FASE D'EXECUCIÓ

El verb executar fa referència a l'aplicació d'una mesura o a la posada en marxa d'una iniciativa.

Així, durant aquesta fase **s'implementen les accions previstes, segons el calendari pautat**, tot realitzant-ne un **seguiment continuat**, a través d'indicadors prèviament establerts.

4.1.6 FASE D'AVALUACIÓ

En l'última fase del Pla d'Igualtat s'analitzen els resultats obtinguts després del seu desplegament.

Així, l'avaluació implica fer un seguiment del **grau de desenvolupament de les mesures establertes**, dels **resultats assolits** en relació amb els objectius prèviament traçats i de **l'impacte global** que ha tingut el pla.

Cal dir que el marc normatiu actual requereix que mínim dos cops al llarg de la vigència del pla es realitzi un informe d'avaluació. Un a la meitat de la vigència del pla i un al final.

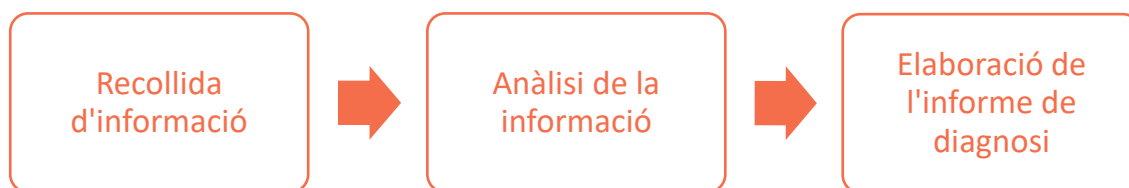
5 DIAGNOSI DE GÈNERE

La diagnosi de gènere es defineix³ com a “un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l’empresa o organització. Aquesta anàlisi recull informació qualitativa i quantitativa que permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d’actuació correctores.” Els objectius de la diagnosi de gènere són:

- **Obtenir i processar la informació** sobre les característiques, situació i necessitats de la plantilla amb relació a la igualtat de gènere.
- **Identificar les discriminacions** per raó de gènere existents a l’organització, tant directes com indirectes.
- Ser la **base sobre la qual es construeix el pla d’acció de gènere**.

En la diagnosi d’igualtat s’estableixen, per cada àmbit estudiat, d’una banda, el conjunt de punts forts, és a dir, de pràctiques, actuacions, etc. que estimulen o fomenten la igualtat entre dones i homes, i en què el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola hauria de continuar treballant. D’una altra, l’informe de diagnosi també recull els **aspectes a millorar** en relació amb la igualtat de gènere, és a dir, els aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta– de les dones o que no impulsen la igualtat real entre dones i homes. Tota aquesta informació és imprescindible per dissenyar el pla d’acció.

La diagnosi de gènere s’estructura en 3 fases:



INFORMACIÓ ANALITZADA

La diagnosi es basa en l’anàlisi de la següent informació qualitativa i quantitativa:

- Desplegament de polítiques d’impuls de la igualtat de gènere i la no discriminació existents prèviament dins del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola.
- Organigrama i/o descripció de l’estructura del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola.
- Dades referents a la composició i característiques de l’equip que conforma l’organització.
- Dades laborals i retributives de la plantilla.
- Procediments d’accés, selecció, promoció i descripcions de llocs de treball.
- Convenis col·lectius vigents al Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola.
- Documentació relativa a la gestió de la formació al Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola. Això inclou la formació específica en igualtat de gènere d’empleades i empleats, inclosos els càrrecs de responsabilitat.
- Protocol de prevenció de riscos laborals.
- Protocol de prevenció i abordatge de l’assetjament

³ Guia pràctica de diagnosi (vegeu bibliografia)

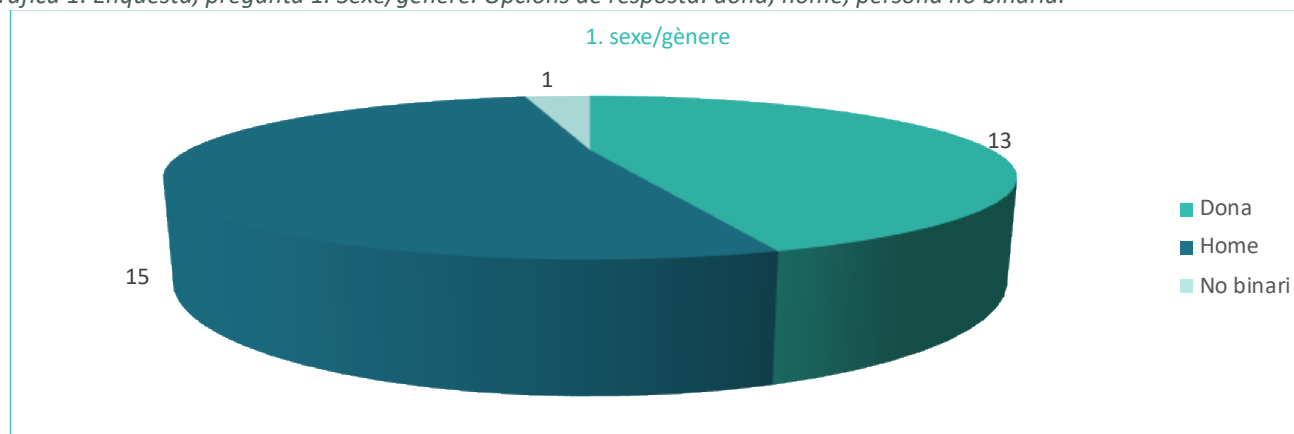
- Informes de responsabilitat social corporativa.
- Comunicació i ús del llenguatge del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, com ara textos del portal web, de les xarxes socials, de la documentació oficial, etc.
- Altres documents i informes corporatius.

ENQUESTA I ENTREVISTES

Igualment, la diagnosi també recull la percepció de les persones que treballen al Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, quant als diversos àmbits d'anàlisi. Les percepcions s'han analitzat a partir de mètodes participatius. D'una banda, s'ha distribuït una **enquesta**, d'emplenament voluntari, entre la plantilla. El contingut de l'enquesta es detalla a l'**annex 1**, conté preguntes sobre els diferents àmbits que s'analitzen a la diagnosi.

L'enquesta es va compartir amb tota la plantilla. Han participat en ella 29 persones, 13 dones, una persona no binària i quinze homes. Complementàriament, s'han dut a terme entrevistes a persones clau, el perfil de les quals es va decidir amb la comissió negociadora.

Gràfica 1. Enquesta, pregunta 1. Sexe/gènere. Opcions de resposta: dona; home; persona no binària.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

ESTRUCTURA DE LA DIAGNOSI

Segons el Reial decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la diagnosi de situació del pla intern d'igualtat de gènere s'ha de referir, almenys, a les següents matèries:

- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball (inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 902/2020).
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Adicionalment i per aportar més valor a la present diagnosi s'han ampliat aquests eixos amb els de cultura i gestió organitzativa, salut laboral i comunicació inclusiva. Quedant doncs la diagnosi estructurada de la següent manera:



5.1 CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

En aquest eix s'analitza la cultura de Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la no discriminació per raó de sexe i l'equitat de gènere. S'estudia, d'una banda, la gestió de l'ens en relació amb l'impuls d'aquests valors i, d'una altra, complementària, la percepció de les persones que hi treballen i la seva participació en les mesures d'impuls de la igualtat que l'organització desplega⁴. Convé assenyalar que aquest es pot considerar un **eix transversal**, atès que impregna la resta d'eixos que configuren la diagnosi.

Així, s'analitzen les **accions concretes que l'organització ha dut a terme per tal de promoure aquesta cultura i de sensibilitzar les persones que hi treballen** en relació amb la igualtat d'oportunitats. Com a exemples, l'existència de plans interns d'igualtat previs o l'adhesió a plans o protocols d'actuació en relació amb la igualtat de gènere i la no discriminació en l'àmbit supramunicipal, la inclusió explícita del compromís amb la igualtat de dones i homes en documents corporatius (convenis, documents específics), l'existència i el funcionament d'estructures específiques que treballen per la igualtat, o la planificació de programes de formació i sensibilització en igualtat de gènere adreçats tant al personal que treballa al Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola com a la ciutadania.

5.1.1 TREBALL EN IGUALTAT

Prèviament a l'elaboració d'aquest informe de diagnosi, el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola ja compta amb un primer pla intern d'igualtat de gènere, amb vigència 2019-2023. Tot i la repercussió de la crisi sanitària i social derivada de la pandèmia per COVID-19, el pla, de manera global, s'ha anat desenvolupant.

Les mesures assolides representen el 58,3%, les que estan en procés són el 20,8% i les mesures pendents són el 20,8% del total. Així doncs, segons expressa l'informe d'avaluació del pla de 2022, a un any de la finalització de la vigència del pla, més del 75% de les accions previstes s'havien dut a terme.

Val a dir que aquest informe d'avaluació es considerarà al llarg d'aquesta diagnosi, tant pel que fa a la continuació de la feina desplegada com pel que fa a la possibilitat d'incorporar aquelles mesures pendents al segon pla d'igualtat.

5.1.2 CONTRACTACIÓ PÚBLICA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

S'analitza la **perspectiva de gènere en la contractació pública del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola**, és a dir, si l'ens inclou, a les clàusules relatives a les seves licitacions, **condicions específiques que impulsin l'adopció de mesures específiques d'avenç cap a la igualtat real de dones i homes per part de les empreses adjudicatàries**.

La normativa vigent quant a contractació pública, com ara la Llei sobre contractació pública i la Llei 17/2015, de 21 juliol, d'igualtat efectiva dones i homes, parlen de procurar d'incloure la perspectiva de gènere en les ofertes

⁴ *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021 (vegeu bibliografia).*

de contractació pública i d'incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'empresa adjudicatària adopti mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes.

Una de les accions previstes en el pla anterior (i que està en procés segons l'informe de seguiment elaborat al 2022), és la introducció de criteris per a promoure la igualtat en les licitacions que el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola duu a terme. En relació amb aquest punt, s'han revisat els models que s'utilitzen com a base per redactar els plecs de les licitacions i la redacció d'aquests, actualment, utilitza llenguatge inclusiu. Igualment, com es comentarà en l'eix sobre formació, s'ha realitzat també formació específica sobre perspectiva de gènere i responsabilitat social en l'àmbit de la contractació pública.

Amb tot, queda pendent, segons la informació disponible, la introducció de criteris de promoció de la igualtat de gènere en les licitacions i contractacions de les empreses proveïdores.

5.1.3 GESTIÓ ORGANITZATIVA I RELACIONS LABORALS

5.1.3.1 DOCUMENTACIÓ CORPORATIVA

L'Acord de condicions de treball del personal funcionari no explicita el compromís i el treball per la igualtat real de dones i homes en l'àmbit laboral ni els drets laborals de les dones en situació de violència masclista. Ara bé, una de les mesures incloses en el primer pla d'igualtat del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, és el disseny i la comunicació d'un pla de seguretat i atenció a les víctimes de violència masclista. Segons l'última actualització disponible sobre les actuacions desplegades en 2022, es valora la possibilitat de la inclusió d'aquesta mesura en el segon pla d'igualtat, relacionada també amb la prevenció de riscos laborals.

Com ja s'ha indicat al marc normatiu, en l'àmbit català, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes indica que els plans d'igualtat han d'incloure com a punt d'anàlisi la violència masclista.

5.1.3.2 TREBALL AMB DADES DESAGREGADES PER SEXE

El treball amb dades desagregades per sexe ajuda a identificar possibles desigualtats entre dones i homes, ja que permeten un tractament estadístic en què s'inclougui aquesta variable. Igualment, el marc normatiu vigent hi fa referència: tant la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 20, com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, en l'article 56, indiquen diversos punts relacionats amb el treball amb dades desagregades per sexe, com ara que els poders públics han d'incloure sistemàticament la variable sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que portin a terme.

Actualment, el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola treballa amb dades desagregades per sexe, ja que, procedent del primer pla d'igualtat, ha adaptat els seus sistemes de processament de dades per poder recollir la informació de la plantilla segregada per sexe. Aquest aspecte s'incorpora en les memòries i documents que l'organització elabora.

5.1.4 ESTRUCTURES I PARTICIPACIÓ

El Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, compta amb tres àrees de treball que depenen de la direcció de l'organització: Servei de Medi Ambient i Territori, Servei d'Ús Públic, Divulgació i Educació Ambiental, Servei d'Administració i Contractació. Tant la direcció com dos dels tres llocs de caps de servei els ocupen homes. Així doncs, s'observa masculinització dels llocs de responsabilitat de l'organització.

Pel que fa al treball per la igualtat, la implementació del primer pla d'igualtat ha possibilitat la incorporació de la figura de l'agent d'igualtat a la comissió, així com la dotació pressupostària destinada específicament al desplegament del pla d'igualtat.

5.1.5 COMUNICACIONS, INTERNES O EXTERNES, SOBRE IGUALTAT DE DONES I HOMES

S'analitza la difusió de continguts específics relacionats amb la igualtat de gènere, així com l'organització o el foment de la participació del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes. Les principals activitats de promoció de la igualtat real entre dones i homes, i de visibilització de les dones, que el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola ha dut a terme al llarg de la vigència del primer pla d'igualtat són:

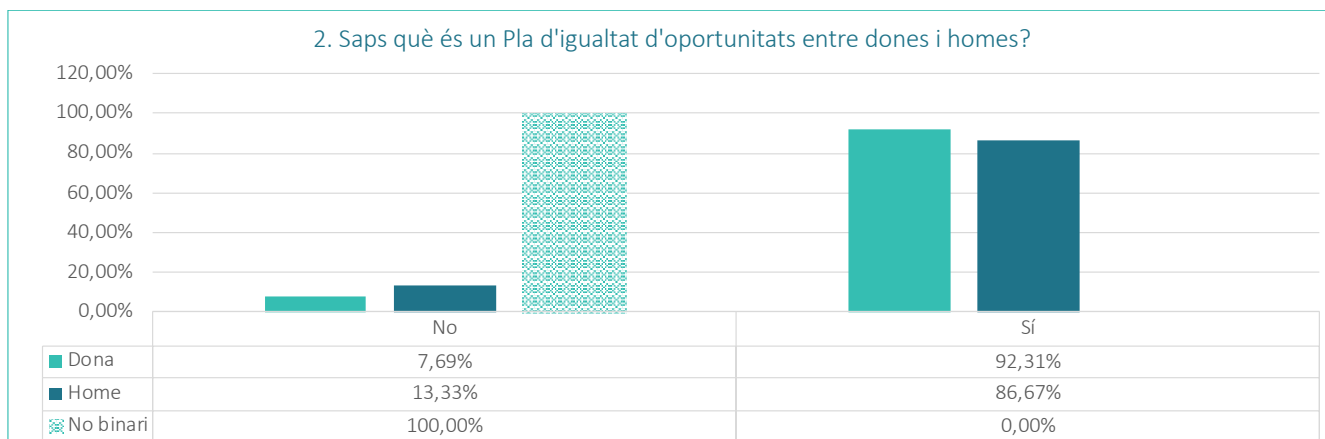
- Comunicació a la plantilla del començament de l'elaboració del segon pla d'igualtat.
- Commemoració del Dia Internacional de les Dones i difusió de lemes institucionals, aprofitant el moment per fer difusió del pla d'igualtat del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola. La via de difusió de la informació és el correu electrònic.
- Commemoració del Dia internacional per a l'eliminació de la violència envers les Dones, amb la difusió per correu electrònic d'informació de sensibilització i accions relatives a aquest punt del pla d'igualtat.
- Difusió periòdica d'informació, per part de la comissió d'igualtat, de sensibilització sobre la importància de la introducció de la perspectiva de gènere en els àmbits de treball del Parc Natural de Collserola, relacionats amb el medi ambient, com ara:
 - Importància de la perspectiva de gènere en l'estudi i les mesures d'actuació relacionades amb el canvi climàtic.
 - Importància de la introducció de la perspectiva de gènere en els projectes ambientals, com a element clau per contribuir a l'eliminació de la violència envers les dones.
 - Necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny, la implementació, el seguiment i l'avaluació en els projectes de conservació i desenvolupament sostenible.

5.1.6 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

Del recull de la percepció de les persones, a través de l'enquesta i de les entrevistes, es desprèn que l'experiència en el disseny i desplegament de polítiques d'igualtat de gènere es coneguda i impregna el personal de l'organització. Així, la major part de les persones que participen en l'enquesta i les entrevistes coneixen què és un pla d'igualtat i el consideren necessari. Convé fer atenció a l'opinió expressada per la persona no binària, sobre la necessitat de l'elaboració de plans d'igualtat d'oportunitats en clau no binària.

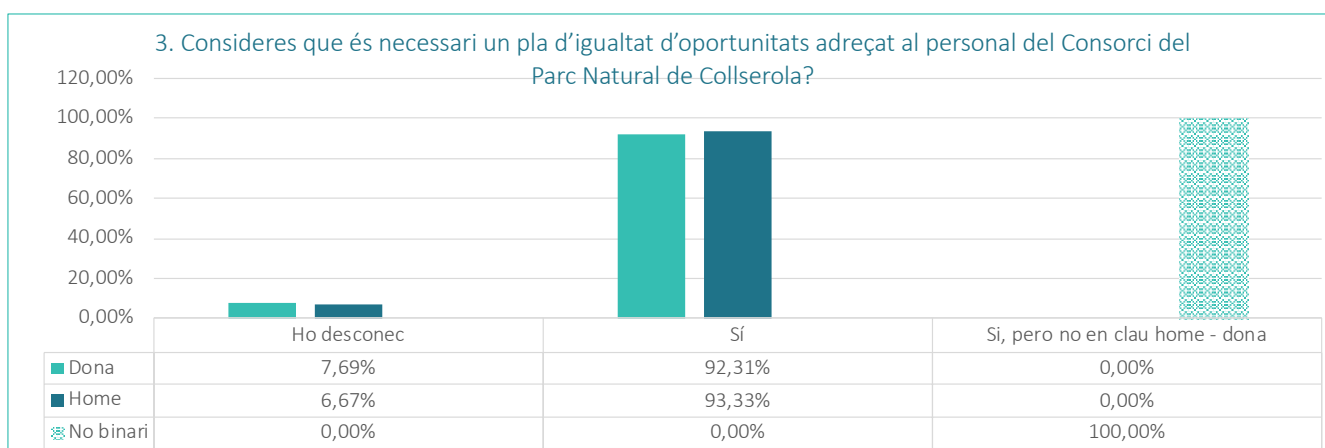
Finalment, la implicació del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola en activitats d'impuls de la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes és coneguda per la plantilla, si bé ho és més per les dones. Aquestes diferències entre sexes podrien relacionar-se amb qüestions diverses, com ara la possible sensibilitat més gran de les dones quant a l'impuls de la igualtat real, que fa que facin més atenció que els homes a aspectes com ara l'organització d'activitats, l'ús del llenguatge, etc.

Gràfica 2. Enquesta, pregunta 2. Saps què és un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Opcions de resposta: sí; no.



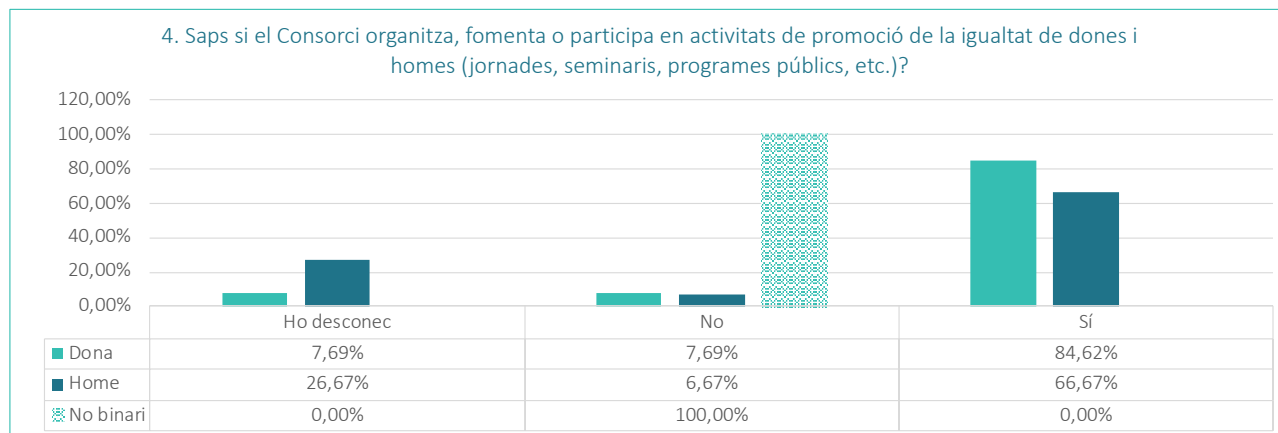
Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Gràfica 3. Enquesta, pregunta 3. Consideres que és necessari un pla d'igualtat d'oportunitats adreçat al personal del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec; altres.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

Gràfica 4. Enquesta, pregunta 4. Saps si el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola organitza, fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.?) Opcions de resposta: sí; no; ho desconec.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta.

5.1.7 CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES

El desplegament del I Pla d'igualtat del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola es reflecteix en l'avenç en diversos aspectes relacionats amb la cultura de la igualtat a l'organització, i ha permès posar les bases per a la necessària transversalització de la perspectiva de gènere. La feina de sensibilització ajuda a que bona part de la plantilla conegui què és un pla d'igualtat. Quant a les accions del primer pla que no s'han desplegat o que s'han desplegat parcialment, el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola es planteja dur-les a terme en el segon pla, després d'analitzar els motius pels quals no s'han pogut assolir.

Taula 2. Cultura d'igualtat. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Bon coneixement de la plantilla sobre els plans d'igualtat, expressat en enquesta i entrevistes	
Pla d'igualtat anterior desplegat en més del 75% del seu contingut, un any abans de la finalització de la seva vigència	
Incorporació de la figura de l'agent d'igualtat i dotació pressupostària específica per al desplegament de les accions aprovades en el primer pla.	
No s'ha assolit l'acció relativa a la introducció de criteris d'impuls de la igualtat en les licitacions del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola. Tanmateix sí es va impartir una formació adreçada al personal que fa licitacions i personal administratiu.	Treball per acabar de desplegar aquesta mesura, encara en procés, prenent en consideració els factors que han dificultat el seu desplegament fins ara.

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Pendent d'assolir la mesura sobre el disseny i la comunicació d'un pla de seguretat i atenció a les víctimes de violència masclista.	Recull de la informació demanada a PRL, Departament Igualtat, Agència de Transparència de l'AMB, etc. per decidir l'adaptació de la mesura i la seva possible inclusió en el segon pla d'igualtat.
Treball amb dades desagregades per sexe i incorporació de la informació desagregada en les memòries i informes del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola.	
Tasca de sensibilització per part de la comissió d'igualtat sobre la importància de la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió de l'ús públic, l'educació i els projectes mediambientals, vist l'impacte desigual que les conseqüències del canvi climàtic tenen en dones i homes.	Valoració del grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes del Parc.

5.2 COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Històricament, les dones no han tingut una presència o representació adequada a la comunicació, ni pel que fa a la llengua ni a l'ús d'imatges, i això contribueix a ocultar-les, a no fer-les visibles a la societat. És per això que les polítiques d'igualtat de les darreres dècades fan èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge, per tal d'evitar l'androcentrisme i el sexisme en la comunicació⁵.

La normativa europea més important a favor de l'ús del llenguatge no sexista és la **recomanació sobre l'eliminació del sexisme en el llenguatge aprovada pel Comitè de Ministres del Consell d'Europa el 21 de febrer de 1990**, i que considera bàsiques les mesures següents: **incorporació d'iniciatives per promoure un llenguatge que consideri la presència i la situació de les dones a la societat; promoure en textos jurídics, educatius i de l'administració pública l'ús de terminologia harmònica amb el principi d'igualtat entre sexes**. Igualment, la recomanació parla de la **incertesa sobre les persones referides quan es fa servir el masculí genèric**, és a dir, per incloure-hi als dos sexes⁶. Així mateix, la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, en l'article 14, expressa, entre els criteris generals d'actuació dels poders públics, la **implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en totes les relacions socials, culturals i artístiques**.

⁵ Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021 (vegeu bibliografia).

⁶ *Ibidem*

En aquest àmbit s'analitza la comunicació interna i externa de l'organització amb perspectiva de gènere, a través de les seves comunicacions orals, escrites i audiovisuals. S'estudia si el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola vetlla per l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge, fent visible la presència de les dones en la societat i en el treball, en les seves comunicacions internes i externes.

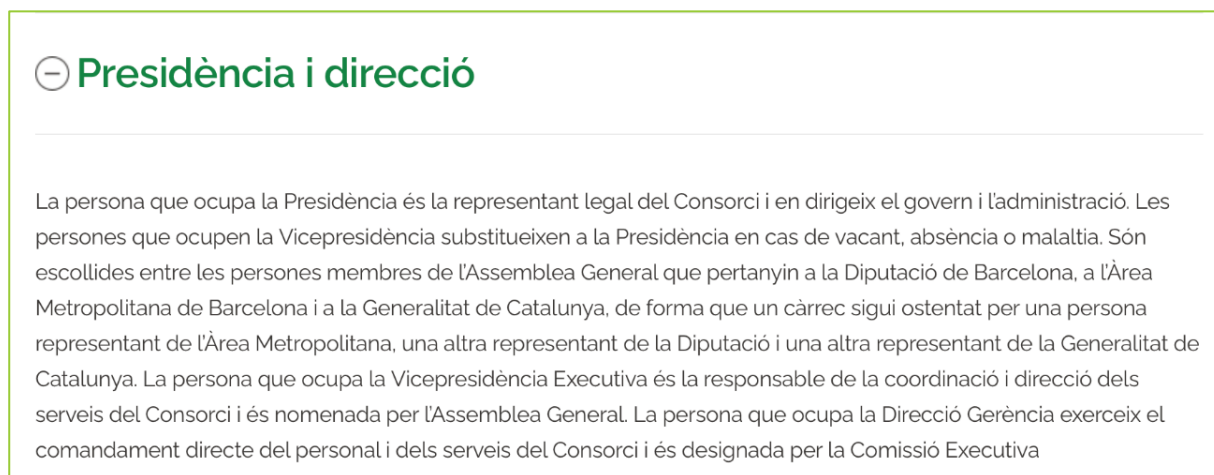
Finalment, s'examina també si —a través de campanyes, cartellera, sessions de sensibilització, etc.— la comunicació del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola està orientada a avançar cap a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

5.2.1 COM S'INCLOU I ES TREBALLA LA COMUNICACIÓ A L'ORGANITZACIÓ

El Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola compta amb un document o Guia de referència sobre comunicació no sexista i inclusiva, distribuït a la plantilla a través de correu electrònic. Igualment, s'han dut a terme diverses formacions sobre comunicació inclusiva com es detalla en l'anàlisi de la formació, a l'eix corresponent, en les quals ha participat, entre altres, el personal responsable de la comunicació de l'organització.

La cura per l'ús del llenguatge es reflecteix en la pàgina web i en les publicacions dels perfils de les xarxes socials visitades, en què s'utilitza un llenguatge no sexista i inclusiu, amb un ús mínim del masculí genèric en els documents d'elaboració més recent. Les captures de pantalla següents, procedent del portal web de l'organització, en són una mostra.

Figura 2. Captura de pantalla del portal web del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola. Consorci, Òrgans de govern i consulta. 2 gener 2024



⊖ Presidència i direcció

La persona que ocupa la Presidència és la representant legal del Consorci i en dirigeix el govern i l'administració. Les persones que ocupen la Vicepresidència substitueixen a la Presidència en cas de vacant, absència o malaltia. Són escollides entre les persones membres de l'Assemblea General que pertanyin a la Diputació de Barcelona, a l'Àrea Metropolitana de Barcelona i a la Generalitat de Catalunya, de forma que un càrrec sigui ostentat per una persona representant de l'Àrea Metropolitana, una altra representant de la Diputació i una altra representant de la Generalitat de Catalunya. La persona que ocupa la Vicepresidència Executiva és la responsable de la coordinació i direcció dels serveis del Consorci i és nomenada per l'Assemblea General. La persona que ocupa la Direcció Gerència exerceix el comandament directe del personal i dels serveis del Consorci i és designada per la Comissió Executiva

Figura 3. Captura de pantalla del portal web del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola. Consorci, atenció a visitants. 2 gener 2024



Informació i atenció a les persones visitants

La funció educativa del parc es vincula a la voluntat d'atendre a les persones i de satisfer les seves necessitats. Per aquesta finalitat resulten essencials els centres d'acollida de visitants, amb personal i equipament adequat. A la serra de Collserola, amb una llarga tradició d'ús i una alta freqüentació, l'atenció a les persones que visiten el Parc esdevé un factor determinant i un element primordial de la gestió de l'ús públic al Parc.

- [Centre d'Informació del Parc](#)
- [Can Coll. Centre d'Educació Ambiental](#)

Figura 4. Captura de pantalla del portal web del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, imatge. Consorci, atenció a visitants. 2 gener 2024



Informació i atenció a visitants

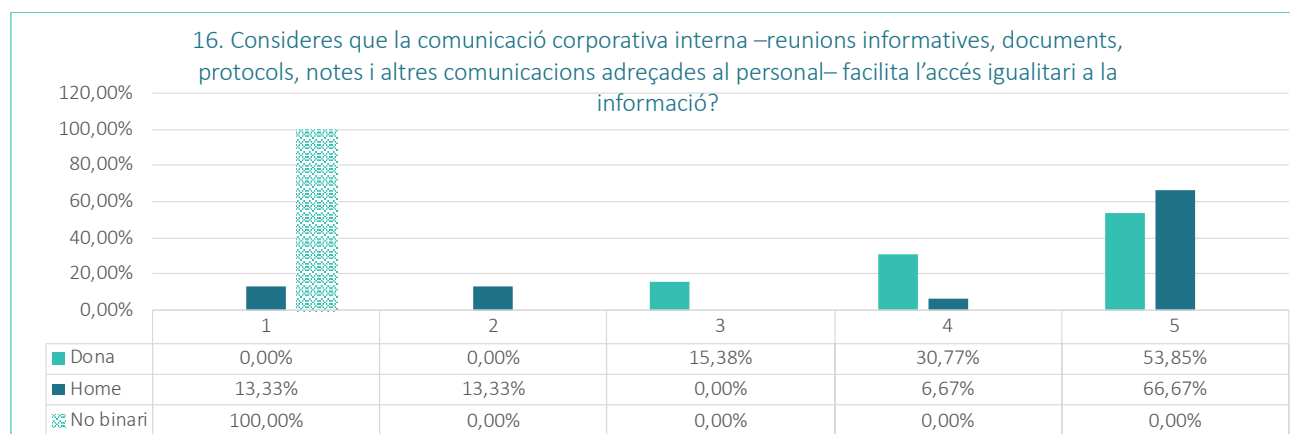
5.2.2 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

Del recull de la percepció de les persones, a través de l'enquesta i de les entrevistes, s'extreu una percepció d'accés igualitari a la informació pel que fa a la comunicació interna, més positiva en el cas dels homes.

També de l'enquesta i de les entrevistes es conclou que la comunicació externa és inclusiva. En aquets cas la percepció de les dones és més positiva. Entre els possibles motius de les diferències en la percepció de dones i homes podria haver-hi que les empleades fan més atenció a aquest aspecte, o que sigui en les àrees de treball feminitzades en aquelles que el llenguatge no sexista i inclusiu s'utilitza més.

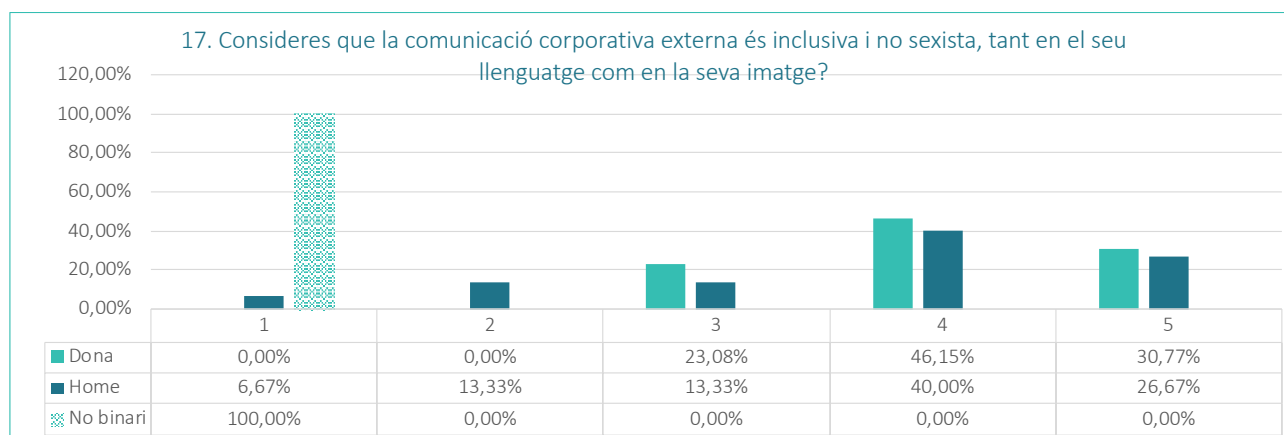
Tanmateix, a l'enquesta, la persona no binària fa una valoració molt negativa tant de la comunicació externa com de la interna. Seria interessant, doncs, atendre a la inclusió de les persones no binàries en el llenguatge.

Gràfica 5. Enquesta, pregunta 16. Consideres que la comunicació corporativa interna –reunions informatives, documents, protocols, notes i altres comunicacions adreçades al personal– facilita l'accés igualitari a la informació? Valora de l'1 al 5, en què l'1 seria una comunicació poc igualitària i el 5 la màxima satisfacció en aquest àmbit.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

Gràfica 6. Enquesta, pregunta 17. Consideres que la comunicació corporativa externa és inclusiva i no sexista, tant en el seu llenguatge com en la seva imatge? Valora de l'1 al 5, en què l'1 seria una comunicació sexista i el 5 una comunicació totalment inclusiva i respectuosa.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

5.2.3 COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES

El desplegament de les accions del primer pla relacionades amb una comunicació inclusiva i igualitària s'ha dut a terme al 100%. Això es reflecteix en aspectes com l'elaboració d'una guia de referència de llenguatge inclusiu i la formació específica. Així, s'observa l'ús generalitzat de llenguatge inclusiu, almenys pel que fa als textos més recents del portal web i a les imatges, si bé val a dir que les imatges majoritàries del portal web estan relacionades amb la Natura i hi apareixen poques persones. Les possibilitats de millora estarien relacionades amb la continuació de la feina feta i l'atenció al no binarisme.

Taula 3. Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS PROPOSADES
Percepció positiva de la comunicació interna i externa pel que fa a l'ús de llenguatge no sexista i inclusiu	
S'han dut a terme formacions sobre llenguatge no sexista i inclusiu i les persones responsable de comunicació de l'organització tenen formació específica sobre ús del llenguatge.	Possibilitats de revisió dels textos no recents quant a l'ús de masculí genèric
El Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola té una guia de referència sobre ús del llenguatge, que ha estat distribuïda al personal	
S'observa un ús generalitzat de llenguatge inclusiu en el portal web del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, pel que fa als textos més recents	

5.3 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA

Tot i els avenços en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral aconseguits en les darreres dècades, la desigualtat persisteix pel que fa a aspectes com ara les **taxes menors d'ocupació de les dones** respecte als homes, la **segregació ocupacional**, les **dificultats més grans per les dones per desenvolupar una carrera professional i accedir a llocs de responsabilitat**, o les **diferències retributives de dones i homes**, fins i tot quan desenvolupen feines d'igual valor⁷.

Així, per tal de respectar l'equitat, el talent i les competències de dones i homes, les organitzacions han **d'examinar amb perspectiva de gènere les condicions de treball de les seves plantilles** i implicar-se en les **mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral**⁸.

En aquest apartat s'estudien, doncs, les condicions laborals de les dones i homes que treballen a Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, com ara l'antiguitat, el tipus de contracte i de jornada laboral, la classificació professional, etc. Igualment, s'examina la distribució per sexes als diferents llocs de treball i nivells de responsabilitat de l'organització i la possible infrarepresentació de les dones. S'analitzen així les possibles situacions de segregació horitzontal i/o vertical.

⁷ Adaptat de Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021 (vegeu bibliografia).

⁸ Ibidem.

5.3.1 CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA

5.3.1.1 PRESÈNCIA DE DONES I HOMES A L'ORGANITZACIÓ

COMPOSICIÓ DE DONES I HOMES EN EL CONJUNT DE LA PLANTILLA

Com es mostra a la taula següent, la plantilla del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola presenta una lleugera masculinització⁹.

Taula 4. Distribució de la plantilla per sexes

Sexe	Nombre de persones	Percentatges sobre el total de persones
Dona	23	34,33%
Home	44	65,67%
Total	67	100,00%

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.3.1.2 CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA PER EDAT I FRANGES D'EDAT

Les taules següents mostren les mitjanes d'edat de la plantilla, amb dades desagregades per sexes, general i per franges d'edat. La majoria de les empleades i, sobretot, dels empleats, tenen 50 a més anys. Si es fa atenció a les estadístiques de l'INE quant a la mitjana d'edat en què es té descendència (32,6 anys)¹⁰, es pot considerar que, probablement, la major part de la plantilla necessitarà mesures de conciliació relacionades amb la cura de persones grans i/o de filles i fills no de curta edat. De fet, aquesta dada es correspon amb la distribució de la plantilla per nombre de menors a càrrec (taula 11). Aquest punt s'ha de tenir en compte per a planificar les mesures d'impuls de la corresponsabilitat i de l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral.

Taula 5. Mitjanes d'edat de la plantilla, dades desagregades per sexe.

Sexe	Mitjana Edat
Dona	55,8
Home	57,0
Total general	56,6

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització.

Taula 6. . Mitjanes d'edat de la plantilla, dades desagregades per sexe i per franges d'edat.

⁹ Es considera que un grup de persones està equilibrat entre dones i homes quan ambdós sexes s'hi troben presents en percentatges entre el 40% i el 60%.

¹⁰ <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1579&L=0>

Grup edat	Nombre de persones			Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada grup d'edat		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home	Total
De 30 a 49 anys	5	6	11	21,7%	13,6%	45,5%	54,5%	100,0%
De 50 o més anys	18	38	56	78,3%	86,4%	32,1%	67,9%	100,0%
Total	23	44	67	100,0%	100,0%			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització.

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA PER NIVELL FORMATIU

A la taula següent es mostra la classificació de la plantilla del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola segons el nivell d'estudis finalitzats. El percentatge de dones amb estudis superiors –diplomatura, llicenciatura, postgrau, màster, doctorat— és de gairebé el doble que el d'homes (78,2% de dones enfront del 38,6% d'homes). És d'esperar que aquests percentatges es vegin reflectits en la distribució per grups professionals de dones i homes. Tanmateix, com s'analitzarà en l'apartat sobre qualificació professional, s'observa sobrequalificació de la plantilla, que afecta sobretot les dones.

Taula 7. Distribució de la plantilla segons el nivell d'estudis finalitzats.

Nivell d'estudis	Nombre de persones			Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada nivell d'estudis		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home	Total
batxillerat		1	1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
diplomatura	4	4	8	17,4%	9,1%	50,0%	50,0%	100,0%
doctorat		1	1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
FP Grau mitjà	2	3	5	8,7%	6,8%	40,0%	60,0%	100,0%
FP Grau superior		8	8	0,0%	18,2%	0,0%	100,0%	100,0%
llicenciatura	9	10	19	39,1%	22,7%	47,4%	52,6%	100,0%
màster	3	2	5	13,0%	4,5%	60,0%	40,0%	100,0%
postgrau	2		2	8,7%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
primaris		1	1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
secundaris	3	14	17	13,0%	31,8%	17,6%	82,4%	100,0%
Total	23	44	67	100,0%	100,0%			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA PER ANTIGUITAT

Com s'observa en les taules següents, la mitjana d'antiguitat de dones i homes és de poc més d'un any, tot i que les distribucions per franges i sexes són desiguals. En tot cas, és esperable que aquest factor, que es reflecteix en el complement salarial per antiguitat, no tingui gaire repercussió en la bretxa salarial de l'organització.

Taula 8. Antiguitat mitjana de dones i homes de la plantilla, dades desagregades per sexe

Sexe	Mitjana anys antiguitat
Dona	25,0
Home	26,2
Total	25,8

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 9. Antiguitat mitjana de la plantilla, dades desagregades per sexe i franges d'antiguitat

Grup antiguitat	Nombre de persones			Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada grup d'antiguitat		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home	Total
De 00 a 04 anys	1	3	4	4,3%	6,8%	25,0%	75,0%	100,0%
De 05 a 09 anys	1	3	4	4,3%	6,8%	25,0%	75,0%	100,0%
De 10 a 14 anys	1	2	3	4,3%	4,5%	33,3%	66,7%	100,0%
De 15 a 19 anys	3	2	5	13,0%	4,5%	60,0%	40,0%	100,0%
De 20 a 24 anys	5	5	10	21,7%	11,4%	50,0%	50,0%	100,0%
De 25 a 29 anys	2	8	10	8,7%	18,2%	20,0%	80,0%	100,0%
De 30 o més anys	10	21	31	43,5%	47,7%	32,3%	67,7%	100,0%
Total general	23	44	67	100,0%	100,0%			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA PER SITUACIÓ FAMILIAR¹¹

Pel que fa a la distribució de la plantilla per situació familiar i persones a càrrec de les empleades i empleats, a les taules següents es mostra que:

¹¹ Segons el model 145 de l'IRPF, les situacions familiars possibles són:

- Situació familiar 1. Persones solteres, vídues o divorciades amb descendència que conviu amb la persona treballadora. És a dir, la persona treballadora és l'única que conviu amb les seves filles o els seus fills i és l'única persona treballadora de la llar.
- Situació familiar 2. La persona treballadora està casada i la seva parella legal no obté ingressos anuals superiors a 1500 €.
- Situació familiar 3. Contribuents en situació diferent de les anteriors, és a dir: persones solteres sense descendència, persones casades la parella de les quals obté més de 1500 € anuals, persones solteres o separades que no conviu amb les seves filles o els seus fills.
- Quan es refereix a menors a càrrec el modelo 145 ho fa tenint en compte als menors de 25 anys.

- La major part del personal, en percentatges semblants de dones i homes sobre el total de cada sexe, es troben en situació 3: persones solteres sense descendència o amb descendència amb la qual no conviuen, o persones amb parella que obté retribucions de més de 1500 € al mes.
- La major part de les dones i, sobretot, dels homes, no tenen menors a càrrec seu. Ara bé, les dones tenen més menors al seu càrrec que els homes, punt que cal considerar en relació amb les mesures d'equilibri o conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.

Taula 10. Distribució de la plantilla per situació familiar, dades desagregades per sexe segons model 145 (IRPF).

Situació familiar	Nombre de persones			Percentatges sobre total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada situació familiar		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home	Total
1	2	2	4	8,7%	4,5%	50,0%	50,0%	100,0%
2	1	3	4	4,3%	6,8%	25,0%	75,0%	100,0%
3	20	39	59	87,0%	88,6%	33,9%	66,1%	100,0%
Total	23	44	67	100,0%	100,0%			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 11. Distribució de la plantilla per nombre de menor a càrrec, dades desagregades per sexe segons model 145 (IRPD)

Menors a càrrec	Nombre de persones			Percentatges sobre total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada categoria de filles i fills		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home	Total
0	11	26	37	47,8%	59,1%	29,7%	70,3%	100,0%
1	4	11	15	17,4%	25,0%	26,7%	73,3%	100,0%
2	8	6	14	34,8%	13,6%	57,1%	42,9%	100,0%
3		1	1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	23	44	67	100,0%	100,0%			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.3.2 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I REPRESENTACIÓ FEMENINA

En aquest apartat analitzem la posició que ocupen dones i homes en l'organització i la distribució del conjunt de la plantilla en els diferents nivells de responsabilitat del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola. Així, coneixem si les dones estan representades en totes les àrees de treball i nivells de responsabilitat o si, per contra, hi ha segregació horitzontal i/o vertical de l'ocupació al Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola¹².

¹² Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions (vegeu bibliografia)

L'anàlisi de la possible infrarepresentació de les dones a l'estructura laboral és fonamental per tal de fer visibles els efectes de les desigualtats. Convé remarcar que aquesta situació, si existeix, podria estar relacionada amb els processos de selecció, contractació, formació i promoció professional.

La classificació professional es fa en categories laborals, de forma que cada categoria pugui ser assimilada a un dels grups o subgrups de classificació que estableix l'article 76 de l'EBEP. Així, les categories són:

- Grup A1: personal tècnic superior, amb doctorat o llicenciatura universitària, o grau segons la normativa del Pla Bolonya.
- Grup A2: personal tècnic mitjà, amb diplomatura universitària, títol de grau mitjà.
- Grup C1: personal administratiu i personal tècnic especialista, amb títol de batxiller o de FP2.
- Grup C2: personal auxiliar administratiu i personal tècnic auxiliar, amb títol de graduat escolar, de graduat ESO o de FP1.
- Grup AP: personal subaltern o d'oficis no especialitzats, sense titulació.

5.3.2.1 PRESÈNCIA DE DONES I HOMES PER GRUP PROFESSIONAL

Les taules següents mostren la distribució de la plantilla per grups professionals i àrees de treball. Si es relacionen les dades d'aquestes taules amb la informació sobre el nivell d'estudis finalitzats de la plantilla, es dedueix que hi ha sobrequalificació en la plantilla, ja que els percentatges de dones i homes –sempre sobre el total de cada sexe— amb estudis superiors són superiors als de ocupacions en els grups professionals A1 i A2. La sobrequalificació afecta especialment les empleades, ja que el 60,8% d'aquestes tenen estudis de llicenciatura, doctorat, màster o postgrau, segons els quals podrien ocupar llocs de treball de grup A1, però només el 8,7 d'elles els ocupen. La major part d'aquestes dones ocupen llocs de grup A2, per als quals cal una diplomatura.

Destaca també, que –de nou sobre el total de cada sexe—, tot i que el percentatge d'homes amb estudis de llicenciatura, doctorat, màster o postgrau és, aproximadament, la meitat que el de les dones (el 29,5%, concretament, vegeu la taula 7), aquests ocupen el doble dels llocs de treball corresponents al grup A1 (8,7% de dones enfront del 15,9% d'homes).

Convé comentar, igualment, que la distribució desigual de dones i homes per grups professionals és un dels factors que influeixen en la bretxa salarial de les organitzacions. En el cas del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola la major part de les dones ocupen llocs de treball de grup A2, mentre que la major part dels homes ocupen llocs de treball dels grups C2 i C1. Ara bé, convé remarcar també que el grup A1 està fortament masculinitzat. Tot això, com es veurà a l'anàlisi retributiva, dona lloc a diferències en les mitjanes del salari base, però també a les quanties dels complements salarials.

Taula 12. Distribució de la plantilla per grup professional, dades desagregades per sexe.

Grup professional	Nombre de persones			Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada grup professional		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home	Total
A1	2	7	9	8,7%	15,9%	22,2%	77,8%	100,0%
A2	14	6	20	60,9%	13,6%	70,0%	30,0%	100,0%
AP		1	1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
C1	3	10	13	13,0%	22,7%	23,1%	76,9%	100,0%

Grup professional	Nombre de persones			Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada grup professional		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home	Total
C2	4	20	24	17,4%	45,5%	16,7%	83,3%	100,0%
Total	23	44	67	100,0%	100,0%			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 13. Distribució de la plantilla per àrees de treball i grups professionals.

Departament/Àrea	Grup professional	Nombre dones	Nombre homes	Total
Gerència	A1		1	1
MNT	A1	1	5	6
	A2	1	3	4
	AP		1	1
	C1		5	5
	C2	2	18	20
MNT/SAC	C1		1	1
SAC	A1	1	1	2
	A2	3		3
	C1	3	4	7
	C2	2	1	3
UPDEA	A2	10	3	13
	C2		1	1
Total		23	44	67

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.3.2.2 PRESÈNCIA DE DONES I HOMES PER DEPARTAMENT O ÀREA FUNCIONAL

Per departament o àrea de treball, la taula següent mostra la distribució de la plantilla. Les àrees de treball del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola són: Medi natural i territori (MNT), Servei d'administració i contractació (SAC), Servei d'ús públic, divulgació i educació ambiental (UPDEA). Com s'observa a la taula, la plantilla es distribueix de manera desigual per sexes i àrees de treball. Mentre que els homes ocupen, principalment, llocs de les àrees de medi natural i territori (treball de camp), les dones es troben, sobretot, en les àrees d'administració i contractació, així com de divulgació i educació ambiental.

Aquesta segregació ocupacional per sexes, que es detalla més en l'apartat següent, amb l'anàlisi per llocs de treball, segueix rols i estereotips de gènere, segons els quals s'associa el treball físic als homes i les tasques relacionades amb administració, gestió, divulgació/educació a dones.

Taula 14. Distribució de la plantilla per departament o àrea de treball, dades desagregades per sexe

Àrea	Nombre de persones			Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada grup d'edat		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home	Total
Gerència		1	1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
MNT	4	32	36	17,4%	72,7%	11,1%	88,9%	100,0%
MNT/SAC		1	1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
SAC	9	6	15	39,1%	13,6%	60,0%	40,0%	100,0%
UPDEA	10	4	14	43,5%	9,1%	71,4%	28,6%	100,0%
Total	23	44	67	100,0%	100,0%			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.3.2.3 PRESENCIA DE DONES I HOMES PER LLOCS DE TREBALL

La següent taula reflecteix la distribució de la plantilla per llocs de treball. Tot i la varietat de llocs de treball, s'hi observa certa segregació horitzontal en el conjunt del personal, com s'ha comentat en l'apartat anterior. La major part dels llocs de treball relacionats amb el treball de camp i la informàtica els ocupen homes, mentre que la major part dels llocs de treball corresponents a tasques d'administració els ocupen dones.

Tal com es comentarà a l'anàlisi de les retribucions, en relació amb els llocs de responsabilitat establerts pel Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola –direcció gerent, caps, comandaments intermedis i posicions amb responsabilitats de coordinació– hi ha equilibri entre sexes (sis dones, sis homes, i la gerència ocupada per un home). Ara bé, la direcció i la major part dels llocs de caps els ocupen homes.

La segregació ocupacional és una de les causes de la bretxa salarial, ja que és la causa de diferències retributives associades als complements salarials corresponents a uns llocs de treball o altres.

Taula 15. Distribució de la plantilla per llocs de treball, dades desagregades per sexe.

Lloc de treball	Nombre de persones			Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada grup d'edat		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home	Total
Administratiu	1	2	3	4,3%	4,5%	33,3%	66,7%	100,0%
Auxiliar De Fauna		1	1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Auxiliar Tècnic Administratiu	2	1	3	8,7%	2,3%	66,7%	33,3%	100,0%
Biòleg		2	2	0,0%	4,5%	0,0%	100,0%	100,0%
Cap De Grup De Guarderia		1	1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Cap De Grup De Manteniment	1		1	4,3%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Cap De Secció De Medi Natural		1	1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Cap De Servei Mnt		1	1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Cap De Servei Sac		1	1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%

	Nombre de persones		Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada grup d'edat		
Cap De Servei Updea	1	1	4,3%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Cap D'Oficina Assessoria Jca.	1	1	4,3%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Cap D'Oficina De Territori	1	1	4,3%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Coordinador Equip De Camp		2	0,0%	4,5%	0,0%	100,0%	100,0%
Director Gerent		1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Enginyer De Monts Qualificat		1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Guarda		1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Guarda Forestal		3	0,0%	6,8%	0,0%	100,0%	100,0%
Oficial	1	2	4,3%	4,5%	33,3%	66,7%	100,0%
Oficial Conservació Treballs Forestals I Agrícoles		3	0,0%	6,8%	0,0%	100,0%	100,0%
Oficial Conservació Treballs Forestals I Agrícoles Especialitzat		3	0,0%	6,8%	0,0%	100,0%	100,0%
Oficial D'Obres I Manteniment		1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Operari De Camp I Prevenió D'Incendis Qualificat	1	4	4,3%	9,1%	20,0%	80,0%	100,0%
Personal Tècnic De Suport		1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Secretària De Direcció	1	1	4,3%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Tècnic Aux. Cartografia Qualificat I Prevenc. Incendis		1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Tècnic Auxiliar Agroforestal		1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Tècnic Auxiliar De Gestió Econòmica Qualificat		1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Tècnic Auxiliar De Patrimoni	1	1	4,3%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Tècnic Auxiliar D'Obres I Manteniment		1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Tècnic De Gestió D'Administració General	2	2	8,7%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Tècnic De Gestió D'Educació Ambiental	5	2	21,7%	4,5%	71,4%	28,6%	100,0%
Tècnic De Gestió D'Educació Ambiental-Centre Rree	1	1	4,3%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Tècnic De Gestió D'Ús Públic I Divulgació	3	1	13,0%	2,3%	75,0%	25,0%	100,0%
Tècnic De Sistemes Naturals		1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Tècnic De Suport Qualificat		1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Tècnic Gestió Econòmica Qualificat	1	1	4,3%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Tècnic Informàtic Qualificat		1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Tècnic Superior Arquitecte		1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%

	Nombre de persones		Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada grup d'edat		
	2	3					
Tècnic Superior Sistemes D'Informació Geogràfica	1	1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	2	3	44	67	100,0%	100,0%	

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.3.2.4 PRESENCIA DE DONES I HOMES A LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES

La taula següent mostra la composició de la representació legal de les treballadores i dels treballadors. Les dones s'hi troben infrarepresentades, ja que són el 34,33% de la plantilla, però el 20% de la representació legal de treballadores i treballadors.

Taula 16. Composició de la plantilla segons la pertinença a la representació legal de les treballadores i dels treballadors. ¹³

	Nombre de persones			Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada grup d'edat		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home	Total
Representant sindical								
No	22	40	62	95,7%	90,9%	35,5%	64,5%	100,0%
Si	1	4	5	4,3%	9,1%	20,0%	80,0%	100,0%
Total	23	44	67	100,0%	100,0%			

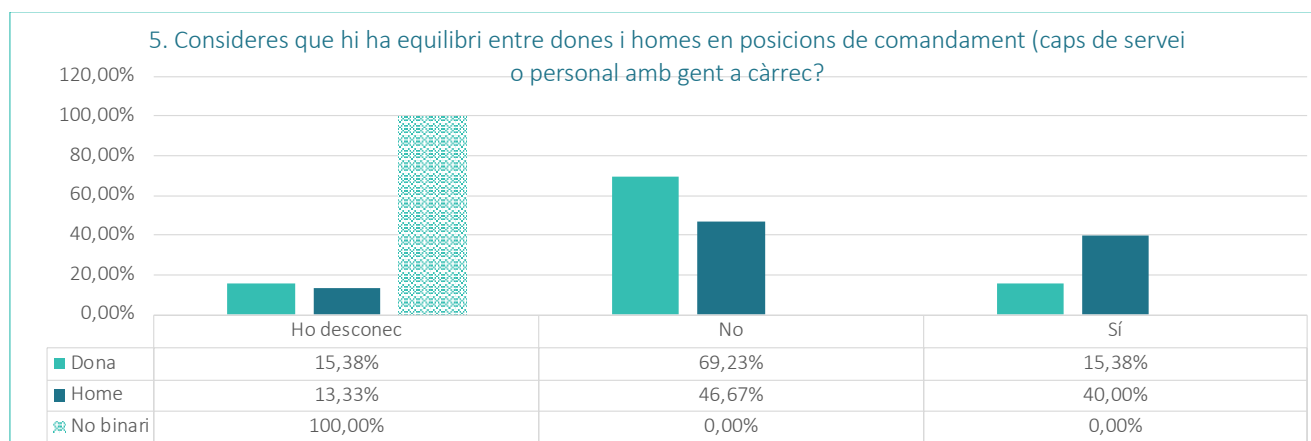
Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.3.3 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

Es recull la percepció de les persones a través de l'enquesta i de les entrevistes. En relació amb la percepció de segregació vertical, a l'enquesta, dones i homes expressen percepcions diferents, ja que els homes tenen una percepció d'igualtat més gran que no pas les dones, com es veu a la gràfica 7.

Gràfica 7. Enquesta, pregunta 5. Consideres que hi ha equilibri entre dones i homes en posicions de comandament (caps de servei o personal amb gent a càrrec)? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec.

¹³ Cal mencionar que al llarg del transcurs de l'elaboració de la diagnosi s'han produït unes eleccions sindicals que han generat un canvi en l'estructura que mostra la taula. Actualment hi ha 3 homes i 2 dones dins del sindicat, i com a suplents hi ha 2 dones.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

5.3.4 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES

A l'estructura laboral del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, en el període analitzat, no hi ha equilibri entre sexes, ja que les dones representen el 34,33% de la plantilla i els homes el 65,67%. Igualment, s'observa segregació ocupacional, horitzontal i vertical. En relació amb aquesta situació, en el pla anterior es va aprovar el desplegament de mesures d'acció positives, però aquesta mesura és una de les que no s'han implementat. Segons el balanç de 2022 sobre el desplegament del pla, la comissió considera que s'ha d'esperar a la nova proposta organitzativa anunciada per la direcció, la qual podria implicar una altra disposició de personal.

Així mateix, de l'anàlisi de l'estructura laboral del Consorci es desprèn sobrequalificació de part de la plantilla, principalment de les dones, que es reflecteix en la infra representació d'aquestes en el grup A1, masculinitzat. Igualment, les empleades tenen més menors al seu càrrec que no pas els homes. Caldria, doncs, la consideració d'aquesta situació en l'adaptació de les mesures de conciliació de l'organització.

Taula 17. Classificació professional i infra representació femenina. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
En el període analitzat, no hi ha equilibri de sexes en la plantilla. Les dones representen el 34,33% de la plantilla i els homes el 65,67%.	
En relació amb la distribució de dones i homes per nivell d'estudis finalitzat, el percentatge d'empleades amb estudis superiors és superior al d'empleats. Tanmateix, aquests percentatges no es reflecteixen en la classificació professional, en què s'observa sobrequalificació, principalment de les empleades.	Consideració de la situació de sobrequalificació de part de la plantilla en els processos de promoció

Per grups professionals, la major part de les dones ocupa llocs de treball corresponents al grup A2, mentre que la major part dels homes ocupa llocs dels grups C2 i C1, de retribucions menors. Ara bé, el grup A1, de retribucions més altes, també és un grup masculinitzat.	
En el període analitzat s'observa segregació horitzontal: els homes ocupen la major part dels llocs relacionats amb el treball de camp mentre que les dones ocupen la major part dels llocs relacionats amb les tasques administratives.	Possibilitat de plantejar, novament, mesures d'acció positives per millorar la situació de segregació horitzontal i vertical que afecta l'estructura laboral de l'organització.
La gerència i la major part dels llocs com a caps estan ocupats per homes	
Tot i que la major part del personal no té menors a càrrec seu, les empleades tenen més menors al seu càrrec que no pas els empleats.	Mesures de conciliació entre la via personal, familiar i laboral que s'adeqüen a la realitat de la plantilla.
Les dones es troben infrarepresentades a la representació legal de treballadores i treballadors.	
Percepció més gran d'igualtat quant a l'existència de segregació vertical per part dels empleats que de les empleades.	

5.4 POLÍTIQUES DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

La presència de les dones en el mercat laboral encara és molt diferent de la dels homes, no només pel que fa a les taxes d'ocupació sinó també quant al tipus de llocs que ocupen. A més, tot i que les possibilitats d'incorporació al mercat laboral amb nivells més alt de formació són més grans tant per homes com per dones, en el cas de les dones, el nivell de formació no es tradueix en millors possibilitats professionals en la mateixa mesura que en el cas dels homes.¹⁴

La participació desigual de dones i homes en el treball remunerat prové dels estereotips de gènere que encara limiten l'accés de les dones al mercat laboral en igualtat amb els homes. En part, això és perquè de vegades no s'apliquen criteris objectius que sistematitzin els processos de selecció i que garanteixin un tracte igualitari.¹⁵

¹⁴ Dossier *Dones en el treball*. 2021 (vegeu bibliografia).

¹⁵ *Ibidem*

Així, **els processos de selecció han de garantir que el sexe no condicioni l'elecció de la persona que finalment es contractarà**. Estem parlant, doncs, d'introduir la **perspectiva de gènere en els processos de selecció** de les organitzacions¹⁶.

5.4.1 COM S'INCLOU LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ

L'Acord de condicions de treball del personal funcionari del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola explicita que "el sistema d'accés a les places de la plantilla de l'entitat respectarà els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, tot tenint cura especial del dret de les persones que, per causa del seu sexe, de la seva pertinença a una cultura, ideologia o religió no majoritàries, o per discapacitats, poguessin ser perjudicades per una manca d'igualtat d'oportunitats". Així doncs, la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està contemplada en els sistemes de selecció i accés a l'organització.

El Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola disposa de Relació de llocs de treball. Ara bé, en el document no es detalla informació com ara el tipus de lloc (eventual, comandament, especialitzat, lloc base genèric, lloc base singular, lloc singular), la forma de provisió o les tasques assignades en relació amb cadascun d'ells. En el moment d'elaboració de la diagnosi, des de l'organització es treballa en la redefinició de les fitxes i les funcions dels llocs de treball.

L'avenç essencial del primer pla d'igualtat quant a aquest eix ha estat el desplegament de mesures per garantir processos de selecció sense biaixos de gènere. Així, l'organització té un protocol aprovat per a tribunals de selecció de personal no discriminatòria i igualitària. En el protocol s'expliciten els següents aspectes:

- El compromís per la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció de personal, amb criteris d'igualtat d'oportunitats, neutralitat, objectivitat i transparència.
- Selecció de personal no discriminatòria i igualitària. Es consideren les següents actuacions per dur a terme processos de selecció neutres, sense biaixos de gènere.
 - Selecció i constitució del tribunal. Tribunals paritaris quant a sexe, amb compromís per la utilització de llenguatge no sexista i les eines per fer-ho i signatura de declaració responsable sobre el coneixement i l'acceptació dels principis d'igualtat que han de regir els processos selectius.
 - Publicació de l'oferta de treball. Redacció no basada en el binarisme, amb ús de llenguatge no sexista que es mantindrà al llarg de totes les fases dels processos de selecció. A les convocatòries, s'explicita el compromís de l'organització de vetllar per la igualtat d'oportunitats.
 - Documentació de les persones que concursen. Identificació de les persones a través del seu número de DNI, així com ús de format cec, preestablert, en tota la documentació a presentar, per evitar biaixos de gènere i que dades irrellevants puguin condicionar els processos

¹⁶ *Ibidem*

- Comunicacions adreçades a les persones que concursen. S'hi evita l'ús exclusiu de masculí genèric.
- Desenvolupament de les proves de selecció. Formes inclusives en el discurs del tribunal i garantia d'imparcialitat i objectivitat.
- Fulls reservats a la prova escrita. Codi associat al DNI per identificar les persones i poder mantenir l'anonimat d'aquestes.
- Entrevista personal. Utilització de llenguatge no binari. Establiment dels criteris de mèrit abans de dur a terme les entrevistes, per evitar biaixos de gènere en aquestes. Plantejament de les mateixes preguntes a totes les persones, assegurant que estiguin relacionades únicament amb qüestions relatives als requeriments del lloc de treball i mai amb aspectes personals, com ara l'embaràs o la maternitat. Prendre la decisió sobre la selecció al final de tot el procés.
- Selecció de la persona candidata. Garantia que les proves d'accés estan lliures de biaixos de gènere, com ara per sobrevaloració de tasques tradicionalment atribuïdes a un sexe com a factor meritori. Igualment, evitar que les possibles adaptacions del lloc de treball per a dones siguin excusa per a desestimar-les en els processos de selecció. Considerar la interseccionalitat en tot moment.
- Presa de decisions sobre contractació. En cas de diverses candidatures idònies, selecció de la candidatura del sexe menys representat. Igualment, en cas d'empat, selecció de la candidatura de la persona amb formació en igualtat i perspectiva de gènere.
- Actes de les sessions, sempre redactades fent ús de llenguatge no sexista.
- Finalització del procés i comunicació del resultat de la selecció. Comunicació dels resultats de la selecció a totes les persones que s'hi ha presentat, i pla d'acollida per a totes les noves incorporacions.

Complementàriament al protocol, de la informació disponible es desprèn que l'aplicació d'aquest es fa en combinació amb les indicacions del marc normatiu vigent sobre la composició del tribunals i els canals de difusió de les convocatòries.

Consultada la informació relativa a les darreres convocatòries de selecció¹⁷, corresponents a 2023, es comprova que, a més dels punts que inclou el protocol de selecció, els temaris dels processos de selecció inclouen continguts sobre igualtat. Tanmateix, es desconeix si, tot i desenvolupar-se els processos de selecció de manera anonimitzada, el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola fa un seguiment de la proporció de dones i homes en les diferents fases dels **processos** de selecció, així com en els **tribunals** de selecció.

¹⁷ Informació disponible al web de Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola: Consorci del Parc Natural de Collserola > Govern Obert i Transparència > Informació institucional i organitzativa > Empleats públics > Convocatòries de personal: <https://www.seu-e.cat/ca/web/parcnaturalcollserola/govern-obert-i-transparencia/informacio-institucional-i-organitzativa/empleats-publics/convocatories-de-personal> [última data de consulta, 21 de desembre 2023]

5.4.2 SORTIDES DE L'ORGANITZACIÓ DE DONES I HOMES

El nombre de sortides de l'organització suposa, aproximadament, un 16% del total de la plantilla. Desagregat per sexes, suposa el 13% de dones i el 18% d'homes. Segons la informació disponible, no hi ha una sistematització de la realització d'una entrevista de sortida. En tot cas, amb la informació disponible, en 2022, una dona ha cessat voluntàriament el seu interinatge. La resta dels cessaments s'han donat per causes com ara la finalització de contracte, la jubilació o el decés. Les gràfiques següents mostren la informació desagregada per sexe i altres factors.

Les entrevistes de sortida permeten conèixer les causes de baixa voluntària, per motius com ara la sobrecàrrega de treball, la complexitat a l'hora de conciliar, el malestar en un entorn de treball, etc. Així doncs, permeten impulsar la prevenció d'aquestes situacions.

Taula 18. Sortides de dones i homes, dades desagregades per sexes

SEXE	Nombre de persones	Percentatge cessaments sobre el total
Dona	3	27,3%
Home	8	72,7%
Total	11	100,0%

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 19. Sortides de dones i homes per grups d'edat, dades desagregades per sexes

Total Cessaments	Nombre de persones			Percentatges sobre el total		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Total
De 50 o més anys	3	8	11	27,3%	72,7%	100,0%
Total	3	8	11			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 20. Sortides de dones i homes per causa, dades desagregades per sexes

CAUSA DE L'EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL	Nombre de persones			Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada causa		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home	Total
Decés		1	1	0,0%	12,5%	0,0%	100,0%	100,0%
Fi de Comissió de serveis com a funcionària de l'AMB	1		1	33,3%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Fi de Contracte laboral de treball temporal Alta direcció		1	1	0,0%	12,5%	0,0%	100,0%	100,0%
Fi d'interinatge		1	1	0,0%	12,5%	0,0%	100,0%	100,0%
Incapacitat permanent absoluta		1	1	0,0%	12,5%	0,0%	100,0%	100,0%
Jubilació voluntària	1	4	5	33,3%	50,0%	20,0%	80,0%	100,0%
Renúncia voluntària a interinatge	1		1	33,3%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total	3	8	11	100,0%	100,0%			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 21. Sortides de dones i homes per tipus de contracte, dades desagregades per sexes

CODI O TIPUS DE CONTRACTE	Nombre de persones			Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada tipus de contracte		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home	Total
8129044580		3	3	0,0%	37,5%	0,0%	100,0%	100,0%
8154371482	2	4	6	66,7%	50,0%	33,3%	66,7%	100,0%
8170182684	1	1	2	33,3%	12,5%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	3	8	11	100,0%	100,0%			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 22. Sortides de dones i homes per grup professional, dades desagregades per sexes

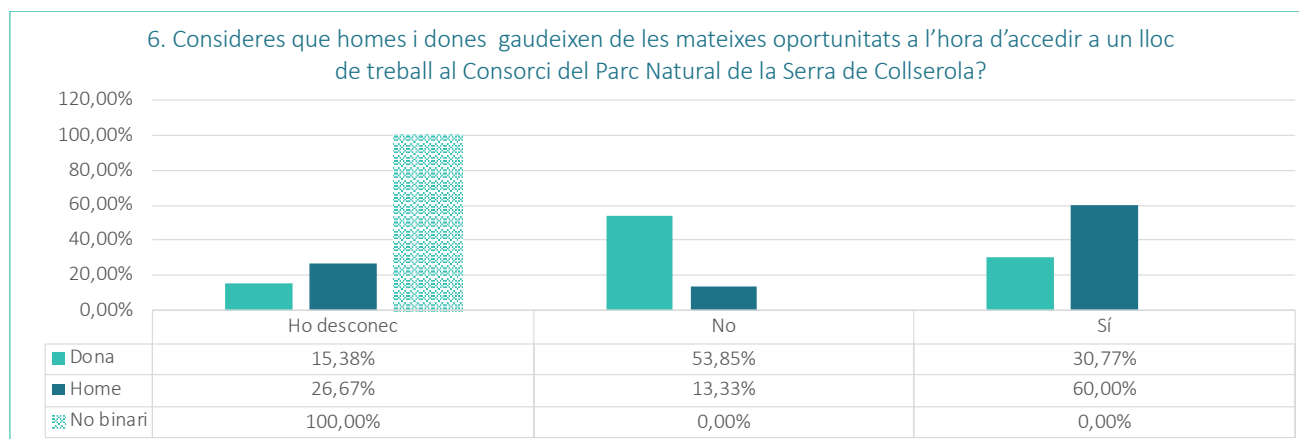
GRUP PROFESSIONAL	Nombre de persones			Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada grup		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home	Total
A1		2	2	0,0%	25,0%	0,0%	100,0%	100,0%
A2	1		1	33,3%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Alt càrrec		1	1	0,0%	12,5%	0,0%	100,0%	100,0%
C1	2	2	4	66,7%	25,0%	50,0%	50,0%	100,0%
C2		3	3	0,0%	37,5%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	3	8	11	100,0%	100,0%			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.4.3 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

A l'enquesta s'expressa una percepció d'igualtat més gran per part dels homes que no pas de les dones, tot i l'aplicació del protocol per garantir seleccions igualitàries i no discriminatòries.

Gràfica 8. Enquesta, pregunta 6. Consideres que homes i dones gaudeixen de les mateixes oportunitats a l'hora d'accedir a un lloc de treball al Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec; altres.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

5.4.4 POLÍTIQUES DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES

Arran del desplegament del pla anterior, s'observa una maduresa més gran de l'organització quant a la gestió dels processos de selecció, que es reflecteix en l'elaboració d'un protocol sobre selecció igualitària i no discriminatòria, per garantir-hi l'absència de biaixos de gènere. Es desconeix, però, si s'analitza l'evolució en les candidatures i contractacions de dones i homes per veure l'impacte de l'adopció d'aquestes mesures en els processos de selecció.

Taula 23. Polítiques de selecció i contractació. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Existència d'un protocol per garantir processos de selecció neutres, sense biaixos de gènere.	<p>Possibilitat d'ampliar els canals de difusió de la informació relativa a vacants</p> <p>Possibilitat d'analitzar l'evolució del nombre de dones i homes que es presenten i que finalment s'admeten en els processos de selecció, per adoptar mesures, si escau, que impulsen l'avenç cap a l'equilibri de sexes en les diferents ocupacions i àrees de treball del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, evitant la segregació ocupacional.</p>
Percepció desigual de dones i homes quant a la igualtat en els processos de selecció del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola. Els empleats tenen una percepció més positiva d'igualtat en els processos de selecció i, en	

tot cas, el percentatge de respostes afirmatives a l'enquesta no supera el 60%	
No es detecta una sistematització de la celebració d'entrevistes de sortida	Possibilitat de la celebració d'entrevistes de sortida per detectar causes i posar solucions als factors desencadenants.

5.5 FORMACIÓ

En aquest eix s'analitza la percepció de les persones sobre les possibilitats d'**accés a la formació**, la **gestió de la formació** i com inclou la igualtat d'oportunitats, la inclusió de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes en la programació de la formació, i la participació de dones i homes a les accions formatives en l'últim any.

S'entén la formació com el **procés d'aprenentatge continu que afavoreix l'actualització i la promoció laboral, contribuint a incrementar el coneixement, les competències i les habilitats de les persones treballadores**. Així, **la formació ha de contribuir al desenvolupament professional del personal, d'una banda, i ha de respondre als objectius estratègics de l'organització, d'una altra**. És per aquest motiu que és important que els ens realitzin una **detecció acurada de les necessitats formatives** del seu personal així com de les necessitats corporatives, per **oferir formació coherent** amb aquestes necessitats i, posteriorment, **valorar l'impacte** sobre el perfil competencial de la plantilla i sobre la corporació que aquesta formació ha tingut.

A la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua, cal incorporar-hi la perspectiva de gènere, i garantir que es consideren les necessitats formatives de dones i homes i l'accés en igualtat als programes formatius. Per exemple, això inclou tenir en compte els horaris de treball perquè la formació no dificulti l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral¹⁸.

Aquest eix també serveix per analitzar la participació de dones i homes en les accions formatives que ofereix el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, tanmateix com es veurà no es disposa d'aquesta informació desagregada per sexe.

5.5.1 GESTIÓ DE LA FORMACIÓ. PLA DE FORMACIÓ

L'Acord de condicions de treball vigent per al funcionariat del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola indica l'existència d'un pla de formació anual que respongui al dret i al deure d'empleades i empleats de formar-se per adquirir els coneixements i habilitats que es necessiten per al desenvolupament del servei públic. El pla de formació recollirà objectius de la formació i establirà els nivells de coneixements i habilitats exigibles a cada col·lectiu professional.

¹⁸ Adaptat de *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*, 2021 (vegeu bibliografia).

Igualment, el primer pla d'igualtat del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola incloïa mesures relacionades amb la gestió de la formació, com ara la detecció de necessitats, l'elaboració d'un pla de formació anual amb perspectiva de gènere i la definició de mecanismes de seguiment i avaluació de les accions formatives realitzades.

Amb tot, actualment, amb la informació disponible, no es detecta una anàlisi de les necessitats formatives ni un ús del pla de formació anual. La programació de formacions es fa, bàsicament, a demanda del personal a la persona que té com a cap de servei, a partir, principalment, del catàleg formatiu de la Diputació de Barcelona o de la Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona.

Tota la plantilla ha fet formació, amb caràcter obligatori, sobre igualtat de gènere i prevenció de l'assetjament.

5.5.2 PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES EN LA FORMACIÓ

La participació del personal en diferents accions formatives queda recollida pel Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola. Ara bé, no es detecta una sistematització desagregada per sexes, en el recull de tota la informació disponible

5.5.3 FORMACIÓ ESPECÍFICA EN IGUALTAT I DIVERSITAT DE GÈNERE

Segons la informació disponible, 66 de les 67 persones de la plantilla del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola van rebre, en 2021, formació específica sobre el pla d'igualtat de l'organització. El registre d'aquestes sessions inclou la data de celebració, el nom i l'àrea de treball de cada assistent. No es disposa, però, de la informació desagregada per sexes, que s'hauria de deduir del nom de cada persona, amb les possibilitats d'error i la feina extra que això implicaria.

Altres formacions en igualtat realitzades, en 2023, són:

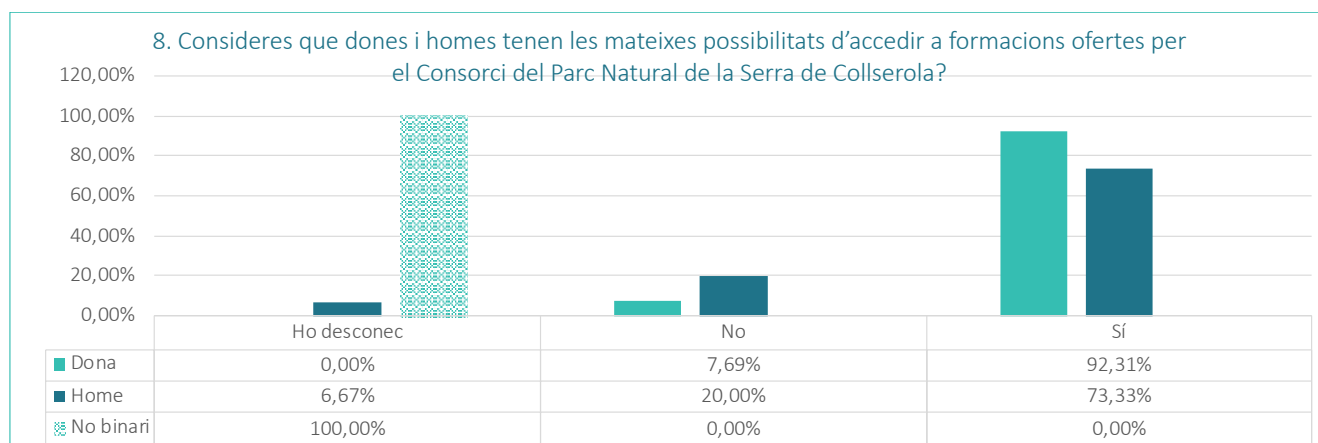
- Formació sobre llenguatge inclusiu i no sexista, després de la qual es va distribuir material com ara la Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la contractació pública i la Guia del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola per a l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista, considerada la referència en l'organització.
- Formació en perspectiva de gènere i responsabilitat social en l'àmbit de la contractació pública.
- Formació sobre gènere i biodiversitat
- Formació sobre l'enfocament de gènere en els projectes de conservació i desenvolupament sostenible
- Formació sobre conciliació de la vida familiar, laboral i personal

D'aquestes, tanmateix, no es té la informació sistematitzada sobre les persones que les han realitzades, amb dades desagregades per sexes, resum de continguts, avaluació de les sessions, etc.

5.5.4 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

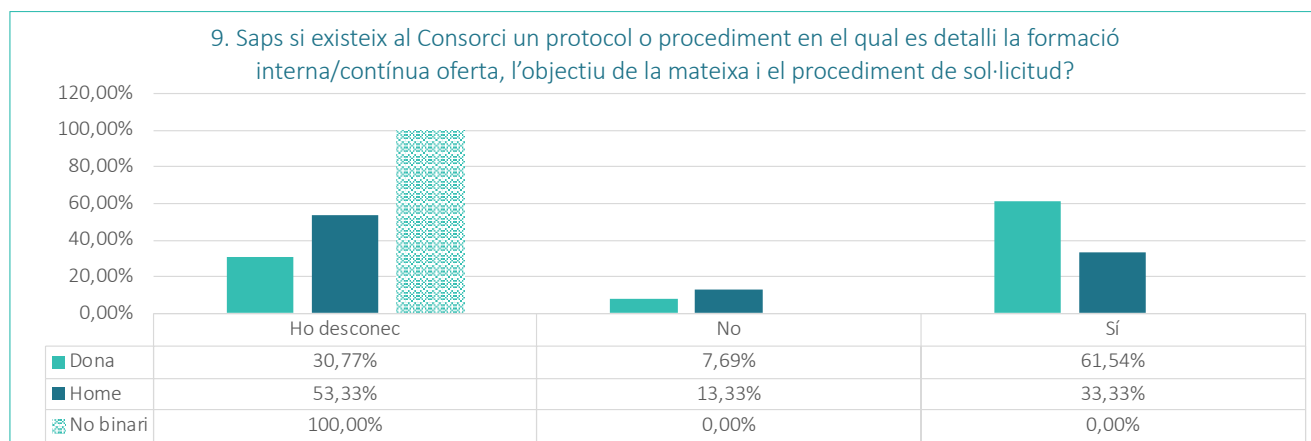
De l'anàlisi de la percepció de les persones —a través de l'enquesta i de les entrevistes a persones clau— es detecta una visió desigual per sexes de l'accés en igualtat a la formació en el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola. En aquest cas, són les dones les que tenen una percepció més positiva i les que declaren, en percentatges més alts, conèixer l'existència d'un protocol de formació.

Gràfica 9. Enquesta, pregunta 8. Consideres que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accedir a formacions ofertes per el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec; altres.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

Gràfica 10. Enquesta, pregunta 9. Saps si existeix al Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola un protocol o procediment en el qual es detalli la formació interna/contínua oferta, l'objectiu de la mateixa i el procediment de sol·licitud? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec; altres.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

5.5.5 FORMACIÓ. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES

Malgrat les mesures sobre la planificació i la gestió de la formació aprovades en el primer pla d'igualtat, es detecten possibilitats de millora d'aquests aspectes. És per això que seria idoni replantejar les mesures per tal de poder-les implementar al llarg de la vigència del segon pla. Convé destacar, en tot cas, que s'han dut a terme la major part de les accions formatives sobre igualtat de gènere planificades.

Taula 24. Formació. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
<p>No es detecta una anàlisi de les necessitats formatives del personal del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola ni una planificació anual de la formació de la plantilla.</p> <p>La formació es duu a terme a demanda del personal i amb la supervisió de caps de servei.</p>	<p>Elaboració i desplegament d'un pla de formació anual que inclogui la detecció de necessitats formatives, la formació en igualtat i perspectiva de gènere i que garanteixi l'accés en igualtat a les accions formatives necessàries per a cada col·lectiu.</p> <p>Possibilitat de sistematització de la informació relativa a les accions formatives amb dades desagregades per sexe, i en què es reculli el resum d'objectius i continguts de les sessions, participants, format de la formació, horari, etc.</p>
<p>S'han dut a terme diverses formacions sobre igualtat i perspectiva de gènere, que indiquen la voluntat d'aplicar la perspectiva de gènere de manera transversal en l'organització</p>	<p>Possibilitat de sistematització de la informació relativa a les accions formatives sobre igualtat i perspectiva de gènere amb dades desagregades per sexe, i en què es reculli el resum d'objectius i continguts de les sessions, participants, format de la formació, horari, etc.</p>

5.6 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

La promoció i el desenvolupament professional de les dones encara és una assignatura pendent a l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge segueixen encara presents, tal com ho mostra concepte del "sostre de vidre", que fa referència a les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió en les organitzacions. Per això, **la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques de promoció i desenvolupament professional suposen un aspecte primordial per assolir una igualtat de gènere real i efectiva.**

A l'administració pública existeixen dues formes habituals de promoció:

- D'una banda, l'ascens del personal funcionari de carrera i del personal laboral fix de la mateixa entitat local des de l'escala, subescala, classe i categories del grup inferior en què estigui integrat a la immediata del grup superior, mitjançant la superació de les proves selectives que es convoquin i produint la seva baixa en l'escala o subescala d'origen.
- D'altra, la millora del nivell personal respecte el nivell de destinació propi del lloc de treball.

A aquestes dues fórmules caldria afegir la mobilitat horitzontal que si bé no és pròpiament una promoció, sí que pot ser viscuda com a desenvolupament professional per part de qui la gaudeix.

5.6.1 GESTIÓ DE LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL

En aquest àmbit s'analitza:

- Si existeix un sistema de valoració de l'acompliment.
- Si existeixen plans de carrera personalitzats i, si és així, si existeixen per a totes les categories i departaments.
- Nombre de persones que han promocionat en els darrers dos anys, amb dades desagregades per sexe.

- Descripció dels processos de promoció: com es publiciten, mecanismes de selecció, etc.

El Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola del Parc Natural de la Serra de Collserola no disposa de cap procediment intern relacionat amb els processos de promoció, per tal d'evitar l'aleatorietat en la promoció del personal. En el primer pla d'igualtat de l'organització es va aprovar una mesura en aquest sentit. Tanmateix, tot i haver redactat algun informe per iniciar aquest procés de criteris per a la promoció, no s'han assumit i materialitzat els criteris en cap document de l'organització.

Les mesures relacionades amb la promoció no s'han assolit, però es consideren un aspecte clau dels exercicis futurs. Queden en espera d'aspectes com ara els moviments en la plantilla a conseqüència de les jubilacions properes. La Comissió d'igualtat ja ha fet una proposta a la gerència de valoració d'aspectes en els processos de promoció.

5.6.2 PROMOCIONS

Les taules següents mostren la informació relativa a les promocions dels anys 2021 i 2022. S'han donat més promocions de dones que d'homes, tot i que aquestes representen un percentatge menor del total de la plantilla. En general, les promocions no impliquen canvis en el grup professional sinó en els nivells. Es desconeixen les modificacions salarials associades a les promocions.

Taula 25. Promocions dels anys 2021 i 2022, dades desagregades per sexe

Sexe	Nombre de persones	Sexe	Percentatges sobre el total de persones
Dona	9	Dona	56,3%
Home	7	Home	43,8%
Total	16	Total	100,0%

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 26. Promocions per origen, dades desagregades per sexe

LLOC/NIVELL D'ORIGEN	Nombre de persones			Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada origen	
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home
ADMINISTRATIU - C1 N15	1		1	11,1%	0,0%	100,0%	0,0%
ADMINISTRATIU - C1 N16	1		1	11,1%	0,0%	100,0%	0,0%
ARQUITECTE - A1 N20	1		1	11,1%	0,0%	100,0%	0,0%
AUXILIAR TÈCNIC ADMINISTRATIU - C2 N12	2	1	3	22,2%	14,3%	66,7%	33,3%
ENGINYER DE MONTS QUALIFICAT - A1 N20		1	1	0,0%	14,3%	0,0%	100,0%
OFICIAL - C2 N12		1	1	0,0%	14,3%	0,0%	100,0%
OPERARI DE CAMP I PREVENCIÓ D'INCENDIS QUALIFICAT - C2 N12		1	1	0,0%	14,3%	0,0%	100,0%
PERSONAL TÈCNIC DE SUPORT - C2 N12		1	1	0,0%	14,3%	0,0%	100,0%
TÈCNIC AUXILIAR D'OBRES I MANTENIMENT - C1 N15		2	2	0,0%	28,6%	0,0%	100,0%
TÈCNIC AUXILIAR D'ÚS PÚBLIC, DIVULGACIÓ I EDUCACIÓ AMBIENTAL - C1 N15	1		1	11,1%	0,0%	100,0%	0,0%
TÈCNIC AUXILIAR RRHH - C1 N15	1		1	11,1%	0,0%	100,0%	0,0%
TÈCNIC DE GESTIÓ DE GESTIÓ D'EDUCACIÓ AMBIENTAL-CENTRE RREE - A2 N16	1		1	11,1%	0,0%	100,0%	0,0%
TÈCNIC DE GESTIÓ D'ÚS PÚBLIC I DIVULGACIÓ - A2 N16	1		1	11,1%	0,0%	100,0%	0,0%
Total	9	7	16	100,0%	100,0%		

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 27. Promoció per destí, dades desagregades per sexe

LLOC/NIVELL DESTÍ	SEXE			SEXE		SEXE	
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home
AUXILIAR TÈCNIC ADMINISTRATIU - C2 N13	2	1	3	22,2%	14,3%	66,7%	33,3%
CAP DE SERVEI UPDEA - A2 N26	1		1	11,1%	0,0%	100,0%	0,0%
CAP D'OFICINA DE TERRITORI - A1 N22	1		1	11,1%	0,0%	100,0%	0,0%
ENGINYER DE MONTS QUALIFICAT - A1 N21		1	1	0,0%	14,3%	0,0%	100,0%

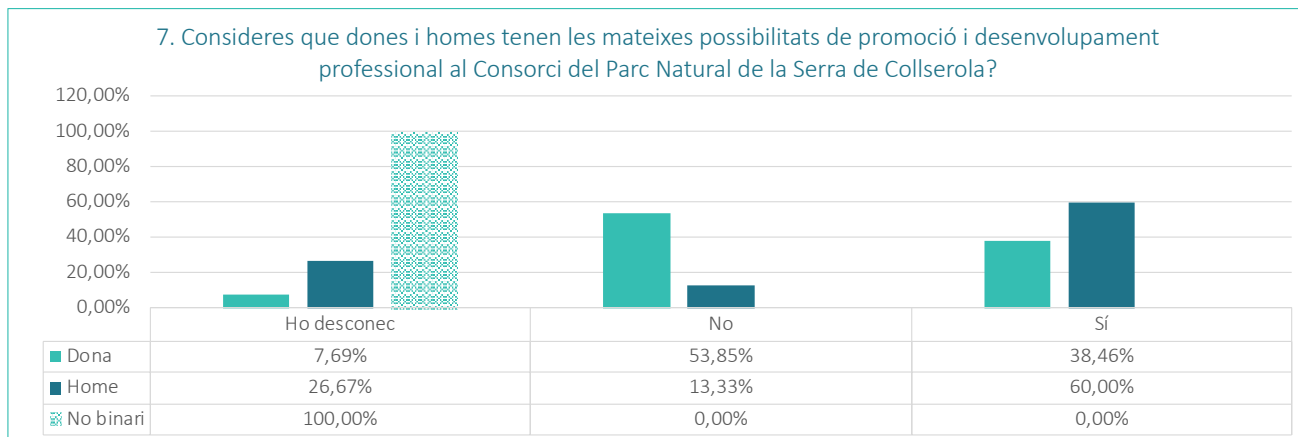
Total Promoció	SEXE			SEXE			SEXE	
LLOC/NIVELL DESTÍ	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home	
OPERARI DE CAMP I PREVENCIÓ D'INCENDIS QUALIFICAT - C2 N13		1	1	0,0%	14,3%	0,0%	100,0%	
PERSONAL TÈCNIC DE SUPORT - C2 N13		1	1	0,0%	14,3%	0,0%	100,0%	
TÈCNIC AUX. CARTOGRAFIA QUALIFICAT I PREVENC. INCENDIS - C1 N15		1	1	0,0%	14,3%	0,0%	100,0%	
TÈCNIC AUXILIAR DE PATRIMONI - C1 N17 (adscripció temporal fins a resolució de promoció interna)	1		1	11,1%	0,0%	100,0%	0,0%	
TÈCNIC AUXILIAR D'OBRES I MANTENIMENT - C1 N15 amb complement PRL (adscripció temporal en substitució de baixa paterna)		1	1	0,0%	14,3%	0,0%	100,0%	
TÈCNIC DE GESTIÓ D'ADMINISTRACIÓ GENERAL - A2 N16	2		2	22,2%	0,0%	100,0%	0,0%	
TÈCNIC DE GESTIÓ D'EDUCACIÓ AMBIENTAL - A2 N16	1		1	11,1%	0,0%	100,0%	0,0%	
TÈCNIC DE GESTIÓ D'EDUCACIÓ AMBIENTAL-CENTRE RREE - A2 N18	1		1	11,1%	0,0%	100,0%	0,0%	
TÈCNIC DE SISTEMES NATURALS - A2 N16		1	1	0,0%	14,3%	0,0%	100,0%	
Total	9	7	16	100,0%	100,0%			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.6.3 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

Com en el cas de l'accés a l'organització, les percepcions expressades en l'enquesta i les entrevistes el voltant de la igualtat en la promoció i el desenvolupament professional en el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola es desigual segons sexes, i és més positiva per als homes, sense sobrepassar, però, el 60%. Igualment, s'expressen, en general, poques expectatives i possibilitats de promoció, així com les possibilitats de millores en el disseny i criteris de les carreres professionals.

Gràfica 11. Enquesta, pregunta 7. Consideres que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional al Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec; altres.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

5.6.4 PROMOCIÓ PROFESSIONAL. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES

La promoció professional és un dels aspectes importants a considerar dins d'un pla d'igualtat. El Consorci tot i haver redactat algun informe per iniciar aquest procés de criteris per a la promoció, no s'han assumit i materialitzat els criteris en cap document de l'organització.

Les percepcions que s'expressen en enquesta i entrevistes són de poques possibilitats de promocionar i no hi ha tampoc una percepció majoritària d'igualtat en aquests processos.

Taula 28. Promoció. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
No hi ha una percepció majoritària d'igualtat en les possibilitats de promoció i desenvolupament professional, sobretot en el cas de les dones. Percepció de poques possibilitats de promoció i criteris poc definits quant al disseny de la carrera professional	Disseny de carrera professional basat en criteris objectius i sense biaixos de gènere.
No es disposa d'informació sobre l'existència de sistemes de valoració de l'acompliment neutres	Establiment d'un sistema de valoració de l'acompliment neutre, sense biaixos
Encara pendent l'establiment d'un procediment relatiu a la promoció interna	Disseny d'un procediment intern sobre promoció

5.7 CONDICIONS LABORALS

Les condicions de treball engloben la seguretat, la salut i la qualitat de vida en l'ocupació, estan directament vinculades a l'entorn laboral i tenen a veure amb l'espai físic de treball, els materials i les infraestructures, així com amb aspectes ambientals i tecnològics i qüestions d'organització, ordenació i remuneració del treball.

5.7.1 RELACIÓ LABORAL

5.7.1.1 RELACIÓ LABORAL. CONTRACTACIÓ I QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL

CONTRACTACIÓ

Els empleats i empleades públiques es classifiquen en:

- a) Funcionariat de carrera.
- b) Funcionariat interí.
- c) Personal laboral, sigui fix, per temps indefinit o temporal.
- d) Personal eventual.

El funcionariat, tant de carrera com interí, es regeix per l'Estatut Bàsic del Treballador Públic¹⁹, mentre que el personal laboral es regeix per l'Estatut dels Treballadors²⁰. Pel que fa a la norma reguladora de les condicions laborals a la corporació, tant el personal laboral com el funcionariat es regeixen pel *Dotzè acord regulador de les condicions de treball del personal laboral i funcionari (anys 2018-2020)*.

Convé recordar que personal laboral i funcionariat no es diferencien per les funcions desenvolupades, ja que, exceptuant l'exercici de potestats públiques, el personal laboral, igual que el funcionari, constitueix plenament funció pública, atès que serveix a l'interès general i forma part integrant de l'estructura de l'administració pública. Així, la principal diferència entre el personal laboral i el personal funcionari és la regulació de la relació laboral amb l'Administració: el primer grup es regula pel dret laboral, mentre que el personal funcionari es regula pel dret administratiu. Aquesta diferència pel que fa a la relació amb l'Administració implica nombroses conseqüències pràctiques com, per exemple:

- Major estabilitat per al funcionariat de carrera que per al personal laboral fix: el funcionari o funcionària no pot ser destituïda o acomiadada (excepte separació del servei per falta molt greu); mentre que el personal laboral pot ser objecte d'extinció del seu contracte de treball per raons objectives, de forma individual o a través d'un acomiadament col·lectiu.
- Ordre jurisdiccional al qual dirigir-se: el personal funcionari acudeix davant de conflictes laborals, esgotades totes les vies de reclamació prèvies, al Jutjat del Contenciós; mentre que el personal laboral podrà fer

¹⁹ Es manté la mostra d'androcentrisme en el llenguatge que suposa el masculí genèric en aquesta referència per mantenir la citació textual.

²⁰ Es manté la mostra d'androcentrisme en el llenguatge que suposa el masculí genèric en aquesta referència per mantenir la citació textual.

demanda acudint al Jutjat Social. La via del Contenciós implica pagament de costes processals en cas de perdre el litigi i presenta una elevada formalitat procedimental; en canvi, la via del Social només implica condemna de costes en cas de demostrar-se temeritat o mala fe en la denúncia i presenta menor formalitat procedimental.

- Prescripció de les obligacions de l'Administració: en dret administratiu, les obligacions de l'Administració prescriuen al cap de quatre anys; això significa que un funcionari o funcionària, en presentar qualsevol reclamació o sol·licitud a l'Administració, pot retrotreure la seva petició quatre anys enrere; en canvi, el personal laboral només pot reclamar l'últim any. En la pràctica, això implica una diferència important en la prescripció dels "endarreriments" o reclamació de complements retributius de qualsevol mena.
- Capacitat negociadora del Comitè d'Empresa: el funcionariat tria als seus representants en les Juntes de Personal, que no tenen capacitat negociadora, sinó que la tenen els sindicats que obtenen un percentatge de representativitat en aquestes. El personal laboral tria als seus representants en els Comitès d'Empresa, aquests sí que tenen capacitat negociadora, i majors funcions i garanties de representació que les Juntes de Personal.
- Drets socials laborals o administratius: fins a l'1 de gener de 2011, el règim social era diferent per al personal funcionari i per al laboral; des d'aquella data, tots els nous empleats i empleades cotitzen al règim general de la Seguretat Social. Tot i això, existeixen diferències respecte al dret a jubilació parcial, a reducció de jornada o a la percepció de prestació d'atur.
- Existència del personal laboral indefinit no fix: la normativa laboral impedeix que un treballador o treballadora pugui concatenar contractes durant més de tres anys i continuï amb un contracte temporal, passant a estar en situació de contracte indefinit. Aquesta fórmula, com que no es correspon amb la superació d'unes proves selectives per a ser laboral fix de l'Administració, ha suposat la creació per la jurisprudència de la figura del personal indefinit no fix en les administracions públiques. En canvi, per al personal interí no s'estableix cap garantia similar respecte a la seva situació laboral.

QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL

Quant a l'organització del treball, és important que aquesta es correspongui amb la qualificació real de la plantilla, és a dir, que la descripció de cada lloc de treball i les funcions associades siguin coherents amb el conjunt de coneixements, iniciativa, autonomia, responsabilitat i complexitat que exigeix l'activitat desenvolupada. Així, una persona està qualificada en el desenvolupament del seu treball quan obté uns resultats que estan al nivell demandat per l'organització, és a dir, en el seu acompliment laboral obté els resultats esperats, amb els recursos i el nivell de qualitat degut.

És per això que en aquest apartat s'analitzen, idealment, els següents aspectes:

- Existència de relació de llocs de treball detallada i pública. La Relació de llocs de treball de Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola es troba publicada al seu portal web, tot i que, en el moment d'elaboració de la diagnosi, la informació disponible no està actualitzada. En aquest document es detalla: nom del lloc, grup professional i nivell, salari base, complements de destinació i específic, règim (funcionariat o personal laboral). Tanmateix, no es detalla el tipus de lloc (eventual, comandament, especialitzat, lloc base genèric, lloc base singular, lloc singular), forma de provisió (assignació inicial, concurs de mèrits, concurs, lliure designació, etc.), titulació necessària, nivell de català i de castellà, i tasques assignades a cada lloc. Com ja s'ha comentat, des de l'organització s'està treballant en la definició de fitxes i funcions de cada lloc de treball.
- Existència de sistema de valoració de llocs de treball. Segons la informació proporcionada per l'ens, en el moment d'elaboració de la diagnosi, [el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola no disposa de](#)

valoració de llocs de treball. Aquest és un element clau i indispensable, per a poder procedir a la inscripció del pla d'igualtat en el registre de plans creat per l'administració pública.

- Existència de sistemes de valoració de l'acompliment.

5.7.1.2 CONDICIONS CONTRACTUALS DE DONES I HOMES

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE CONTRACTE

La major part de les empleades i dels empleats formen part del funcionariat de l'organització. Entre el personal laboral i els interinatges, és més gran el percentatge d'homes sobre el total d'homes que no pas el de dones. Així doncs, les condicions de treball de les dones són més estables que les dels homes, en el període analitzat.

Taula 29. Distribució de la plantilla per tipus de contracte, dades desagregades per sexe

Tipus de contracte	Nombre de persones			Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada tipus de contracte		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home	Total
8129044580 (personal laboral)	2	6	8	8,7%	13,6%	25,0%	75,0%	100,0%
8154371482 (funcionariat)	21	35	56	91,3%	79,5%	37,5%	62,5%	100,0%
8170182684 (personal interí)		3	3	0,0%	6,8%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	23	44	67	100,0%	100,0%			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.7.2 CONDICIONS LABORALS. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES

En relació amb les condicions laborals, la major part del personal del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola forma part del funcionariat (83,5% del total), en percentatges més grans de dones sobre el total de cada sexe. No existeix, però, valoració de llocs de treball, ni sistema de valoració de l'acompliment. Igualment, segons la informació disponible, en el moment d'elaboració de la diagnosi, des de l'organització es treballa en la redefinició de les fitxes i les funcions dels llocs de treball.

Taula 30. Condicions laborals. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
La major part de la plantilla forma part del funcionariat. Les condicions de treball de les dones no són menys estables que les dels homes.	
Segons la informació disponible, en el moment d'elaboració de la diagnosi, des de l'organització es treballa en la redefinició de les fitxes i les funcions dels llocs de treball.	Elaboració d'una valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere

El Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola no té valoració de llocs de treball.	
No hi ha un sistema de valoració de l'acompliment del treball	

5.8 EXERCICI CORRESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

La desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és a la base de les desigualtats laborals, ja que condiciona la participació en el mercat de treball i la trajectòria professional de dones i homes. Així, la dedicació més gran de les dones a les tasques de cures és un element cabdal en el manteniment del grau de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció i en el reconeixement professional i retributiu d'aquestes²¹. D'aquesta manera, les dones, principals proveïdores de cura i atenció en la nostra societat, s'han vist penalitzades pel desenvolupament d'aquest rol, amb freqüència invisibilitzat, menystingut i no remunerat.

L'ordenació del temps de treball és indispensable per tal de garantir la possibilitat de conciliar, és a dir, de fer compatible la vida laboral de les persones treballadores amb altres esferes vitals, com ara la família, l'oci i el descans o el desenvolupament personal.

Ara bé, cal assenyalar que la política del temps d'una organització pot afavorir una major conciliació, però, difícilment podrà solucionar les mancances i les dificultats de concordar dos mons amb necessitats, sovint, oposades: així, l'àmbit laboral i l'àmbit personal i familiar responen a valors subjacents i lògiques de funcionament contraposades i jerarquitzades, en què les necessitats i les voluntats productives s'han situat en una posició de superioritat respecte de les necessitats de cura i de benestar.

Per tant, **una organització compromesa amb l'equitat de gènere haurà de fomentar, d'una banda, mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i, d'altra, treballar per tal de subvertir els valors culturals de gènere predominants, que tendeixen a carregar la major part de la responsabilitat de les tasques domèstiques i d'atenció a les persones en les dones**, tot promovent la corresponsabilitat dels seus treballadors i treballadores en la reproducció de la vida.

En aquest àmbit s'analitza la percepció de les persones en relació amb les possibilitats d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral al Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, les mesures que posen a disposició per tal de facilitar aquest equilibri, així com l'ús que fan dones i homes d'aquestes mesures.

5.8.1.1 TIPOLOGIA I DISTRIBUCIÓ DE LA JORNADA LABORAL DE DONES I HOMES

²¹ Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021 (vegeu bibliografia)

Segons la informació disponible, amb l'excepció d'un empleat, tota la plantilla treballa a temps complet al Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola. Igualment, tota la plantilla té horari continu. Es desconeixen els motius de reducció de jornada de l'empleat amb treball el 75% de la jornada. Així doncs, no hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la tipologia i la distribució de la jornada laboral.

Taula 31. Distribució de la plantilla segons el percentatge de jornada treballat, dades desagregades per sexe

Total	Nombre de persones			Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada tipus de jornada		
	% jornada	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home
0,75		1	1	0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%
1	23	43	66	100,0%	97,7%	34,8%	65,2%	100,0%
Total	23	44	67	100,0%	100,0%			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 32. Distribució de la plantilla segons els motius de reducció de jornada, dades desagregades per sexe

Total	Nombre de persones			Percentatges sobre el total de cada sexe		Percentatges sobre el total de cada motiu de reducció de jornada		
	Motiu de la reducció	Dona	Home	Total	Dona	Home	Dona	Home
N/A	23	44	67	100,0%	100,0%	34,3%	65,7%	100,0%
Total	23	44	67	100,0%	100,0%			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 33. Distribució de la plantilla segons el tipus d'horari, dades desagregades per sexe

Total	Nombre de persones		
	Horari	Dona	Home
Continu	23	44	67
Total	23	44	67

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.8.1.2 MESURES D'IMPULS DE LA CORRESPONSABILITAT

L'Acord de prestació de serveis en modalitat de teletreball del personal del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola és el document aprovat i vigent que regula aquesta modalitat de treball per a la seva plantilla. El document s'emmarca en el Pla estratègic 2023-2027 i té com a objectiu la millora de la prestació del servei públic de l'entitat, i l'organització del treball per objectius i resultats, amb la millora de l'eficiència administrativa que això comporta. Igualment, la implementació de l'anomenat teletreball potencia un model de mobilitat més sostenible. Així mateix, en el document s'explicita la voluntat del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola per tal que "empleats i empleades disposin de més flexibilitat a l'hora d'organitzar la seva vida professional i personal. En aquest sentit, es volen afavorir les polítiques d'igualtat de gènere i fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes, com també les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal".

El document inclou:

- L'especificació de les funcions que es poden dur a terme en la modalitat de treball a distància, a través de les tecnologies de la informació i la comunicació, així com de les funcions no teletreballables.
- La classificació dels llocs de treball en funció del percentatge de funcions teletreballables que se'ls assignen: llocs teletreballables (més del 80% de la jornada es pot fer a través del teletreball), llocs mixtes (inclouen funcions teletreballables i no teletreballables), i llocs no teletreballables (més del 80% de la jornada no pot dur-se a terme en modalitat de teletreball). El document també estableix la possibilitat de la temporalitat d'aquesta classificació si, al llarg de l'any, certs llocs de treball passen d'una categoria a una altra en funció de l'estacionalitat de certes tasques.
- Nombre màxim de jornades teletreballables permeses –tres– llevat de situacions excepcionals.
- Organització del calendari, considerant les necessitats de les empleades i empleats, per part de les direccions de serveis.
- Provisió de l'equipament tecnològic necessari per a teletreballar per part del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola.
- Procediment de sol·licitud i autorització del teletreball.
- Establiment del pla personal de teletreball, subscrit entre l'empleada o empleat i la persona que n'exerceix la supervisió, amb el coneixement i la conformitat del comandament immediatament superior i de l'àmbit organitzatiu corresponent.
- Motius de revocació de la modalitat de teletreball.
- Mesures de prevenció de riscos laborals, inclosos els psicosocials d'aquesta modalitat de prestació de serveis.
- Mesures relacionades amb el dret a la desconexió digital segons la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. Aquestes mesures inclouen evitar al màxim l'enviament de comunicacions professionals fora de la jornada laboral, l'elaboració d'un protocol o guia de bones pràctiques que ajudi a garantir el temps de descans de les empleades i empleats, així com accions formatives i de sensibilització.
- Teletreball amb perspectiva de gènere. El document explicita el compromís de garantir el dret al teletreball en igualtat de condicions entre dones i homes.
- Existència d'una comissió de seguiment i avaluació del teletreball, formada per membres del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola i de la representació legal de les treballadores i els treballadors, i amb l'especificació de les següents funcions: seguiment i l'avaluació dels resultats, així com presentació i execució de propostes de millora de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball. Aquesta comissió informará dels resultats de les seves avaluacions a la comissió de seguretat i salut i a la comissió d'igualtat.

5.8.1.3 ÚS DE LES DIFERENTS MESURES

Les taules següents mostren la distribució de la plantilla en funció de l'ús de les diferents mesures relacionades amb la conciliació entre la vida laboral, personal i familiar. El 13% de les dones i el 4,5% dels homes han sol·licitat adaptacions de jornada. Igualment, al voltant d'un terç més de dones que d'homes (91,3% enfront del 61,36%) gaudeixen de flexibilitat horària. Aquest fet pot venir vinculat amb la diferent prestació de servei que realitzen uns i altres. Ja que els homes s'ubiquen principalment en feines de camps i aquestes tenen menys marge de flexibilitat.

Pel que fa al teletreball, si bé és cert que les empleades fan teletreball en percentatges més grans que els homes, també ho és que, segons la definició de tasques i funcions susceptibles de ser desenvolupades a distància,

aquestes corresponen en major mesura als llocs de treball feminitzats del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola.

Segons la informació aportada pel Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, en el període analitzat, 2022, cap persona ha fet ús de permisos, llicències o excedències.

Taula 34. Sol·licituds d'adaptació de jornada, dades desagregades per sexe

Sol·licitud adaptació jornada	Nombre dones	Nombre homes	Total
No	20	42	62
Si	3	2	5
Total	23	44	67

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 35. Distribució de la plantilla en funció de la prestació de serveis en modalitat de teletreball, dades desagregades per sexe

Percentatges sobre el total de cada sexe			
Teletreball i percentatge	Dones	Homes	Total
<30%	34,78%	13,64%	20,90%
>30%	17,39%	4,55%	8,96%
No	47,83%	81,82%	70,15%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 36. Distribució de la plantilla en funció de la flexibilitat horària, dades desagregades per sexe

Percentatges sobre el total de cada sexe			
Flexibilitat horària	Dona	Home	Total
No	8,70%	38,64%	28,36%
Si	91,30%	61,36%	71,64%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

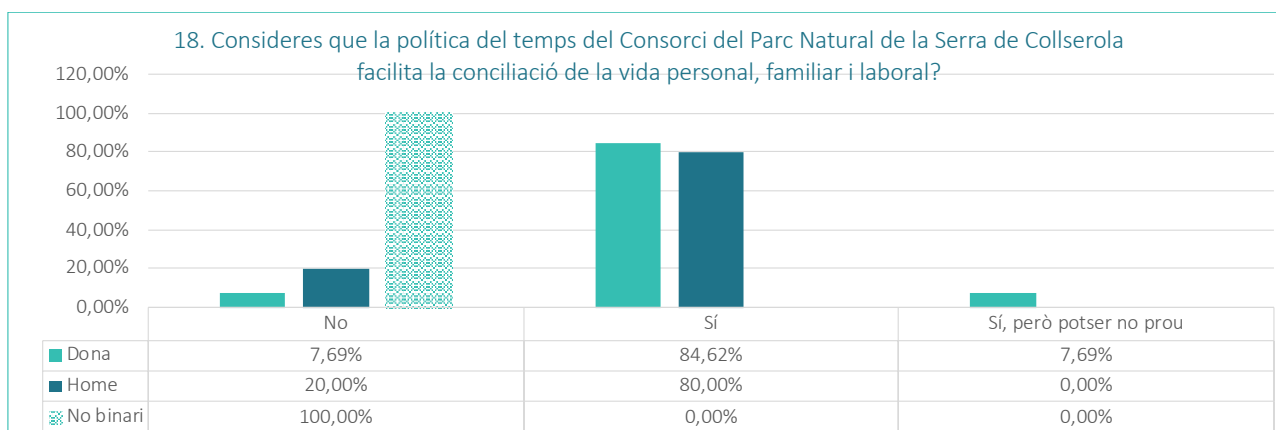
Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.8.1.4 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

Segons mostren els resultats de l'enquesta i de les entrevistes, la percepció de les possibilitats de conciliar la vida familiar, personal i laboral és positiva tant per les empleades com pels empleats, si bé és cert que les empleades indiquen que encara hi ha possibilitats de millora en l'enquesta. Així, els empleats valoren més positivament que les empleades les seves possibilitats de conciliar els diferents àmbits de la vida.

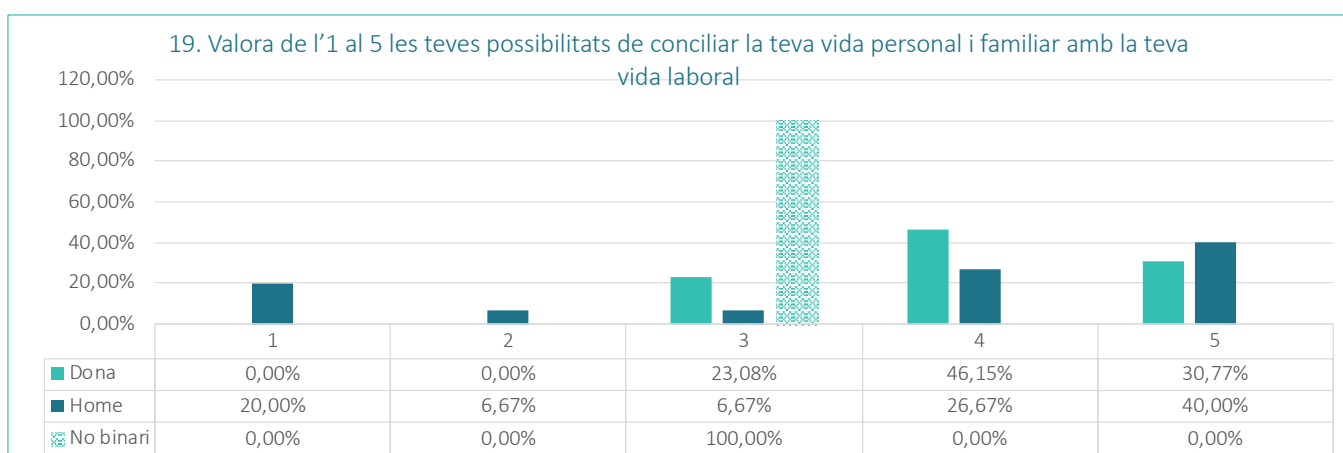
Pel que fa al desplaçament, les empleades expressen la necessitat de més temps per anar i tornar a la feina des de casa que no els homes, i fan una valoració més positiva del transport públic.

Gràfica 12. Enquesta, pregunta 18. Consideres que la política del temps del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec.



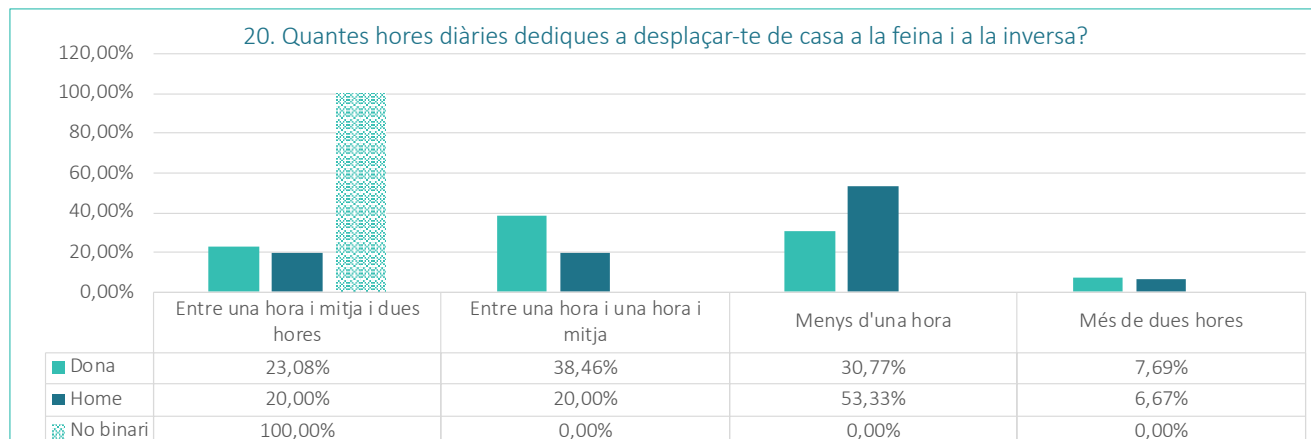
Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

Gràfica 13. Enquesta, pregunta 19. Valora de l'1 al 5 les teves possibilitats de conciliar la teva vida personal i familiar amb la teva vida laboral.



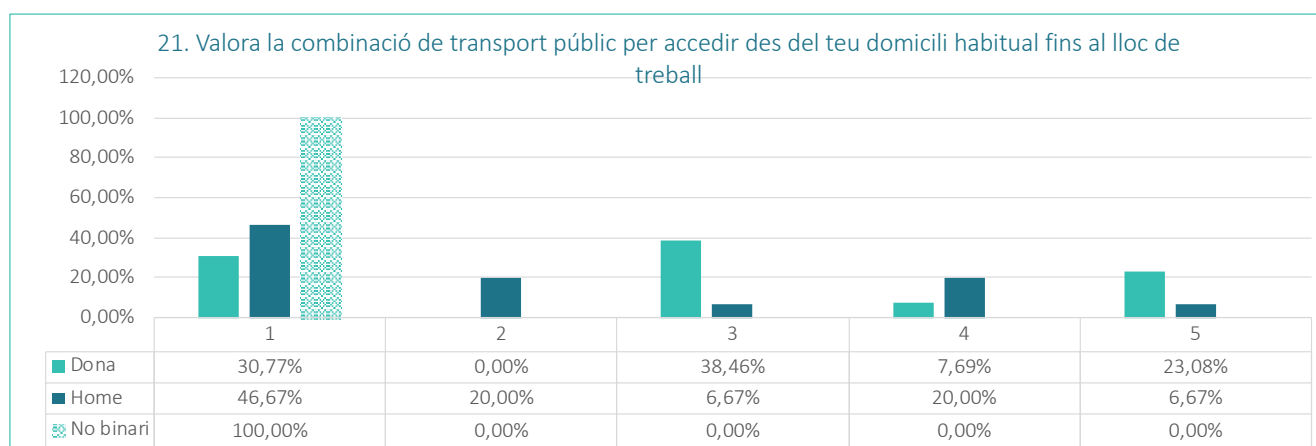
Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

Gràfica 14. Enquesta, pregunta 20. Quantes hores diàries dediques a desplaçar-te de casa a la feina i a la inversa? Opcions de resposta: menys d'una hora; entre una hora i una hora i mitja; entre una hora i mitja i dues hores; més de dues hores; més de tres hores.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

Gràfica 15. Enquesta, pregunta 21. Valora la combinació de transport públic per accedir des del teu domicili habitual fins al lloc de treball. Opcions de resposta: 1, mínima satisfacció; 5, màxima satisfacció.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

5.8.2 EXERCICI CORRESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES

Gràcies al desplegament de les accions del primer pla d'igualtat del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, es compta amb un protocol de teletreball que inclou el dret a la desconexió digital. Ara bé, queden pendents aspectes com ara l'elaboració d'un document que doni resposta a les necessitats de conciliació de la plantilla.

Taula 37. Exercici corresponsable de la vida laboral, personal i familiar. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
El Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola compta amb un acord de prestació de serveis en modalitat	No es disposa d'informació sobre l'avaluació d'aquesta modalitat de prestació de serveis ni sobre el

de teletreball. El document inclou els aspectes relatius a la salut laboral i el dret a la desconexió digital	desenvolupament de les mesures previstes en relació amb la desconexió digital.
No s'han posat en marxa mesures d'impuls de la corresponsabilitat. Les empleades fan un ús més gran de les possibilitats de flexibilitat laboral.	Impuls de mesures de sensibilització i d'impuls de la corresponsabilitat
Tot i la valoració positiva de les possibilitats de conciliació per part de dones i homes, les empleades expressen una percepció d'aquest aspecte no tan positiva i amb marge de millora.	Elaboració d'un document amb mesures de conciliació que recullin les necessitats de la plantilla.

5.9 SALUT LABORAL

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals (PRL) és la protecció de les treballadores i els treballadors de l'exposició a situacions laborals que puguin suposar un dany a la salut. Si considerem que –a causa de la segregació de gènere en el treball–, dones i homes s'exposen a diferents riscos laborals, és essencial la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, per tal d'aplicar polítiques i pràctiques que protegeixin totes les persones treballadores i avançar en la igualtat en el treball també pel que fa a la salut laboral.²²

Les condicions de treball engloben la seguretat, la salut i la qualitat de vida en l'ocupació, estan directament vinculades a l'entorn laboral i tenen a veure amb l'espai físic de treball, els materials i les infraestructures, així com amb aspectes ambientals i tecnològics i qüestions d'organització, ordenació i remuneració del treball.

L'estudi de les característiques generals dels centres de treball –instal·lacions, equips, productes–, així com de la naturalesa dels agents físics, químics i biològics presents en l'ambient de treball i dels riscos associats, juntament amb altres característiques del treball, incloses les relatives a la salut psicosocial, que influeixen en la magnitud dels riscos als quals puguin estar exposades les persones treballadores, pertany a l'àmbit de la salut i la prevenció de riscos laborals. És per aquest motiu que el present pla d'igualtat es limita a verificar la incorporació de la variable de gènere en les polítiques de prevenció de riscos, atès que una anàlisi amb més profunditat depèn de professionals amb qualificació en l'àmbit de la salut laboral.

5.9.1.1 GESTIÓ DE LA SALUT LABORAL

El Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola va realitzar una avaluació de factors psicosocials de cadascuna de les seves àrees de treball, que conté 9 factors de risc psicosocial:

- Temps de treball (TT)

²² Adaptat de *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*, 2021 (vegeu bibliografia).

- Autonomia (AU)
- Càrrega de treball (CT)
- Demandes psicològiques (DP)
- Varietat/Contingut del treball (VC)
- Participació/Supervisió (PS)
- Interès pel treballador/a / Compensació (ITC)
- Acompliment / “Desempeño” de rol (DR)
- Relacions i suport social (RAS)

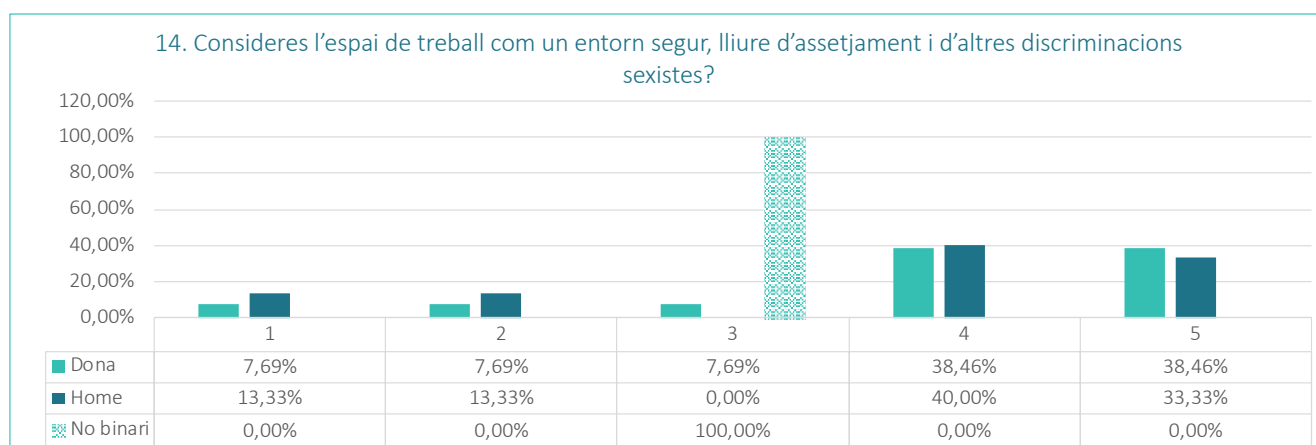
El mètode utilitzat avalua quantitativament el risc a través de qüestionaris, i qualitativament a través de grups de discussió i entrevistes amb persones clau. L’anàlisi està desagregat per sexes i per franges d’edat, i la taxa de resposta a aquesta avaluació va ser del 80%.

Entre les mesures preventives i de seguiment hi ha el seguiment de l’adequació dels protocols d’actuació i/o procediments interns per a la gestió dels possibles casos de violència física, psicològica i assetjament, així com la igualtat d’oportunitats en els processos de selecció i la programació de reunions en la franja horària central de la jornada laboral, per no afectar a la flexibilitat horària. No es detecta, tanmateix, una valoració de riscos de violència sexual dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, tal com indica l’article 12, sobre prevenció i sensibilització en l’àmbit laboral de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

5.9.1.2 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

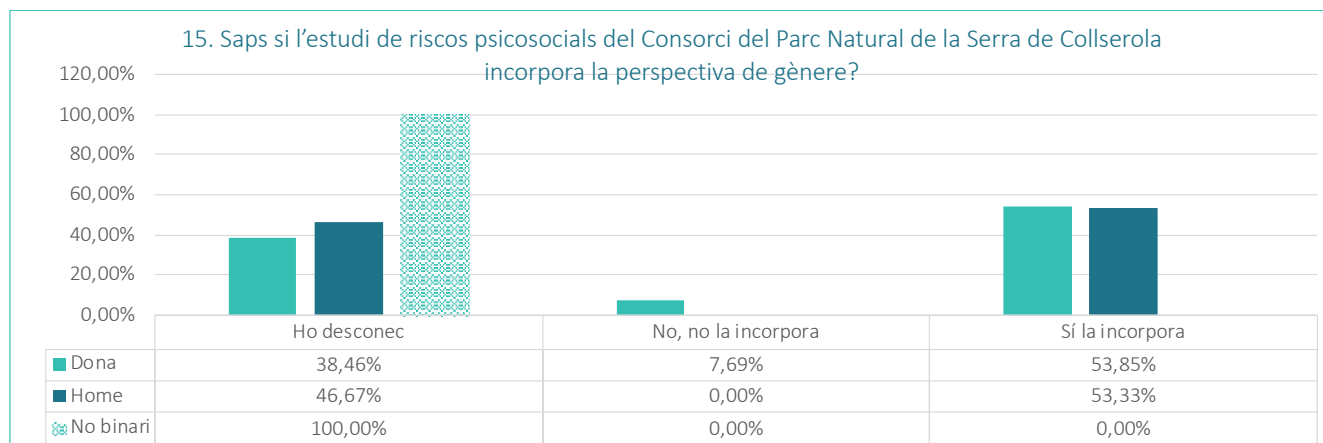
Segons es desprèn dels resultats de l’enquesta i de les entrevistes, la percepció de seguretat i d’absència d’assetjament i altres discriminacions sexistes és elevada, tant entre les empleades com entre els empleats. Quant al coneixement sobre l’estudi de riscos psicosocials, prenent com a base els resultats de l’enquesta es dedueix que potser caldria una major difusió sobre els resultats d’aquests informes.

Gràfica 16. Enquesta, pregunta 14. Consideres l’espai de treball com un entorn segur, lliure d’assetjament i d’altres discriminacions sexistes? Valora de l’1 al 5, en què l’1 seria la màxima inseguretat i discriminació i el 5 la màxima seguretat i absència de sexisme.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l’enquesta

Gràfica 17. Enquesta, pregunta 15. Saps si l'estudi de riscos psicosocials del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola incorpora la perspectiva de gènere? Opcions de resposta: sí, la incorpora; no, no la incorpora; ho desconec; altres.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

Com informació quantitativa addicional es disposa de les dades relatives a l'assumpció d'hores addicionals no compensades desagregat per sexe. De mitjana les dones realitzen 23,15h , i els homes 11,4 hores, això mostra la major inversió de temps no compensat i s'ha d'analitzar si aquesta major inversió va vinculada amb una sobrecàrrega de feina de les tasques ocupades majoritàriament per dones del Consorci.

5.9.2 SALUT LABORAL. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES

Gràcies al desplegament de les accions del primer pla d'igualtat del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, s'ha introduït la perspectiva de gènere en l'anàlisi dels riscos psicosocials. Ara bé, queden pendents aspectes com ara la difusió més gran de la difusió de la informació relativa a salut laboral, segons es desprèn de les enquestes i entrevistes.

Taula 38. Salut laboral. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Coneixement desigual per part de la plantilla sobre la informació relativa als informes de riscos psicosocials del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola	Difusió més efectiva de la informació relativa a salut laboral i psicosocial
Informe d'avaluació de riscos psicosocials que introdueix perspectiva de gènere en alguns dels aspectes analitzats. No es detecta, tanmateix, una valoració de riscos de violència sexual dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, tal com indica l'article 12, sobre prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.	Valoració de riscos segons el marc normatiu vigent actualment (Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual)

	Major nombre d'hores no compensades, realitzades per dones.
--	---

5.10 POLÍTICA RETRIBUTIVA

La desigualtat en les remuneracions de dones i d'homes és un problema universal, comú a tots els estats i que es troba en tots els nivells d'educació, grups d'edat i ocupacions, en què el salari mitjà de les dones és inferior al dels homes. Un indicador clau per analitzar les remuneracions amb perspectiva de gènere és l'anàlisi de la bretxa salarial de gènere, la qual mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes²³. Així doncs, en aquest apartat analitzem, desagregades per sexe, les retribucions del conjunt del personal del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola.

Entre els factors que influeixen en la bretxa salarial hi ha la discriminació directa i també diverses situacions que donen lloc a discriminacions indirectes, com ara la segmentació vertical, la segmentació horitzontal, les diferències en els usos del temps –les dones assumeixen en grau més alt les tasques de la llar i de cura, amb menor disponibilitat per la feina remunerada–, la infravaloració de les feines i les capacitats de les dones o les polítiques retributives aparentment neutres que acaben penalitzant les dones pel que fa als complements salarials²⁴. Així, les desigualtats retributives estan relacionades en gran manera amb les desigualtats i la discriminació estructural que pateixen les dones en tots els àmbits de la vida, i no només amb les diferències existents entre dones i homes pel que fa al tipus d'estudis, de qualificació professional, l'experiència laboral, les hores treballades, el sector d'activitat o la ubicació regional (urbana, rural)²⁵. Pel que fa al guany brut mitjà anual, la bretxa salarial a Catalunya en 2020 era del 19,7%²⁶.

Per tal de calcular la bretxa salarial de les organitzacions ens basem en la mitjana aritmètica i en la mediana de les retribucions brutes de les dones i dels homes que hi treballen, d'acord amb els requisits que s'estableixen a l'article 6 del RD902/2020.

5.10.1 POLÍTICA RETRIBUTIVA DE L'ORGANITZACIÓ

La política retributiva fa referència al conjunt de principis i directrius que orienten l'organització en relació amb la remuneració dels treballadors i treballadores. La política retributiva té, entre altres, els següents objectius:

- Atreure i mantenir personal competent i eficaç.
- Compensar la competència i l'esforç exigut.
- Permetre satisfer les necessitats econòmiques de tipus personal, familiar i social de la plantilla.

²³ Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021 (vegeu bibliografia).

²⁴ La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes, any 2018 (vegeu bibliografia).

²⁵ Adaptat de Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021 (vegeu bibliografia).

²⁶ <https://govern.cat/salaprensa/notes-premsa/484804/bretxa-salarial-genere-catalunya-baixa-sise-any-consecutiu-se-situa-2020-197-percent> (vegeu bibliografia).

Des d'una perspectiva de gènere, a més, la política retributiva ha de regir-se pels principis d'equitat i d'igualtat d'oportunitats, atorgant valor –i remunerant en conseqüència– tant les tasques tradicionalment feminitzades com les tasques tradicionalment masculinitzades.

En el cas de l'Administració i la Funció Pública l'estructura salarial és la següent²⁷:

- Funcionariat
 - Retribucions bàsiques
 - **Salari base**, assignat a cadascun dels grups en què s'organitzen cossos i escales, classes o categories. L'assignen els pressupostos generals de l'Estat.
 - **Triennis. Percebuts només pel funcionariat amb plaça en propietat, constitueixen una quantitat igual per a cada grup per cada tres anys de servei en el cos, classe o categoria. Establerts també pels** pressupostos generals de l'Estat.
 - **Pagues extraordinàries. Dues cada any per un import, cadascuna d'elles, d'una mensualitat de sou, triennis, complement de destinació, complement específic del lloc de treball i complements personals transitoris.**
 - Retribucions complementàries
 - **Complement de destinació. Correspon a cadascun dels llocs de treball dins dels límits que determina la normativa de l'Estat.** Retribueix la progressió assolida dins del sistema de carrera administrativa (grau personal).
 - **Complement específic.** Retribueix les condicions particulars de cada lloc de feina: especial dificultat tècnica, responsabilitat-perillositat, nocturnitat, dia festiu, jornada partida, servei de grua, diferència de lloc superior, flexibilitat, responsabilitat sobre plans integrals, serveis auxiliars protocol·laris, disponibilitat per alcaldia, compensació per dia d'eleccions, serveis extraordinaris, cap de torn, compensació per assistència a seu judicial del personal de la Policia Local, equip d'atenció a la infància i a l'adolescència, poda, disponibilitat horària, disponibilitat de dissabtes. Aquest complement és negociable i ve determinat per la valoració de llocs de treball.
 - **Complement de productivitat.** Es tracta d'un complement subjectiu i individual que retribueix el rendiment, l'activitat, l'interès extraordinaris sempre que doni lloc a millora en els resultats. També és un complement negociable.
 - **Gratificacions per serveis extraordinaris fora de la jornada.** Retribueix serveis ocasionals i extraordinaris, prestats fora de la jornada normal de treball. No poden ser fixes ni periòdiques. Discrecional, però motivada.
- Personal funcionari interí. El règim retributiu aplicable al personal interí és el mateix que l'aplicable al personal funcionari de carrera. S'estableix a l'article 25 del TREBEP.
- Personal eventual. El nombre, les característiques bàsiques i la dedicació i retribució del personal eventual, els fixa el ple de la corporació o òrgan superior de l'entitat local en començar el seu mandat, mitjançant la

²⁷ Font: gencat.cat > Escola d'Administració Pública de Catalunya > Recursos Humans per a l'Administració local > Unitat 6. Retribucions [última data de consulta, 27 agost 2023]

consignació o l'habilitació de crèdits pressupostaris. No es té dret a la percepció per antiguitat (llevat que la persona ja sigui funcionària) i el sou correspon al grup de classificació a què s'assimilin les funcions a desenvolupar.

- Personal laboral. El model retributiu del personal laboral és més flexible que el del funcionariat, els conceptes retributius són fruit de negociació col·lectiva i se li aplica el dret laboral comú. Al personal laboral també li són aplicables els màxims d'increment retributiu fixats a la LPGE.
 - Salari base. Varia en funció de la categoria o grup professional de la persona.
 - Complementos salarials.
 - Personals. Antiguitat, fixada en triennis.
 - De lloc de treball: penalitat, toxicitat, perillositat, treball a torns i nocturnitat són els més freqüents.
 - Per quantitat i qualitat del treball. Incentius al rendiment, equivalents al complement de productivitat del funcionariat.
 - De venciment superior al mes. Pagues extraordinàries.
 - Percepcions en espècie. Poc habituals i no poden excedir el 30% de la retribució total.

L'**Acord de condicions de treball** per al personal funcionari del **Consorti del Parc Natural de la Serra de Collserola** estableix l'estructura retributiva d'aquest en el capítol III. Els conceptes retributius són, segons el marc normatiu:

- **Complement específic.** Retribueix les condicions particulars dels llocs de treball, en atenció a les característiques que, d'acord amb la Llei, han de ser avaluades en cada cas. Per aquesta raó, el complement específic no pot ser consolidat per la funcionària o funcionari que ocupa la plaça a la qual s'hagi atribuït, llevat que, com a resultat d'una valoració del lloc, es resolgués l'atribució d'un complement específic inferior i s'incorporés la diferència en el complement personal transitori.
- **Productivitat.** Distingirà el compliment de la jornada i l'horari, de l'avaluació de la resta de factors que la determinen. La dotació econòmica es regirà segons els acords aplicables dels òrgans de govern de l'entitat, i s'abonarà mensualment pel que fa a la retribució del compliment de l'assistència i a un percentatge de la quantitat destinada a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb què la treballadora o treballador desenvolupa el seu treball. La dotació econòmica del complement de productivitat serà assignada en els pressupostos de l'entitat i no superarà el 30% de la massa retributiva total, descomptades les quantitats que corresponguin a les retribucions bàsiques i el complement de destinació.
- **Antiguitat.** L'antiguitat es calcularà per triennis i consistirà en una quantitat igual per a cada grup per cada tres anys de servei en el cos, escala o categoria.
- **Pagues extraordinàries.** Inclouran el total de retribucions bàsiques i complementàries que componen la nòmina mensual, incloent-hi els complementos salarials de pagament periòdic.

5.10.2 INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA D'ASPECTES QUE PODRIEN INFLUÏR EN LA BRETXA SALARIAL

Com ja hem apuntat, les condicions laborals estan relacionades amb les retribucions i, per tant, influeixen en la bretxa salarial de les organitzacions. Així, **en el cas concret de Consorti del Parc Natural de la Serra de Collserola**, i amb la informació analitzada, els principals aspectes de l'estructura laboral actual que podem considerar per conèixer els motius de la bretxa salarial són:

- **Segregació ocupacional.** En el cas del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, com s'ha vist a l'eix sobre l'**estructura laboral** de l'organització:
 - La major part de les dones ocupa llocs de treball corresponents al grup A2, mentre que la major part dels homes ocupa llocs dels grups C2 i C1, de retribucions menors.
 - Igualment, els homes ocupen la major part dels llocs relacionats amb el treball de camp mentre que les dones ocupen la major part dels llocs relacionats amb les tasques administratives.
 - Així mateix, La gerència i la major part dels llocs com a caps estan ocupats per homes.

Aquests aspectes de l'estructura laboral es relacionen amb **diferències en el salari base i en els complements retributius que poden donar lloc a bretxa salarial**.

- **Parcialitat en el treball.** Com s'ha vist a l'eix sobre estructura laboral, només una persona treballa a jornada parcial. No s'espera, doncs, que aquest element tingui gaire influència en les diferències retributives entre dones i homes. Ara bé, com s'especifica en els apartats corresponents, algunes persones no han treballat durant tot el període analitzat, per finalitzacions de contracte durant l'any 2022, i això influeix en la bretxa salarial, ja que s'analitzen retribucions reals.

En l'**annex 2** s'explica com es calcula la bretxa salarial de les organitzacions. Igualment, en l'**annex 3** hi ha la relació de llocs de treball del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola.

5.10.3 ANÀLISI DE LES RETRIBUCIONS DE DONES I HOMES I CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL

A continuació, es presenten diferents anàlisis, sempre desagregades per sexe, de les retribucions de la plantilla del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, fent servir les mitjanes aritmètiques i les medianes. En primer lloc, a l'**apartat 5.8.3.1**, es presenten les taules corresponents a les retribucions totals, globals i desglossades per àrea de treball, grup professional, nivell professional i lloc de treball. A continuació, s'analitzen cadascun dels components de la massa retributiva, ara ja únicament desglossats per grup professional, en els apartats **5.8.3.2** a **5.8.3.23**.

Els diversos components de la massa retributiva s'analitzen desglossats per grups professionals, ja que aquest estudi és el que, en general, aporta més informació. Els components de la massa retributiva del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola són:

- Salari base
- Complement 1. Triennis
- Complement 2. Complement de destinació
- Complement 3. Complement específic
- Complement 4. Complement personal
- Complement 5. Productivitat
- Complement 6. Pagues extraordinàries.
- Complement 7. Triennis a les pagues extraordinàries
- Complement 8. Part proporcional de les vacances (codis 0010 i 0199)
- Complement 9. Ajudes
- Complement 10. Complement de regularització
- Complement 11. Enf. Em

- Complement 12. Malaltia
- Complement 13. Complement accident
- Complement 14. Complement IT
- Complement 15. Premi
- Complement 16. Percepció extraordinària 1
- Complement 17. Percepció extraordinària 2.
- Ajuts socials:
 - a. Per despeses mèdiques
 - b. Per discapacitat
 - c. Per formació interna
 - d. Per formació externa
 - e. Ajuts fons social per filles i fills
- Percepcions per despeses
- Percepcions per dietes
- Percepcions per quilometratge

Generalment, els complements salarials que suposen un percentatge més gran de la massa retributiva –després del salari base– són el complement de destinació, el complement específic i el complement de productivitat. Així doncs, la bretxa salarial relativa a aquests elements de la massa retributiva té una influència important en la bretxa salarial total de les organitzacions.

Així mateix, el complement específic, per la seva definició, està molt relacionat amb la segregació horitzontal de les organitzacions, de manera que, quan existeix aquesta situació, la bretxa corresponent al complement específic sol ser desfavorable a les dones, fins i tot dins de cada grup professional. Entre les causes, la valoració social i econòmica inferior de les feines feminitzades.

En el cas concret del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, els components de la massa retributiva que més influeixen en les retribucions totals són, per ordre d'impacte: complement específic, salari base, complement de destinació, complement de productivitat i triennis. La resta dels complements, bé no tenen gaire rellevància en les retribucions totals o bé estan directament relacionats amb aquests elements de la massa retributiva més importants (pagues extra, triennis pagues extra, complement IT, etc.).

5.10.3.1 RETRIBUCIONS TOTALS

En el període analitzat, 2022, la **bretxa salarial total de l'organització és -6,02%, favorable a les empleades.** El motiu principal de la bretxa seria la desigual distribució de dones i homes per grups professionals. Com ja s'ha comentat a l'eix sobre estructura laboral, la major part de les empleades del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola ocupa llocs de treball corresponents al grup professional A2, mentre que els empleats es situen, majoritàriament, en els grups C2, C1 i A1. De nou, es remarca la forta masculinització del grup A1, així com la sobrequalificació de les dones, amb titulacions que podrien situar-les en el grup A1. Aquesta distribució desigual dona lloc a diferències, en el conjunt de la plantilla, que es tradueixen en una bretxa global favorable a les dones.

Taula 39. Mitjanes i medianes de les retribucions totals

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	43.755,09 €	23	Dona	46.617,29 €	23
Home	41.270,49 €	44	Home	39.470,39 €	44
Total	42.123,41 €	67	Total	40.654,80 €	67
Bretxa Mitjana			Bretxa Mediana		
-6,02 %			-18,11 %		

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

A continuació es mostren les diferències en les mitjanes i medianes de les retribucions corresponents a les retribucions totals per àrees de treball, grups professionals, nivells professionals i llocs de treball. Quant a l'anàlisi dels diferents components de la massa retributiva, com s'ha comentat, aquesta es durà a terme prenent com a base els grups professionals.

RETRIBUCIONS TOTALES PER ÀREES DE TREBALL

Les taules següents mostren les diferències en les mitjanes de les retribucions de dones i homes en cadascuna de les àrees de treball. S'ha de considerar, en tot cas, que en cada àrea de treball hi ha llocs de treball de grups professionals diversos, la qual cosa dona lloc a diferències en les retribucions.

Taula 40. Mitjanes de les retribucions totals, per àrea de treball

MITJANA				Bretxa Mitjana	
Mitjana Import	Sexe			Departament/Àrea	Bretxa Mitjana
Departament/Àrea	Dona	Home	Total		
Gerència			92.300,99 €		
MNT	43.197,14 €	39.484,14 €	39.896,69 €		-9,40 %
MNT/SAC			42.313,74 €		15,04 %
SAC	37.193,69 €	43.775,96 €	39.826,60 €		
UPDEA	49.883,54 €	38.784,64 €	46.712,43 €		-28,62 %
Total	43.755,09 €	41.270,49 €	42.123,41 €		-6,02 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 41. Medianes de les retribucions totals, per àrea de treball

MEDIANA						Bretxa Mediana	
	Valores	Sexe			Persones	Departament/Àrea	Bretxa Mediana
	Mediana		Persones				
Departament/Àrea	Dona	Home	Dona	Home	Persones		
Gerència							
MNT	40.673,68 €	37.241,94 €	4	32	37.241,94 €		-9,21 %
MNT/SAC							
SAC	37.360,20 €	38.412,77 €	9	6	37.360,20 €		2,74 %
UPDEA	50.236,58 €	42.061,84 €	10	4	49.228,74 €		-19,44 %
Total	46.617,29 €	39.470,39 €	23	44	40.654,80 €		-18,11 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

RETRIBUCIONS TOTALS PER GRUPS PROFESSIONALS

Si es fa atenció a les taules 41 i 42, en què les retribucions es desagreguen per grups professionals, es veu que **la bretxa salarial global del -6,02% és el resultat de la compensació de les bretxes globals per grups**. Així, la bretxa favorable a les dones del grup A1 compensaria les bretxes favorables als homes dels grups A2 i C1.

En el grup A1 hi ha llocs de treball diversos, entre els quals, la direcció gerent de l'organització (ocupada per un home), dos comandaments intermedis (ocupats per dues dones), un lloc com a cap de servei (ocupat per un home) i altres càrrecs de personal tècnic superior, ocupats per homes. És el fet que dos dels homes que ocupen càrrecs tècnics superiors han finalitzat contracte en juny i agost –amb la repercussió salarial que això implica– el que fa que la bretxa d'aquest grup sigui favorable a les dones. S'ha de recordar que l'anàlisi retributiu es fa sobre el valor realment percebut al llarg de l'any, per tant si dues persones marxen a mitjans d'any, només es considera en l'anàlisi la retribució corresponent al període treballat.

Pel que fa al grup A2, **tot i que les dones hi són majoria, sobre el total de cada sexe, el percentatge d'homes que ocupen llocs de responsabilitat en aquest grup professional és més gran**. És per això que la bretxa salarial de les retribucions totals d'aquest grup és favorable als homes.

En el cas del grup C1, cap de les tres dones que l'integren ocupa llocs indicats com a posicions jeràrquiques de responsabilitat, mentre que el 20% dels homes –dos– tenen una posició jeràrquica com a coordinadors (cap de grup i coordinador d'equip). Aquestes **diferències en la distribució de dones i homes per llocs de treball donen lloc a les diferències generals en el salari d'aquest grup**. Igualment, s'ha de considerar que dues empleades i un empleat d'aquest grup professional han finalitzat contracte abans de finalitzar l'any analitzat, obtenint així retribucions menors.

Taula 42. Mitjanes de les retribucions totals, per grups professionals

MITJANA					Grup/Categoria professional		Bretxa Mitjana
Mitjana Import	Sexe		Total				
Grup/Categoria professional	Dona	Home					
A1	60.341,45 €	56.750,10 €	57.548,18 €		A1		-6,33 %
A2	46.604,16 €	50.376,51 €	47.735,86 €		A2		7,49 %
AP		32.807,48 €	32.807,48 €		C1		19,11 %
C1	31.100,00 €	38.448,50 €	36.752,69 €		C2		-0,08 %
C2	34.981,52 €	34.954,96 €	34.959,39 €		Total		-6,02 %
Total	43.755,09 €	41.270,49 €	42.123,41 €				

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 43. Mediane de les retribucions totals, per grups professionals

MEDIANA							Grup		Bretxa Mediana
Valores	Sexe		Mediana						
Grup/	Dona	Home	Dona	Home					
A1	60.341,45 €	55.760,60 €	2	7	58.246,82 €	9	A1	-8,22 %	
A2	48.098,72 €	46.750,27 €	14	6	48.098,72 €	20	A2	-2,88 %	
AP		32.807,48 €		1	32.807,48 €	1	C1	14,32 %	
C1	35.214,29 €	41.098,02 €	3	10	39.882,30 €	13	C2	1,76 %	
C2	34.685,75 €	35.306,86 €	4	20	35.236,55 €	24	Total	-18,11 %	
Total	46.617,29 €	39.470,39 €	23	44	40.654,80 €	67			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

ANÀLISI COMBINADA DE LES RETRIBUCIONS PER ÀREA DE TREBALL I GRUP PROFESSIONAL

Complementàriament a les anàlisis retributives per àrea de treball i per grup professional, les taules a continuació mostren l'anàlisi combinada de les retribucions amb aquests dos paràmetres. Com s'ha comentat, la bretxa corresponent al grup A1, masculinitzat, és favorable a les dones per la parcialitat en el treball de dos homes del grup. En la resta dels casos, les diferències en les retribucions són conseqüència, principalment, de la segregació ocupacional de l'estructura laboral en el període analitzat.

Taula 44. Mitjanes de les retribucions, per àrea de treball i grup professional

Mitjana Import	Sexe			Departament/Àrea	Grup/Catego	Bretxa Mitjana
	Dona	Home	Total			
Departament/Àrea	Grup/Categoria					
⊖ Gerència	A1		92.300,99 €	⊖ MNT	A1	-22,97 %
⊖ MNT	A1	58.246,82 €	47.365,98 €		A2	14,73 %
	A2	47.464,47 €	55.665,20 €		C2	6,01 %
	AP		32.807,48 €	⊖ SAC	A1	8,34 %
	C1		36.915,70 €		C1	21,06 %
	C2	33.538,63 €	35.682,27 €		C2	1,40 %
⊖ MNT/SAC	C1		42.313,74 €	⊖ UPDEA	A2	-10,64 %
⊖ SAC	A1	62.436,08 €	68.119,79 €	Total		-6,02 %
	A2	35.386,10 €	35.386,10 €			
	C1	31.100,00 €	39.398,18 €			
	C2	36.424,41 €	36.943,24 €			
⊖ UPDEA	A2	49.883,54 €	45.087,82 €			
	C2		19.875,08 €			
Total		43.755,09 €	41.270,49 €			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 45. Mediane de les retribucions, per àrea de treball i grup professional

Departament/Àrea	Grup/Categoria	Valores		Sexe		Total	Mediana	Departament/Àrea	Grup/Categoria	Bretxa Mediana
		Dona	Home	Dona	Home					
⊖ Gerència	A1		92.300,99 €	1	1	92.300,99 €	1	⊖ MNT	A1	-11,24 %
⊖ MNT	A1	58.246,82 €	52.360,05 €	1	5	54.060,33 €	6		A2	17,25 %
	A2	47.464,47 €	57.357,54 €	1	3	52.411,01 €	4		C2	5,01 %
	AP		32.807,48 €	1	1	32.807,48 €	1	⊖ SAC	A1	8,34 %
	C1		42.988,50 €	5	5	42.988,50 €	5		C1	5,41 %
	C2	33.538,63 €	35.306,86 €	2	18	34.882,88 €	20		C2	1,40 %
⊖ MNT/SAC	C1		42.313,74 €	1	1	42.313,74 €	1	⊖ UPDEA	A2	-18,59 %
⊖ SAC	A1	62.436,08 €	68.119,79 €	1	1	65.277,94 €	2	Total		-18,11 %
	A2	44.535,76 €		3		44.535,76 €	3			
	C1	35.214,29 €	37.230,20 €	3	4	35.214,29 €	7			
	C2	36.424,41 €	36.943,24 €	2	1	36.943,24 €	3			
⊖ UPDEA	A2	50.236,58 €	42.360,74 €	10	3	50.173,52 €	13			
	C2		19.875,08 €	1	1	19.875,08 €	1			
Total		46.617,29 €	39.470,39 €	23	44	40.654,80 €	67			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

RETRIBUCIONS TOTALES PER NIVELLS PROFESSIONALS

Per nivells professionals, destaquen les bretxes corresponents als nivells 17, 26 i 13. En el cas del nivell 17, la bretxa, favorable als homes, es deu a la segregació horitzontal de l'organització: en aquest nivell tenim quatre empleats que treballen com a guardes o guardes forestals i una empleada que treballa com a tècnica auxiliar de patrimoni.

En el nivell professional 26, la bretxa, favorable a les dones, es deu a la finalització de contracte d'un empleat just a la meitat del període analitzat, 2022.

Finalment, pel que fa al nivell 13, la bretxa, també favorable a les dones, és relaciona amb la finalització de contracte d'un empleat també a la meitat del període analitzat, 2022.

Taula 46. Mitjanes de les retribucions totals, per nivells professionals

MITJANA				Bretxa Mitjana	
Mitjana Import	Sexe		Total	Nivell	Bretxa Mitjana
Nivell	Dona	Home	Total		
12	33.538,63 €	31.889,49 €	32.255,96 €	12	-5,17 %
13	36.424,41 €	31.288,69 €	33.000,60 €	13	-16,41 %
14		35.705,02 €	35.705,02 €	15	3,81 %
15	38.149,61 €	39.658,65 €	39.055,03 €	16	-3,91 %
16	40.759,83 €	39.227,70 €	39.884,33 €	17	57,95 %
17	17.000,80 €	40.428,62 €	35.743,06 €	18	1,45 %
18	49.530,40 €	50.256,88 €	49.691,84 €	26	-26,47 %
20		49.533,57 €	49.533,57 €	Total	-6,02 %
21		59.588,47 €	59.588,47 €		
22	60.341,45 €		60.341,45 €		
24		57.357,54 €	57.357,54 €		
26	61.186,40 €	48.380,25 €	52.648,97 €		
26a		67.951,16 €	67.951,16 €		
30		92.300,99 €	92.300,99 €		
Total	43.755,09 €	41.270,49 €	42.123,41 €		

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 47. Mediane de les retribucions totals, per nivells professionals

MEDIANA						Bretxa Mediana	
Nivell	Valores		Sexe		Persones	Persones	Bretxa Mediana
	Mediana	Persones	Dona	Home			
12	33.538,63 €	32.936,90 €	2	7	33.146,52 €	9	-1,83 %
13	36.424,41 €	34.168,22 €	2	4	35.033,36 €	6	-6,60 %
14		35.629,24 €		7	35.629,24 €	7	4,34 %
15	38.149,61 €	39.882,30 €	2	3	39.882,30 €	5	-8,14 %
16	45.487,71 €	42.061,84 €	6	8	42.674,62 €	14	57,93 %
17	17.000,80 €	40.408,62 €	1	4	40.162,44 €	5	0,17 %
18	50.173,52 €	50.256,88 €	7	2	50.173,52 €	9	-26,47 %
20		52.360,05 €		3	52.360,05 €	3	
21		59.588,47 €		1	59.588,47 €	1	
22	60.341,45 €			2	60.341,45 €	2	
24		57.357,54 €		1	57.357,54 €	1	
26	61.186,40 €	48.380,25 €	1	2	61.186,40 €	3	
26a		67.951,16 €		1	67.951,16 €	1	
30		92.300,99 €		1	92.300,99 €	1	
Total	46.617,29 €	39.470,39 €	23	44	40.654,80 €	67	-18,11 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

RETRIBUCIONS TOTALES PER LLOCS DE TREBALL

La diversitat de llocs de treball fa que l'anàlisi prenent com a base aquesta classificació no aporti informació tan rellevant com l'anàlisi per grups professionals: la major part dels llocs de treball estan ocupats només per dones o només per homes i en aquests casos no hi ha bretxa salarial per sexes.

Taula 48. Mitjanes de les retribucions totals, per llocs de treball

MITJANA				Lloc de treball		Bretxa Mitjana
Mitjana Import	Sexe	↓				
Lloc de treball	Dona	Home	Total			
Administratiu	35.214,29 €	34.168,22 €	34.516,91 €	Administratiu		-3,06 %
Auxiliar De Fauna		32.057,67 €	32.057,67 €	Auxiliar Tècnic Administratiu		1,40 %
Auxiliar Tècnic Administratiu	36.424,41 €	36.943,24 €	36.597,35 €	Oficial		-1,53 %
Biòleg		46.420,06 €	46.420,06 €	Operari De Camp I Prevenció D'Incendis Qualificat		-6,71 %
Cap De Grup De Guàrdia		46.097,81 €	46.097,81 €	Tècnic De Gestió D'Educació Ambiental		-12,60 %
Cap De Grup De Manteniment	47.464,47 €		47.464,47 €	Tècnic De Gestió D'Ús Públic I Divulgació		3,04 %
Cap De Secció De Medi Natural		57.357,54 €	57.357,54 €	Total		-6,02 %
Cap De Servei Mnt		67.951,16 €	67.951,16 €			
Cap De Servei Sac		68.119,79 €	68.119,79 €			
Cap De Servei Updea	61.186,40 €		61.186,40 €			
Cap D'Oficina Assessoria Jca.	62.436,08 €		62.436,08 €			
Cap D'Oficina De Territori	58.246,82 €		58.246,82 €			
Coordinador Equip De Camp		27.738,31 €	27.738,31 €			
Director Gerent		92.300,99 €	92.300,99 €			
Enginyer De Monts Qualificat		59.588,47 €	59.588,47 €			
Guarda		40.654,80 €	40.654,80 €			
Guarda Forestal		40.353,23 €	40.353,23 €			
Oficial	33.882,89 €	33.372,73 €	33.542,78 €			
Oficial Conservació Treballs Forestals I Agrícoles		36.019,10 €	36.019,10 €			
Oficial Conservació Treballs Forestals I Agrícoles Especialitzat		35.698,85 €	35.698,85 €			
Oficial D'Obres I Manteniment		34.781,27 €	34.781,27 €			
Operari De Camp I Prevenció D'Incendis Qualificat	33.194,36 €	31.105,83 €	31.523,53 €			
Personal Tècnic De Suport		19.875,08 €	19.875,08 €			
Secretària De Direcció	41.084,92 €		41.084,92 €			
Tècnic Aux. Cartografia Qualificat I Prevenc. Incendis		36.779,92 €	36.779,92 €			
Tècnic Auxiliar Agroforestal		42.988,50 €	42.988,50 €			
Tècnic Auxiliar De Gestió Econòmica Qualificat		39.882,30 €	39.882,30 €			
Tècnic Auxiliar De Patrimoni	17.000,80 €		17.000,80 €			
Tècnic Auxiliar D'Obres I Manteniment		42.313,74 €	42.313,74 €			
Tècnic De Gestió D'Administració General	29.122,42 €		29.122,42 €			
Tècnic De Gestió D'Educació Ambiental	47.359,82 €	42.061,84 €	45.846,11 €			
Tècnic De Gestió D'Educació Ambiental-Centre Rree	52.092,79 €		52.092,79 €			
Tècnic De Gestió D'Ús Públic I Divulgació	49.585,71 €	51.139,80 €	49.974,23 €			
Tècnic De Sistemes Naturals		41.686,91 €	41.686,91 €			
Tècnic De Suport Qualificat		43.448,06 €	43.448,06 €			
Tècnic Gestió Econòmica Qualificat	47.913,48 €		47.913,48 €			
Tècnic Informàtic Qualificat		49.373,96 €	49.373,96 €			
Tècnic Superior Arquitecte		28.640,71 €	28.640,71 €			
Tècnic Superior Sistemes D'Informació Geogràfica		55.760,60 €	55.760,60 €			
Total	43.755,09 €	41.270,49 €	42.123,41 €			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 49. Mediane de les retribucions totals, per llocs de treball

MEDIANA						Lloc de treball		Bretxa Mediana
Lloc de treball	Valores		Sexe		↓			
	Mediana		Persones	Persones				
	Dona	Home	Dona	Home				
Administratiu	35.214,29 €	34.168,22 €	1	2	34.578,10 €	3	Administratiu	-3,06 %
Auxiliar De Fauna		32.057,67 €		1	32.057,67 €	1	Auxiliar Tècnic Administratiu	1,40 %
Auxiliar Tècnic Administratiu	36.424,41 €	36.943,24 €	2	1	36.943,24 €	3	Oficial	-1,53 %
Biòleg		46.420,06 €		2	46.420,06 €	2	Operari De Camp I Prevenció D'Incendis Qualificat	-6,71 %
Cap De Grup De Guàrdia		46.097,81 €		1	46.097,81 €	1	Tècnic De Gestió D'Educació Ambiental	-12,60 %
Cap De Grup De Manteniment	47.464,47 €			1	47.464,47 €	1	Tècnic De Gestió D'Ús Públic I Divulgació	3,04 %
Cap De Secció De Medi Natural		57.357,54 €		1	57.357,54 €	1	Total	-6,02 %
Cap De Servei Mnt		67.951,16 €		1	67.951,16 €	1		
Cap De Servei Sac		68.119,79 €		1	68.119,79 €	1		
Cap De Servei Updea	61.186,40 €			1	61.186,40 €	1		
Cap D'Oficina Assessoria Jca.	62.436,08 €			1	62.436,08 €	1		
Cap D'Oficina De Territori	58.246,82 €			1	58.246,82 €	1		
Coordinador Equip De Camp		27.738,31 €		2	27.738,31 €	2		
Director Gerent		92.300,99 €		1	92.300,99 €	1		
Enginyer De Monts Qualificat		59.588,47 €		1	59.588,47 €	1		
Guarda		40.654,80 €		1	40.654,80 €	1		
Guarda Forestal		40.162,44 €		3	40.162,44 €	3		
Oficial	33.882,89 €	33.372,73 €	1	2	33.598,94 €	3		
Oficial Conservació Treballs Forestals I Agrícoles		35.964,51 €		3	35.964,51 €	3		
Oficial Conservació Treballs Forestals I Agrícoles Especialitzat		35.629,24 €		3	35.629,24 €	3		
Oficial D'Obres I Manteniment		34.781,27 €		1	34.781,27 €	1		
Operari De Camp I Prevenció D'Incendis Qualificat	33.194,36 €	32.872,19 €	1	4	32.936,90 €	5		
Personal Tècnic De Suport		19.875,08 €		1	19.875,08 €	1		
Secretària De Direcció	41.084,92 €			1	41.084,92 €	1		
Tècnic Aux. Cartografia Qualificat I Prevenc. Incendis		36.779,92 €		1	36.779,92 €	1		
Tècnic Auxiliar Agroforestal		42.988,50 €		1	42.988,50 €	1		
Tècnic Auxiliar De Gestió Econòmica Qualificat		39.882,30 €		1	39.882,30 €	1		
Tècnic Auxiliar De Patrimoni	17.000,80 €			1	17.000,80 €	1		
Tècnic Auxiliar D'Obres I Manteniment		42.313,74 €		1	42.313,74 €	1		
Tècnic De Gestió D'Administració General	29.122,42 €			2	29.122,42 €	2		
Tècnic De Gestió D'Educació Ambiental	46.617,29 €	42.061,84 €	5	2	46.439,65 €	7		
Tècnic De Gestió D'Educació Ambiental-Centre Rree	52.092,79 €			1	52.092,79 €	1		
Tècnic De Gestió D'Ús Públic I Divulgació	50.173,52 €	51.139,80 €	3	1	50.236,58 €	4		
Tècnic De Sistemes Naturals		41.686,91 €		1	41.686,91 €	1		
Tècnic De Suport Qualificat		43.448,06 €		1	43.448,06 €	1		
Tècnic Gestió Econòmica Qualificat	47.913,48 €			1	47.913,48 €	1		
Tècnic Informàtic Qualificat		49.373,96 €		1	49.373,96 €	1		
Tècnic Superior Arquitecte		28.640,71 €		1	28.640,71 €	1		
Tècnic Superior Sistemes D'Informació Geogràfica		55.760,60 €		1	55.760,60 €	1		
Total	46.617,29 €	39.470,39 €	23	44	40.654,80 €	67		

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.10.3.2 SALARI BASE

Pel que fa al **salari base**, la bretxa quant a aquest element de la massa retributiva, és del -19,32%, favorable a les dones. Tanmateix, de nou, aquesta bretxa es deu a la compensació per grups professionals: mentre que al grup A1 la bretxa és favorable a les dones (en part, com a conseqüència de la finalització de contracte abans del final d'any de part dels homes que integren el grup), en el grup C1 la bretxa és favorable als homes en més d'un 40%.

Tot i que, teòricament, el salari base seria el mateix per a totes les persones d'un mateix grup professional, s'observen diferències en aquest component, que donen lloc a bretxes dins de cada grup professional.

- En el grup A1 les diferències no es relacionen amb la diferència en els nivells professionals sinó per el tip de tasques concretes que fan les persones que ocupen els diferents llocs de treball.
- En els grups A2, C1 i C2, cada persona té un salari base diferent.
- En el grup C2, cada persona té un salari base diferent.

Taula 50. Mitjanes i medianes del salari base

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	10.501,17 €	23	Dona	12.770,92 €	23
Home	8.801,06 €	44	Home	8.149,80 €	43
Total	9.384,68 €	67	Total	9.649,32 €	66
Bretxa Mitjana			Bretxa Mediana		
-19,32 %			-56,70 %		

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 51. Mitjanes del salari base per grups professionals

MITJANA				Grup/Categoria professional	Bretxa Mitjana
Mitjana Import	Sexe				
Grup/Categoria professional	Dona	Home	Total		
A1	14.496,13 €	13.819,16 €	13.969,60 €		-4,90 %
A2	11.995,47 €	12.052,42 €	12.012,55 €		0,47 %
AP		6.319,60 €	6.319,60 €		
C1	4.905,13 €	8.267,03 €	7.491,20 €		40,67 %
C2	7.470,65 €	6.460,42 €	6.628,79 €		-15,64 %
Total	10.501,17 €	8.801,06 €	9.384,68 €		-19,32 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 52. Mediances del salari base per grups professionals

MEDIANA						
	Valores		Sexe			
	Mediana					
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A1	14.496,13 €	14.789,41 €	2	7	14.789,41 €	9
A2	12.842,47 €	12.389,63 €	14	6	12.788,13 €	20
AP		6.319,60 €		1	6.319,60 €	1
C1	3.100,84 €	9.792,12 €	3	9	9.744,52 €	12
C2	7.300,87 €	7.697,04 €	4	20	7.651,76 €	24
Total	12.770,92 €	8.149,80 €	23	43	9.649,32 €	66

Grup	Bretxa Mediana
A1	1,98 %
A2	-3,65 %
C1	68,33 %
C2	5,15 %
Total	-56,70 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.10.3.3 COMPLEMENT 1. TRIENNIS

Pel que fa als **triennis**, reflecteixen l'antiguitat del personal a l'organització, com ja s'ha comentat. Així doncs, les diferències en les retribucions per aquest component de la massa retributiva es deuen a les diferències en l'antiguitat d'empleades i empleats. Tot i que l'antiguitat mitjana de les empleades i dels empleats és semblant, la bretxa és favorable a les dones ja que, durant més de trenta anys, les empleades han ocupat posicions de major nivell de manera recurrent dins l'estructura laboral, sobretot pel que fa al grup A2. En canvi els homes han entrat en posicions més altes però no ostenten tanta antiguitat.

Taula 53. Mitjanes i mediances dels triennis

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Empleats	Sexe	Mediana Import	Empleats
Dona	2.649,68 €	23	Dona	2.707,65 €	22
Home	1.966,28 €	44	Home	2.081,39 €	41
Total	2.200,88 €	67	Total	2.140,32 €	63

Bretxa Mitjana	Bretxa Mediana
-34,76 %	-30,09 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 54. Mitjanes dels triennis per grups professionals

MITJANA			
Mitjana Import	Sexe		
Grup/Categoria professional	Dona	Home	Total
A1	2.807,98 €	2.989,66 €	2.949,28 €
A2	3.136,07 €	2.318,19 €	2.890,70 €
AP		1.721,76 €	1.721,76 €
C1	1.331,34 €	1.711,69 €	1.623,91 €
C2	1.856,93 €	1.642,04 €	1.677,85 €
Total	2.649,68 €	1.966,28 €	2.200,88 €

Grup/Categoria professional	Bretxa Mitjana
A1	6,08 %
A2	35,28 %
C1	22,22 %
C2	13,09 %
Total	-34,76 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 55. Mediances dels triennis per grup professional

MEDIANA						
	Valores		Sexe			
	Mediana					
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A1	2.807,98 €	3.498,84 €	2	7	3.498,84 €	9
A2	3.499,32 €	3.779,31 €	13	5	3.561,41 €	18
AP		1.721,76 €		1	1.721,76 €	1
C1	603,78 €	2.106,11 €	3	8	1.835,00 €	11
C2	1.883,91 €	1.852,07 €	4	20	1.883,27 €	24
Total	2.707,65 €	2.081,39 €	22	41	2.140,32 €	63

Grup	Bretxa Mediana
A1	19,75 %
A2	7,41 %
C1	71,33 %
C2	-1,72 %
Total	-30,09 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.10.3.4 COMPLEMENT 2. DESTINACIÓ

En relació amb el **complement de destinació**, de nou, les bretxes salarials corresponents als grups A2 i, sobretot, C1 són favorables als homes, mentre que la bretxa corresponent al grup A1 és favorable a les dones. La compensació de les bretxes dels grups dona lloc a una bretxa semblant a la de les retribucions, favorable a les dones, del -6,28.

Destaca especialment la bretxa favorable als homes del grup C1, en què, com s'ha comentat abans, s'hi observa segregació ocupacional, és a dir, diferent distribució de dones i homes per tipus d'ocupació.

En el cas del grup A2, el fet que –sempre sobre el total de cada sexe– el percentatge d'homes que ocupen càrrecs de responsabilitat sigui més gran, és el factor que més influeix en la bretxa salarial.

Taula 56. Mitjanes i mediances del complement de destinació

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	5.299,84 €	23	Dona	5.526,91 €	23
Home	4.986,69 €	44	Home	4.747,80 €	43
Total	5.094,19 €	67	Total	5.112,40 €	66

Bretxa Mitjana	Bretxa Mediana
-6,28 %	-16,41 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 57. Mitjana del complement de destinació per grup professional

MITJANA			
Mitjana Import	Sexe		
Grup/Categor	Dona	Home	Total
A1	7.740,34 €	7.414,33 €	7.486,78 €
A2	5.886,03 €	6.793,85 €	6.158,38 €
AP		3.586,37 €	3.586,37 €
C1	2.666,34 €	4.480,56 €	4.061,89 €
C2	4.003,01 €	3.917,94 €	3.932,12 €
Total	5.299,84 €	4.986,69 €	5.094,19 €

Grup/	Bretxa Mitjana
A1	-4,40 %
A2	13,36 %
C1	40,49 %
C2	-2,17 %
Total	-6,28 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 58. Mediana del complement de destinació per grup professional

MEDIANA						
Valores	Sexe					
Mediana						
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A1	7.740,34 €	6.860,34 €	2	7	6.976,62 €	9
A2	5.856,15 €	5.781,57 €	14	6	5.781,57 €	20
AP		3.586,37 €		1	3.586,37 €	1
C1	1.603,56 €	5.108,95 €	3	9	5.075,89 €	12
C2	3.922,11 €	4.126,78 €	4	20	4.123,54 €	24
Total	5.526,91 €	4.747,80 €	23	43	5.112,40 €	66

Grup/	Bretxa Mediana
A1	-12,83 %
A2	-1,29 %
C1	68,61 %
C2	4,96 %
Total	-16,41 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.10.3.5 COMPLEMENT 3. COMPLEMENT ESPECÍFIC

Quant al **complement específic**, com es mostra a les taules següents, la bretxa total és del -6,16, favorable a les dones. Ara bé, ho és per la compensació de les bretxes corresponents als grups A1 i C2 amb les dels grups A2 i C1. La distribució desigual de dones i homes per llocs de treball i llocs de responsabilitat, ja comentada, es reflecteix en les diferències en el complement específic, definit per les condicions particulars dels llocs de treball, i que depèn principalment de la valoració dels llocs de treball.

Taula 59. Mitjanes i medianes del complement específic

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	15.393,35 €	23	Dona	16.507,64 €	23
Home	14.500,52 €	44	Home	13.965,07 €	43
Total	14.807,02 €	67	Total	15.278,98 €	66

Bretxa Mitjana	Bretxa Mediana
-6,16 %	-18,21 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 60. Mitjanes del complement específic per grup professional

MITJANA			
Mitjana Import	Sexe		
Grup/Categor	Dona	Home	Total
A1	23.833,22 €	20.351,17 €	21.124,96 €
A2	16.694,84 €	18.712,09 €	17.300,02 €
AP		11.563,08 €	11.563,08 €
C1	8.113,40 €	13.795,32 €	12.484,11 €
C2	12.078,15 €	11.688,80 €	11.753,69 €
Total	15.393,35 €	14.500,52 €	14.807,02 €

Grup/	Bretxa Mitjana
A1	-17,11 %
A2	10,78 %
C1	41,19 %
C2	-3,33 %
Total	-6,16 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 61. Mediances del complement específic per grup professional

MEDIANA						
Valores		Sexe				
Mediana						
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A1	23.833,22 €	20.945,98 €	2	7	21.301,00 €	9
A2	17.413,60 €	17.046,76 €	14	6	17.196,28 €	20
AP		11.563,08 €		1	11.563,08 €	1
C1	5.134,18 €	15.342,54 €	3	9	15.278,98 €	12
C2	11.844,88 €	12.960,08 €	4	20	12.774,94 €	24
Total	16.507,64 €	13.965,07 €	23	43	15.278,98 €	66

Grup/	Bretxa Mediana
A1	-13,78 %
A2	-2,15 %
C1	66,54 %
C2	8,60 %
Total	-18,21 %

5.10.3.6 COMPLEMENT 5. PRODUCTIVITAT

En el cas del **complement de productivitat**, com es veu a les taules corresponents, es repeteix la situació descrita anteriorment: és només perquè la bretxa dels grups A1 i C2 és favorable a les dones, que hi ha una compensació global, i destaca especialment la bretxa favorable als homes, de gairebé el 40%, del grup C1. Bé la valoració de la productivitat dels homes es més positiva que la de les dones, bé la quantificació econòmica d'aquest complement es diferent per als llocs de treball tradicionalment masculinitzats o feminitzats.

Taula 62. Mitjanes i mediances del complement de productivitat

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	4.327,13 €	23	Dona	4.558,68 €	23
Home	4.164,87 €	44	Home	4.325,26 €	43
Total	4.220,57 €	67	Total	4.434,70 €	66

Bretxa Mitjana	Bretxa Mediana
-3,90 %	-5,40 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 63. Mitjanes del complement de productivitat, per grups professionals

MITJANA			
Mitjana Import	Sexe		
Grup/Categor	Dona	Home	Total
A1	6.435,27 €	5.599,81 €	5.785,46 €
A2	4.562,24 €	5.314,42 €	4.787,89 €
AP		3.561,28 €	3.561,28 €
C1	2.388,28 €	3.929,94 €	3.574,17 €
C2	3.904,36 €	3.465,42 €	3.538,58 €
Total	4.327,13 €	4.164,87 €	4.220,57 €

Grup/(Bretxa Mitjana
A1	-14,92 %
A2	14,15 %
C1	39,23 %
C2	-12,67 %
Total	-3,90 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 64. Mediances del complement de productivitat, per grups professionals

MEDIANA							
	Valores		Sexe				
	Mediana						
Grup/(Dona	Home	Dona	Home			
A1	6.435,27 €	5.631,05 €	2	7	5.742,72 €	9	
A2	4.743,99 €	4.621,44 €	14	6	4.675,20 €	20	
AP		3.561,28 €		1	3.561,28 €	1	
C1	1.757,73 €	4.470,04 €	3	9	4.450,12 €	12	
C2	3.805,76 €	3.858,12 €	4	20	3.858,12 €	24	
Total	4.558,68 €	4.325,26 €	23	43	4.434,70 €	66	

Grup	Bretxa Mediana
A1	-14,28 %
A2	-2,65 %
C1	60,68 %
C2	1,36 %
Total	-5,40 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.10.3.7 COMPLEMENT 6. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Per la seva definició, les pagues extraordinàries es corresponen amb les retribucions que inclou la nòmina mensual: salari base i complements salarials de pagament periòdic. Així doncs, els motius de la bretxa corresponent a les pagues extraordinàries són els mateixos ja explicats en relació amb salari base i complements, que principalment es corresponen amb la segregació ocupacional de l'organització i amb la parcialitat relacionada amb les finalitzacions de contractes.

Taula 65. Mitjanes i mediances de les pagues extraordinàries

MITJANA				MEDIANA			
Sexe	Mitjana Import	Persones		Sexe	Mediana Import	Persones	
Dona	1.396,67 €	22		Dona	1.568,24 €	22	
Home	1.275,56 €	44		Home	1.345,92 €	41	
Total	1.315,93 €	66		Total	1.410,56 €	63	

Bretxa Mitjana	Bretxa Mediana
-9,49 %	-16,52 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 66. Mitjanes de les pagues extraordinàries per grup professional

MITJANA				Grup/ Bretxa Mitjana	
Mitjana Import	Sexe			Grup/	Bretxa Mitjana
Grup/Categor	Dona	Home	Total		
A1	1.551,22 €	1.163,42 €	1.249,59 €	A1	-33,33 %
A2	1.437,48 €	1.585,26 €	1.481,81 €	A2	9,32 %
AP		1.243,20 €	1.243,20 €	C1	16,45 %
C1	1.057,92 €	1.266,27 €	1.231,55 €	C2	-9,59 %
C2	1.345,92 €	1.228,15 €	1.247,78 €	Total	-9,49 %
Total	1.396,67 €	1.275,56 €	1.315,93 €		

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 67. Mediane de les pagues extraordinàries per grup professional

MEDIANA							Grup/ Bretxa Mediana	
Valores		Sexe					Grup/	Bretxa Mediana
Mediana								
Grup/	Dona	Home	Dona	Home				
A1	1.551,22 €	1.551,22 €	2	6	1.551,22 €	8	0,00 %	
A2	1.585,26 €	1.585,26 €	14	6	1.585,26 €	20	0,00 %	
AP		1.243,20 €		1	1.243,20 €	1		
C1	1.057,92 €	1.410,56 €	2	9	1.410,56 €	11	25,00 %	
C2	1.345,92 €	1.345,92 €	4	19	1.345,92 €	23	0,00 %	
Total	1.568,24 €	1.345,92 €	22	41	1.410,56 €	63	-16,52 %	

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.10.3.8 COMPLEMENT 7. TRIENNIS PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Els triennis de les pagues extraordinàries es corresponen amb els triennis percebuts en les nòmimes mensuals. Així doncs, la bretxa relativa als triennis de les pagues extraordinàries té el mateix origen que la bretxa relativa als triennis, és a dir, les diferències en l'antiguitat de les empleades i empleats del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola.

Taula 68. Mitjanes i medianes dels triennis a les pagues extraordinàries

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	348,30 €	23	Dona	365,52 €	21
Home	308,80 €	44	Home	375,16 €	39
Total	322,36 €	67	Total	369,70 €	60
Bretxa Mitjana			Bretxa Mediana		
-12,79 %			2,57 %		

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 69. Mitjanes dels triennis a les pagues extraordinàries per grup professional

MITJANA			
Mitjana Import	Sexe		
Grup/Categor	Dona	Home	Total
A1	334,59 €	309,51 €	315,08 €
A2	384,03 €	326,51 €	366,78 €
AP		351,90 €	351,90 €
C1	202,67 €	282,05 €	263,73 €
C2	339,32 €	314,46 €	318,61 €
Total	348,30 €	308,80 €	322,36 €

Grup/	Bretxa Mitjana
A1	-8,10 %
A2	-17,62 %
C1	28,14 %
C2	-7,90 %
Total	-12,79 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 70. Mediances dels triennis a les pagues extraordinàries per grup professional

MEDIANA						
Valores	Sexe					
Mediana						
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A1	334,59 €	358,32 €	2	6	358,32 €	8
A2	402,08 €	517,68 €	13	5	426,26 €	18
AP		351,90 €		1	351,90 €	1
C1	304,01 €	432,38 €	2	8	421,90 €	10
C2	355,04 €	355,88 €	4	19	355,88 €	23
Total	365,52 €	375,16 €	21	39	369,70 €	60

Grup/	Bretxa Mediana
A1	6,62 %
A2	22,33 %
C1	29,69 %
C2	0,24 %
Total	2,57 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.10.3.9 ALTRES ELEMENTS DE LA MASSA RETRIBUTIVA

A continuació s'analitzen la resta dels elements de la massa retributiva de la plantilla. En tots aquests casos, es tracta de complements que no tenen una influència rellevant en la bretxa total de l'organització, per la seva magnitud econòmica i/o pel nombre de persones que els perceben. Igualment, no sempre hi ha un component de gènere en aquestes retribucions.

COMPLEMENT 4. COMPLEMENT PERSONAL

Aquest component no es considera rellevant, per la seva magnitud econòmica i perquè només el percep un empleat del grup C1. No es pot parlar, doncs, de bretxa de gènere quant a aquest element de la massa retributiva.

Taula 71. Mitjanes i medianes del complement personal

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	0,00 €	23	Home	4.258,51 €	1
Home	96,78 €	44	Total	4.258,51 €	1
Total	63,56 €	67			
Bretxa Mitjana			Bretxa Mediana		

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

COMPLEMENT 8. PART PROPORCIONAL DE LES VACANCES

De nou, per la magnitud econòmica i per les poques persones que l'han percebut, aquest complement és poc rellevant en la bretxa salarial total de l'organització. Igualment, aquestes retribucions corresponen a empleades i empleats que van finalitzar contracte durant l'any 2022.

Taula 72. Mitjanes i medianes de la part proporcional de les vacances

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	2.297,14 €	1	Dona	2.297,14 €	1
Home	1.034,25 €	2	Home	1.034,25 €	2
Total	1.455,21 €	3	Total	1.392,52 €	3
Bretxa Mitjana			Bretxa Mediana		
-122,11 %			-122,11 %		

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 73. Mitjanes de la part proporcional de les vacances per grup professional

MITJANA				Bretxa Mitjana	
Mitjana Import	Sexe	Grup/Categor	Total	Grup/Categor	Bretxa Mitjana
		Dona		C1	-239,83 %
		Home		Total	-122,11 %
A1			1.392,52 €		
C1			675,97 €		
Total			1.034,25 €		
			1.455,21 €		

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 74. Mediane de la part proporcional de les vacances per grup professional

MEDIANA						
		Valores	Sexe			
		Mediana				
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A1		1.392,52 €		1	1.392,52 €	1
C1	2.297,14 €	675,97 €		1	1.486,56 €	2
Total	2.297,14 €	1.034,25 €		1	2	1.392,52 €

Grup	Bretxa Mediana
C1	-239,83 %
Total	-122,11 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

COMPLEMENT 9. AJUDES

Aquest element de la massa retributiva fa referència als ajuts mèdics percebuts. No té un impacte important en el conjunt de la massa retributiva, però pot indicar, en consonància amb la resta de percepcions relacionades amb baixes mèdiques, més períodes de baixa en el cas dels empleats que no de les empleades.

Taula 75. Mitjanes i medianes de les ajudes

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	425,26 €	11	Dona	401,00 €	11
Home	1.537,58 €	8	Home	1.740,00 €	8
Total	893,61 €	19	Total	460,00 €	19

Bretxa Mitjana	Bretxa Mediana
72,34 %	76,95 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 76. Mitjanes de les ajudes per grup professional

MITJANA			
Mitjana Import	Sexe		
Grup/Categor	Dona	Home	Total
A1	135,00 €		135,00 €
A2	619,06 €	1.079,05 €	750,49 €
C1	272,54 €	2.165,00 €	1.029,52 €
C2	315,00 €	1.453,13 €	1.073,75 €
Total	425,26 €	1.537,58 €	893,61 €

Grup/C	Bretxa Mitjana
A2	42,63 %
C1	87,41 %
C2	78,32 %
Total	72,34 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 77. Mediances de les ajudes per grup professional

MEDIANA						
	Valores		Sexe			
	Mediana					
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A1	135,00 €			1	135,00 €	1
A2	765,00 €	1.079,05 €		5 2	765,00 €	7
C1	238,00 €	2.165,00 €		3 2	445,61 €	5
C2	315,00 €	1.480,00 €		2 4	470,00 €	6
Total	401,00 €	1.740,00 €		11 8	460,00 €	19

Grup/	Bretxa Mediana
A2	29,10 %
C1	89,01 %
C2	78,72 %
Total	76,95 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

COMPLEMENT 10. COMPLEMENT DE REGULARITZACIÓ

De nou, les xifres corresponents a aquest complement indiquen que no té gaire rellevància en la bretxa salarial de l'organització. En tot cas, només es pot parlar de bretxa en el grup A1, corresponent a les diferències en les percepcions entre una empleada i un empleat d'aquest grup.

Taula 78. Mitjanes i mediances dels complement de regularització

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	418,96 €	1	Dona	418,96 €	1
Home	86,48 €	6	Home	52,06 €	6
Total	133,98 €	7	Total	52,06 €	7

Bretxa Mitjana	Bretxa Mediana
-384,47 %	-704,76 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 79. Mitjana del complement de regularització per grup professional

MITJANA			
Mitjana Import	Sexe		
Grup/Categor	Dona	Home	Total
A1	418,96 €		21,39 € 220,18 €
C1			52,06 € 52,06 €
C2			131,12 € 131,12 €
Total	418,96 €		86,48 € 133,98 €

Grup/	Bretxa Mitjana
A1	-1858,67 %
Total	-384,47 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 80. Mediana del complement de regularització per grup professional

MEDIANA						
	Valores		Sexe			
	Mediana					
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A1	418,96 €	21,39 €	1	1	220,18 €	2
C1		52,06 €		2	52,06 €	2
C2		126,74 €		3	126,74 €	3
Total	418,96 €	52,06 €	1	6	52,06 €	7

Grup	Bretxa Mediana
A1	-1858,67 %
Total	-704,76 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

COMPLEMENT 11. ENF.EM

Els complements relacionats amb malaltia, accidents laborals, etc. es relacionen amb les percepcions econòmiques definides en les nòmines mensuals, ja que compensen aquestes percepcions quan l'empleada o empleat es troba de baixa per aquests motius. Amb tot, és interessant analitzar el possible component de gènere en aquestes percepcions.

En el cas del complement 11, destaca que el 77% de les persones que el perceben són homes i que més de la meitat d'aquests es troben en el grup C2. Aquesta percepció es relaciona principalment amb llocs de treball en què es duu a terme treball de camp.

Taula 81. Mitjanes i medianes del complement 11

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	782,60 €	5	Dona	861,49 €	5
Home	823,59 €	17	Home	678,48 €	17
Total	814,27 €	22	Total	681,72 €	22

Bretxa Mitjana	Bretxa Mediana
4,98 %	-26,97 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 82. Mitjanes del complement 11 per grup professional

MITJANA			
Mitjana Import	Sexe		
Grup/Categor	Dona	Home	Total
A1	993,48 €	1.021,08 €	1.014,18 €
A2	69,51 €	1.233,01 €	942,14 €
AP		420,55 €	420,55 €
C1	861,49 €		861,49 €
C2	994,26 €	681,82 €	733,89 €
Total	782,60 €	823,59 €	814,27 €

Grup/	Bretxa Mitjana
A1	2,70 %
A2	94,36 %
C2	-45,82 %
Total	4,98 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 83. Mediances del complement 11 per grup professional

MEDIANA						
Valores		Sexe				
Mediana						
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A1	993,48 €	993,48 €	1	3	993,48 €	4
A2	69,51 €	966,96 €	1	3	814,64 €	4
AP		420,55 €		1	420,55 €	1
C1	861,49 €			1	861,49 €	1
C2	994,26 €	652,52 €	2	10	675,60 €	12
Total	861,49 €	678,48 €	5	17	681,72 €	22

Grup	Bretxa Mediana
A1	0,00 %
A2	92,81 %
C2	-52,37 %
Total	-26,97 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

COMPLEMENT 12. MALALTIA

Com en el cas del complement anterior, aquest complement el perceben sobretot homes (gairebé dos terços del total) i, d'aquests, més de la meitat es troben en el grup C2. També aquesta percepció es relaciona principalment amb llocs de treball en què es duu a terme treball de camp.

Taula 84. Mitjanes i mediances del complement per malaltia

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	5.465,28 €	6	Dona	2.324,40 €	6
Home	9.338,95 €	11	Home	8.019,90 €	11
Total	7.971,77 €	17	Total	6.565,08 €	17

Bretxa Mitjana	Bretxa Mediana
41,48 %	71,02 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 85. Mitjana del complement per malaltia per grup professional

MITJANA				
Mitjana Import	Sexe			Total
Grup/Categor	Dona	Home		
A1	931,40 €	3.135,74 €	2.400,96 €	
A2	6.910,12 €	5.340,07 €	6.125,10 €	
C1	19.917,95 €	11.718,63 €	14.451,74 €	
C2	1.677,41 €	11.279,94 €	8.079,10 €	
Total	5.465,28 €	9.338,95 €	7.971,77 €	

Grup/	Bretxa Mitjana
A1	70,30 %
A2	-29,40 %
C1	-69,97 %
C2	85,13 %
Total	41,48 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 86. Mediana del complement per malaltia per grup professional

MEDIANA						
	Valores		Sexe			
	Mediana					
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A1	931,40 €	3.135,74 €	1	2	2.173,28 €	3
A2	6.910,12 €	5.340,07 €	1	1	6.125,10 €	2
C1	19.917,95 €	11.718,63 €	1	2	15.417,36 €	3
C2	2.172,19 €	10.013,86 €	3	6	6.565,08 €	9
Total	2.324,40 €	8.019,90 €	6	11	6.565,08 €	17

Grup	Bretxa Mediana
A1	70,30 %
A2	-29,40 %
C1	-69,97 %
C2	78,31 %
Total	71,02 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

COMPLEMENT 13. COMPLEMENT ACCIDENT

De nou, l'anàlisi d'aquest complement és semblant a la dels dos anteriors. El perceben al voltant de dos terços d'homes enfront d'un terç de dones i sobretot es tracta d'empleats del grup C2. Els llocs de treball que l'han percebut es relacionen principalment amb el treball de camp.

Taula 87. Mitjanes i medianes del complement per accident

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	467,04 €	7	Dona	405,48 €	7
Home	1.017,77 €	16	Home	545,58 €	16
Total	850,16 €	23	Total	522,12 €	23

Bretxa Mitjana	Bretxa Mediana
54,11 %	25,68 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 88. Mitjana del complement per accident per grup professional

MITJANA			
Mitjana Import	Sexe		
Grup/Categor	Dona	Home	Total
A1	310,47 €	664,86 €	546,73 €
A2	493,14 €	522,12 €	497,28 €
AP		2.368,45 €	2.368,45 €
C1		439,75 €	439,75 €
C2		1.118,45 €	1.118,45 €
Total	467,04 €	1.017,77 €	850,16 €

Grup/	Bretxa Mitjana
A1	53,30 %
A2	5,55 %
Total	54,11 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 89. Mediana del complement per accident per grup professional

MEDIANA						
Valores		Sexe				
Mediana						
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A1	310,47 €	664,86 €	1	2	310,47 €	3
A2	485,26 €	522,12 €	6	1	522,12 €	7
AP		2.368,45 €		1	2.368,45 €	1
C1		439,75 €		2	439,75 €	2
C2		615,16 €		10	615,16 €	10
Total	405,48 €	545,58 €	7	16	522,12 €	23

Grup	Bretxa Mediana
A1	53,30 %
A2	7,06 %
Total	25,68 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

COMPLEMENT 14. COMPLEMENT IT

El complement IT també compensa les percepcions de la nòmina quan la treballadora o treballador es troba en situació de baixa laboral. Com en el cas dels complements anteriors, relacionats amb percepcions per situacions de baixa laboral, el complement IT l'han percebut el doble d'empleats que d'empleades i aquests es troben sobretot en el grup C2.

Taula 90. Mitjanes i medianes del complement IT

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	663,03 €	12	Dona	346,87 €	12
Home	1.406,76 €	26	Home	763,30 €	26
Total	1.171,90 €	38	Total	728,13 €	38

Bretxa Mitjana	Bretxa Mediana
52,87 %	54,56 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 91. Mitjanes del complement IT per grup professional

MITJANA			
Mitjana Import	Sexe		
Grup/Categor	Dona	Home	Total
A1	1.676,05 €	2.134,93 €	2.020,21 €
A2	384,69 €	1.947,79 €	853,62 €
AP		1.671,29 €	1.671,29 €
C1	860,61 €	1.118,44 €	1.066,88 €
C2	908,93 €	1.212,17 €	1.161,63 €
Total	663,03 €	1.406,76 €	1.171,90 €

Grup/	Bretxa Mitjana
A1	21,49 %
A2	80,25 %
C1	23,05 %
C2	25,02 %
Total	52,87 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 92. Mitjanes del complement IT per grup professional

MEDIANA						
	Valores		Sexe			
	Mediana					
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A1	1.676,05 €	2.407,58 €	1	3	2.041,82 €	4
A2	294,76 €	1.054,09 €	7	3	334,70 €	10
AP		1.671,29 €		1	1.671,29 €	1
C1	860,61 €	667,78 €	1	4	860,61 €	5
C2	744,67 €	711,59 €	3	15	728,13 €	18
Total	346,87 €	763,30 €	12	26	728,13 €	38

Grup/	Bretxa	Mediana
A1		30,38 %
A2		72,04 %
C1		-28,88 %
C2		-4,65 %
Total		54,56 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

COMPLEMENT 15. PREMI

El complement 15, corresponent a premis per jubilació, té poca influència en la mitjana de les retribucions totals, ja que el perceben quatre persones del total de la plantilla. Així mateix, no es pot parlar de bretxa per grups professionals perquè cada persona es troba en un grup diferent.

Taula 93. Mitjanes i medianes de les retribucions per premi

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	3.913,74 €	1	Dona	3.913,74 €	1
Home	3.734,60 €	3	Home	3.548,92 €	3
Total	3.779,39 €	4	Total	3.731,33 €	4

Bretxa Mitjana	Bretxa Mediana
-4,80 %	-10,28 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 94. Mitjanes de les retribucions per premi, per grup professional

MITJANA			
Mitjana Import	Sexe		
Grup/Categor	Dona	Home	Total
A1			4.685,78 €
A2	3.913,74 €		3.913,74 €
C1			3.548,92 €
C2			2.969,10 €
Total	3.913,74 €	3.734,60 €	3.779,39 €

Grup/	Bretxa Mitjana
Total	-4,80 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 95. Mediane de les retribucions per premi, per grup professional

MEDIANA					
Valores		Sexe			
Mediana					
Grup/	Dona	Home	Dona	Home	
A1		4.685,78 €		1	4.685,78 € 1
A2	3.913,74 €		1		3.913,74 € 1
C1		3.548,92 €		1	3.548,92 € 1
C2		2.969,10 €		1	2.969,10 € 1
Total	3.913,74 €	3.548,92 €	1	3	3.731,33 € 4

Grup/	Bretxa Mediana
Total	-10,28 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

COMPLEMENT 16. PERCEPCIÓ EXTRAORDINÀRIA 1

Com en el cas d'altres complements, les percepcions extraordinàries, tant la 1 com la 2, són retribucions que afecten poques persones i que, per tant, no tenen una gran repercussió en les diferències en les retribucions totals. En tot cas, estan relacionades amb la jubilació o amb les finalitzacions de la relació laboral per altres motius.

Taula 96. Mitjanes i medianes de les percepcions extraordinàries tipus 1

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	1.245,41 €	2	Dona	1.245,41 €	2
Home	2.069,52 €	5	Home	2.067,32 €	5
Total	1.834,06 €	7	Total	2.057,96 €	7

Bretxa Mitjana	Bretxa Mediana
39,82 %	39,76 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 97. Mitjanes de les percepcions extraordinàries tipus 1, per grup professional

MITJANA			
Mitjana Import	Sexe		
Grup/Categor	Dona	Home	Total
A1			3.133,28 € 3.133,28 €
A2	432,86 €		432,86 €
C1	2.057,96 €	1.779,30 €	1.918,63 €
C2		1.150,89 €	1.150,89 €
Total	1.245,41 €	2.069,52 €	1.834,06 €

Grup/	Bretxa Mitjana
C1	-15,66 %
Total	39,82 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 98. Mediane de les percepcions extraordinàries tipus 1, per grup professional

MEDIANA						
	Valores		Sexe			
	Mediana					
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A1		3.133,28 €		2	3.133,28 €	2
A2	432,86 €			1	432,86 €	1
C1	2.057,96 €	1.779,30 €		1	1.918,63 €	2
C2		1.150,89 €		2	1.150,89 €	2
Total	1.245,41 €	2.067,32 €	2	5	2.057,96 €	7

Grup/	Bretxa Mediana
C1	-15,66 %
Total	39,76 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

COMPLEMENT 17. PERCEPCIÓ EXTRAORDINÀRIA 2

Taula 99. Mitjanes i medianes per percepció extraordinària de tipus 2

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	2.314,77 €	2	Dona	2.314,77 €	2
Home	1.044,34 €	4	Home	811,56 €	4
Total	1.467,82 €	6	Total	1.521,97 €	6

Bretxa Mitjana	Bretxa Mediana
-121,65 %	-185,23 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 100. Mitjana de les percepcions extraordinàries de tipus 2, per grup professional

MITJANA			
Mitjana Import	Sexe		
Grup/Categor	Dona	Home	Total
A1			811,56 €
A2	2.686,70 €		2.686,70 €
C1	1.942,83 €		1.942,83 €
C2		1.277,13 €	1.277,13 €
Total	2.314,77 €	1.044,34 €	1.467,82 €

Grup/	Bretxa Mitjana
Total	-121,65 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 101. Mediana de les percepcions extraordinàries de tipus 2, per grup professional

MEDIANA						
	Valores		Sexe			
	Mediana					
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A1		811,56 €		2	811,56 €	2
A2	2.686,70 €			1	2.686,70 €	1
C1	1.942,83 €			1	1.942,83 €	1
C2		1.277,13 €		2	1.277,13 €	2
Total	2.314,77 €	811,56 €	2	4	1.521,97 €	6

Grup/	Bretxa Mediana
Total	-185,23 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

AJUTS SOCIALS

Les percepcions que s'indiquen a continuació corresponen a ajuts socials de diversos tipus. Per la seva definició i magnitud econòmica, no es consideren gaire rellevants. Si bé s'observa que certs tipus d'ajuts són més sol·licitats per un sexe o l'altre, en global no s'observa desequilibri entre els ajuts que demanen empleats o empleades.

A. PER DESPESES MÈDIQUES

Taula 102. Mitjanes i medianes dels ajuts socials per despeses mèdiques

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	683,77 €	11	Dona	545,49 €	11
Home	478,67 €	9	Home	455,00 €	9
Total	591,48 €	20	Total	468,00 €	20
Bretxa Mitjana			Bretxa Mediana		
-42,85 %			-19,89 %		

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 103. Mitjanes dels ajuts socials per despeses mèdiques

MITJANA					Bretxa Mitjana	
Mitjana Import	Sexe				Grup/Cat	Bretxa Mitjana
Grup/Categor	Dona	Home	Total			
A1	388,00 €	749,50 €	568,75 €		A1	48,23 %
A2	577,25 €	290,00 €	505,44 €		A2	-99,05 %
C1	1.271,00 €	485,00 €	878,00 €		C1	-162,06 %
C2	740,00 €	419,69 €	499,77 €		C2	-76,32 %
Total	683,77 €	478,67 €	591,48 €		Total	-42,85 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 104. Medianes dels ajuts socials per despeses mèdiques

MEDIANA							Bretxa Mediana	
Valores	Sexe						Grup	Bretxa Mediana
Mediana								
Grup/Cat	Dona	Home	Dona	Home				
A1	388,00 €	749,50 €	2	2	447,50 €		4	48,23 %
A2	482,75 €	290,00 €	6	2	440,00 €		8	-66,46 %
C1	1.271,00 €	485,00 €	2	2	785,00 €		4	-162,06 %
C2	740,00 €	455,00 €	1	3	480,03 €		4	-62,64 %
Total	545,49 €	455,00 €	11	9	468,00 €		20	-19,89 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

B. PER DISCAPACITAT

Taula 105. Mitjanes i medianes dels ajuts socials per discapacitat

MITJANA				MEDIANA			
Sexe	▼↑	Mitjana Import	Persones	Sexe	▼↑	Mediana Import	Persones
Dona		2.180,76 €	3	Dona		1.635,60 €	3
Home		71,90 €	1	Home		71,90 €	1
Total		1.653,55 €	4	Total		1.635,60 €	4
Bretxa Mitjana				Bretxa Mediana			
-2933,05 %				-2174,83 %			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 106. Mitjanes dels ajuts socials per discapacitat

MITJANA					
Mitjana Import	Sexe	▼↑			
Grup/Categor	Dona	Home	Total	Grup/	Bretxa Mitjana
A2	1.635,60 €		1.635,60 €	C2	-4449,49 %
C2	3.271,08 €	71,90 €	1.671,49 €	Total	-2933,05 %
Total	2.180,76 €	71,90 €	1.653,55 €		

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 107. Mediane dels ajuts socials per incapacitat

MEDIANA								
	Valores	Sexe	▼↑					
	Mediana							
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		Grup/	Bretxa Mediana	
A2	1.635,60 €		2		1.635,60 €	2	C2	-4449,49 %
C2	3.271,08 €	71,90 €	1	1	1.671,49 €	2	Total	-2174,83 %
Total	1.635,60 €	71,90 €	3	1	1.635,60 €	4		

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

C. PER FORMACIÓ INTERNA

Taula 108. Mitjanes i medianes dels ajuts socials per formació interna

MITJANA				MEDIANA			
Sexe	▼↑	Mitjana Import	Persones	Sexe	▼↑	Mediana Import	Persones
Dona		35,00 €	3	Dona		52,50 €	2
Home		35,00 €	2	Home		70,00 €	1
Total		35,00 €	5	Total		70,00 €	3
Bretxa Mitjana				Bretxa Mediana			
0,00 %				25,00 %			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 109. Mitjanes dels ajuts socials per formació interna

MITJANA			
Mitjana Import	Sexe <input type="text"/>		
Grup/Categor	Dona	Home	Total
A2	35,00 €	70,00 €	43,75 €
C1		0,00 €	0,00 €
Total	35,00 €	35,00 €	35,00 €

Grup/	Bretxa Mitjana
A2	50,00 %
Total	0,00 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 110. Mediane dels ajuts socials per formació interna

MEDIANA						
	Valores	Sexe <input type="text"/>				
	Mediana					
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A2	52,50 €	70,00 €	2	1	70,00 €	3
Total	52,50 €	70,00 €	2	1	70,00 €	3

Grup/	Bretxa Mediana
A2	25,00 %
Total	25,00 %

D. PER FORMACIÓ EXTENA

Taula 111. Mitjanes i medianes dels ajuts socials per formació externa

MITJANA			MEDIANA		
Sexe <input type="text"/>	Mitjana Import	Persones	Sexe <input type="text"/>	Mediana Import	Persones
Dona	483,75 €	2	Dona	483,75 €	2
Home	193,00 €	2	Home	193,00 €	2
Total	338,38 €	4	Total	283,00 €	4

Bretxa Mitjana	Bretxa Mediana
-150,65 %	-150,65 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 112. Mitjanes dels ajuts socials per formació interna

MITJANA			
Mitjana Import	Sexe <input type="text"/>		
Grup/Categor	Dona	Home	Total
A2	717,50 €	193,00 €	367,83 €
C2	250,00 €		250,00 €
Total	483,75 €	193,00 €	338,38 €

Grup/	Bretxa Mitjana
A2	-271,76 %
Total	-150,65 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 113. Mediane dels ajuts socials per formació interna

MEDIANA						
	Valores	Sexe <input type="text"/>				
	Mediana					
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A2	717,50 €	193,00 €	1	2	316,00 €	3
C2	250,00 €		1		250,00 €	1
Total	483,75 €	193,00 €	2	2	283,00 €	4

Grup/	Bretxa Mediana
A2	-271,76 %
Total	-150,65 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

E. AJUTS FONTS SOCIAL PER FILLES I FILLS MENORS DE 21 ANYS

Taula 114. Mitjanes i medianes dels ajuts del fons social per filles i fills menors de 21 anys

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	870,05 €	9	Dona	1.044,06 €	9
Home	652,54 €	15	Home	522,03 €	15
Total	734,10 €	24	Total	522,03 €	24
Bretxa Mitjana			Bretxa Mediana		
-33,33 %			-100,00 %		

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 115. Mitjanes dels ajuts del fons social per filles i fills menors de 21 anys, per grups professionals

MITJANA				Bretxa Mitjana	
Mitjana Import	Sexe	Grup/Categor	Total	Grup/	Bretxa Mitjana
		Dona	Home	A1	-33,33 %
A1		1.044,06 €	783,05 €	835,25 €	
A2		939,65 €	522,03 €	820,33 €	-80,00 %
C1		1.044,06 €	696,04 €	783,05 €	-50,00 %
C2		522,03 €	587,28 €	570,97 €	11,11 %
Total		870,05 €	652,54 €	734,10 €	-33,33 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 116. Medianes dels ajuts del fons social per filles i fills menors de 21 anys, per grups professionals

MEDIANA							Bretxa Mediana	
Grup/	Valores	Sexe	Mediana		Grup/	Bretxa Mediana		
			Dona	Home	A1	-100,00 %		
A1	1.044,06 €	522,03 €	1	4	522,03 €	5		
A2	1.044,06 €	522,03 €	5	2	1.044,06 €	7		
C1	1.044,06 €	522,03 €	1	3	783,05 €	4		
C2	522,03 €	522,03 €	2	6	522,03 €	8		
Total	1.044,06 €	522,03 €	9	15	522,03 €	24		
					C2	0,00 %		
					Total	-100,00 %		

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

PERCEPCIONS PER DESPESES

Tant les percepcions per despeses com les percepcions per dietes i quilometratge, a continuació, corresponen a despeses fetes per avançat per les empleades i empleats. Així doncs, no es pot considerar que corresponguin a diferències en les retribucions. En tot cas, podrien relacionar-se amb la segregació ocupacional si hi hagués desequilibris en el nombre d'empleades i d'empleats que les perceben. No és el cas, però, del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola en el període analitzat, amb l'excepció de les percepcions per dietes.

Taula 117. Mitjanes i medianes de les percepcions per despeses

MITJANA			MEDIANA				
Sexe	▼	Mitjana Import	Persones	Sexe	▼	Mediana Import	Persones
Dona		14,67 €	1	Dona		14,67 €	1
Total		14,67 €	1	Total		14,67 €	1
Bretxa Mitjana				Bretxa Mediana			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

PERCEPCIONS PER DIETES

Taula 118. Mitjanes i medianes de les percepcions per dietes

MITJANA			MEDIANA				
Sexe	▼	Mitjana Import	Persones	Sexe	▼	Mediana Import	Persones
Dona		97,71 €	3	Dona		22,08 €	3
Home		430,62 €	6	Home		558,52 €	6
Total		319,65 €	9	Total		250,00 €	9
Bretxa Mitjana				Bretxa Mediana			
77,31 %				96,05 %			

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 119. Mitjanes de les percepcions per dietes, per grups professionals

MITJANA				
Mitjana Import	Sexe	▼		
Grup/Categor	Dona	Home	Total	
A2	22,08 €		22,08 €	
C1	21,04 €	305,52 €	210,69 €	
C2	250,00 €	493,18 €	444,54 €	
Total	97,71 €	430,62 €	319,65 €	

Grup/	Bretxa Mitjana
C1	93,11 %
C2	49,31 %
Total	77,31 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

Taula 120. Medianes de les percepcions per dietes, per grups professionals

MEDIANA						
Valores	Sexe	▼				
Mediana						
Grup/	Dona	Home	Dona	Home		
A2	22,08 €		1		22,08 €	1
C1	21,04 €	305,52 €	1	2	21,04 €	3
C2	250,00 €	593,55 €	1	4	527,04 €	5
Total	22,08 €	558,52 €	3	6	250,00 €	9

Grup	Bretxa Mediana
C1	93,11 %
C2	57,88 %
Total	96,05 %

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

PERCEPCIONS PER QUILOMETRATGE

Taula 121. Mitjanes i medianes de les percepcions per quilometratge

MITJANA			MEDIANA		
Sexe	Mitjana Import	Persones	Sexe	Mediana Import	Persones
Dona	29,92 €	2	Dona	29,92 €	2
Home	31,42 €	2	Home	31,42 €	2
Total	30,67 €	4	Total	31,42 €	4
Bretxa Mitjana			Bretxa Mediana		
4,77 %			4,77 %		

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització
Taula 122. Mitjanes de les percepcions per quilometratge, per grups professionals

MITJANA				Grup/	Bretxa Mitjana
Mitjana Import	Sexe			Total	
Grup/Categor	Dona	Home	Total	Total	4,77 %
A1			31,60 €	31,60 €	
A2	29,92 €			29,92 €	
C2			31,24 €	31,24 €	
Total	29,92 €		31,42 €	30,67 €	

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització
Taula 123. Mediane de les percepcions per quilometratge, per grups professionals

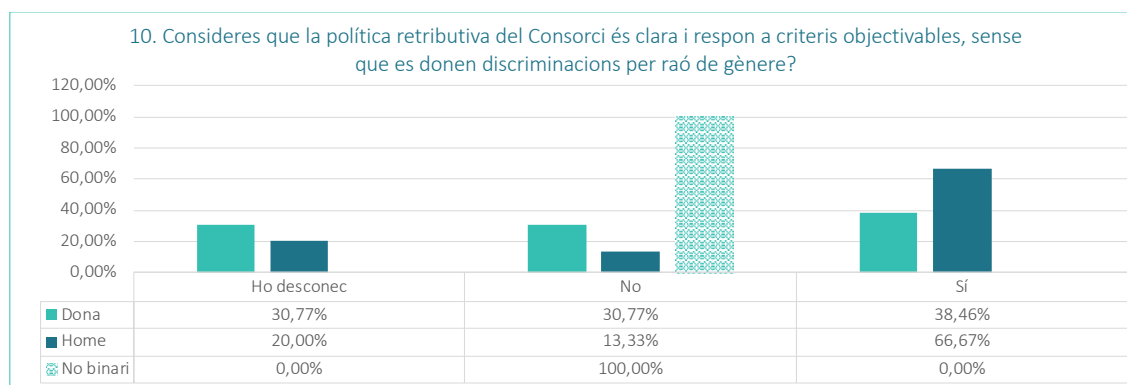
MEDIANA						Grup/	Bretxa Mediana
Valores	Sexe					Total	
Mediana						Total	4,77 %
Grup/	Dona	Home	Dona	Home			
A1		31,60 €		1	31,60 €	1	
A2	29,92 €			2	29,92 €	2	
C2		31,24 €		1	31,24 €	1	
Total	29,92 €	31,42 €	2	2	31,42 €	4	

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

5.10.4 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

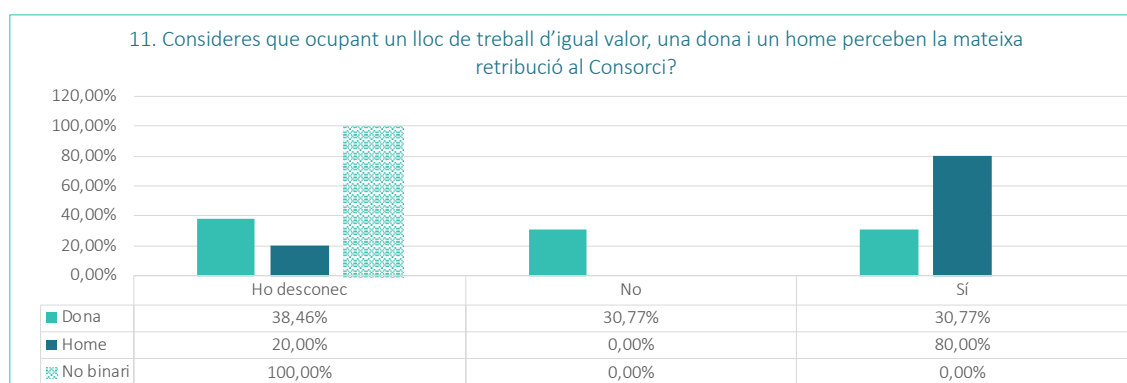
Les gràfiques 18 i 19 mostren les percepcions del personal, desagregades per sexes, pel que fa a l'absència de discriminacions per raó de sexe en la política retributiva del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola. Els homes, com es veu a les gràfiques, tenen una percepció d'igualtat superior a la de les dones.

Gràfica 18. Enquesta, pregunta 10. Consideres que la política retributiva del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola és clara i respon a criteris objectivables, sense que es donen discriminacions per raó de gènere? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec; altres.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

Gràfica 19. Enquesta, pregunta 11. Consideres que ocupant un lloc de treball d'igual valor, una dona i un home perceben la mateixa retribució al Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

En la fase d'entrevistes en general es comenta que sí es percep que hi ha igualtat retributiva degut a que ve molt detallada la retribució per els grups i nivells que ostenten les persones, però que també es poden donar biaixos ja que alguns conceptes/complements han estat associats històricament a tasques més ocupades per homes que per dones.

5.10.5 POLÍTICA RETRIBUTIVA. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES

Com a conseqüència de la segregació ocupacional de l'estructura laboral del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola, s'observa bretxa salarial en diversos grups professionals, causada per les diferències retributives procedents, principalment, dels complements específic i de productivitat, així com del complement de destinació i fins i tot del salari base.

L'elaboració d'una valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere, l'establiment de sistemes de valoració de l'acompliment, així com les mesures destinades a acabar amb la segregació ocupacional contribueixen a reduir la bretxa salarial de les organitzacions.

Taula 124. Política retributiva i auditoria retributiva. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES

<p>Diferència salarial de les retribucions totals del -6,02, favorable a les dones.</p> <p>La bretxa salarial, però, no manté aquesta xifra per grups professionals, sinó que és la compensació dels diferents valors, favorables a un o altre sexe, el que dona lloc a aquest valor global.</p> <p>Destaca la bretxa, favorable als homes, del grup C1, que es manté al voltant del 40% en el salari base i els complements de destinació, específic i productivitat. Igualment, influeix en la bretxa el fet que algunes persones no han treballat durant tot l'any analitzat.</p>	<p>Valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere.</p> <p>Mesures d'acció positiva que contribueixin a acabar amb la segregació ocupacional</p>
<p>La causa principal de la bretxa salarial del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola és la segregació ocupacional, és a dir, la distribució desigual de dones i homes per llocs de treball.</p> <p>Aquesta situació dona lloc a diferències en els complements salarials de quantia més gran de la massa retributiva global, com ara el complement específic o el complement de productivitat.</p>	

5.11PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.

L'assetjament és un atemptat greu contra la llibertat, la integritat i la dignitat d'una persona i pot ser considerat, quan deriva de les relacions desiguals de gènere, una manifestació de violència masclista o lgtbifòbica.

En aquest apartat de la diagnosi es valora l'adopció de mesures, negociades amb la representació legal de les treballadores i els treballadors, per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i difoses a tota l'organització.

Igualment, s'analitza el coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre com actuar en cas de detectar o viure una possible situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, i les percepcions de situacions constitutives d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

5.11.1 ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I/O IDENTITAT DE GÈNERE

Assetjament sexual

Es considera assetjament sexual el conjunt de comportaments verbals, no verbals o físics d'índole sexual, no desitjats, que tinguin com a objectiu o produeixin l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant, ofensiu o molest. Tot i que l'assetjament és un tipus d'agressió que es caracteritza per la reiteració, en casos d'especial gravetat, una sola conducta pot ser considerada assetjament sexual.

Es tracta d'una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada, podent haver-hi, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. De vegades, un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si mateix un cas d'assetjament. És important assenyalar el fet que decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre a la persona receptora.

Assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere

Constitueixen assetjament per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere el conjunt de comportaments verbals, no verbals o físics no desitjats, relacionats amb el sexe o gènere d'una persona, la seva orientació o preferència sexual o la seva identitat o expressió de gènere, realitzats amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat, la llibertat, la indemnitat o les seves condicions de treball, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti la seva promoció, l'ocupació de funcions, l'accés a càrrecs directius, la formació i capacitació, l'accés a mesures de seguretat i salut, l'accés a mesures de conciliació i beneficis socials, la remuneració i el reconeixement professional, entre altres aspectes i polítiques vinculades a la gestió dels recursos humans (RH), en equitat amb els homes i persones cissexuals.

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries pel fet de ser dona o pel fet de ser intersexual (per raó de sexe), pel fet de manifestar comportaments que trenquen amb els rols o les funcions assignades socialment a un sexe concret (expressió de gènere), pel fet de ser transsexual i/o transgènere (identitat de gènere), també tot assetjament dirigit a persones pel fet de ser gais, lesbianes, bisexuals o asexuals (orientació sexual), i fins i tot pel fet de mostrar manifestacions corporals, estètiques i/o rols socialment assignats a un altre sexe (expressió de gènere).

5.11.2 ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I L'ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Cal assenyalar que, seguint la normativa vigent (Llei orgànica 3/2007, Llei orgànica 10/2022, Llei 4/2023 – d'àmbit estatal –; i la Llei 11/2014, Llei 17/2015, Llei 17/2020, Llei 19/2020 – d'àmbit autonòmic –) totes les organitzacions estan obligades a comptar amb un mecanisme establert de denúncia i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, que abasti tant al personal treballador (laboral i funcionari) com als càrrecs electes.

En aquest sentit, el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola compta amb:

- Un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament psicològic i/o sexual a l'entorn laboral del Parc Natural de Collserola. Aquest document descriu el procés a seguir per tot el personal que desenvolupa la seva activitat laboral en els diferents centres del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola en cas

de trobar-se exposat a situacions de conflictes interpersonals, assetjament psicològic (mobbing) o assetjament sexual i per raó de sexe. El protocol, aprovat en 2021, inclou:

- Prevenció. Estratègies d'informació, educació, capacitació, seguiment i avaluació, amb l'objectiu de prevenir l'assetjament i de sensibilitzar el personal sobre actituds i comportaments. Igualment, difusió dels continguts i el funcionament del protocol.
- Àmbit d'aplicació. Personal del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola i persones que mantenen relació contractual i laboral amb l'organització.
- Definicions dels tipus d'assetjament inclosos i exemples de cadascun d'ells. Grups d'especial atenció en relació amb les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
- Abordatge de les situacions d'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe.
 - Acció directa per expressar el rebuig a les actituds ofensives
 - Via interna de resolució i protecció
 - Via externa (administrativa o judicial)
- Declaració de principis. Garantia de la correcta gestió dels casos que es comuniquin, així com de salvaguardar el dret a la intimitat i a la confidencialitat durant el procés abastat pel procediment.
- Aplicació del procediment i paper de la Comissió d'Investigació. Aquest punt inclou, com a mesura de prevenció, el seguiment anual del desplegament del protocol, així com el compromís del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola d'aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós, lliure de qualsevol tipus d'assetjament.
- Responsabilitats de treballadores i treballadors, especialment de les persones amb autoritat sobre altres, quant a les seves actuacions, actituds i comunicació de possibles situacions d'assetjament.
- El protocol inclou el nom de les persones que integren la Comissió d'Investigació, així com la seva adreça de correu electrònic. Aquestes persones han rebut formació específica sobre la seva actuació com a membres de la comissió. Ara bé, la resolució de les possibles denúncies la fa un servei de prevenció aliè, la comissió únicament rep el cas.

Tanmateix, el protocol no inclou:

- El detall de les mesures de sensibilització i formació previstes, amb la planificació temporal d'aquestes, els recursos necessaris, els objectius, etc.
- La menció explícita del ciberassetjament.

Els continguts del protocol es van comunicar a la plantilla. Igualment, s'ha incorporat al manual d'acollida del personal. Tota la plantilla ha rebut formació sobre assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe.

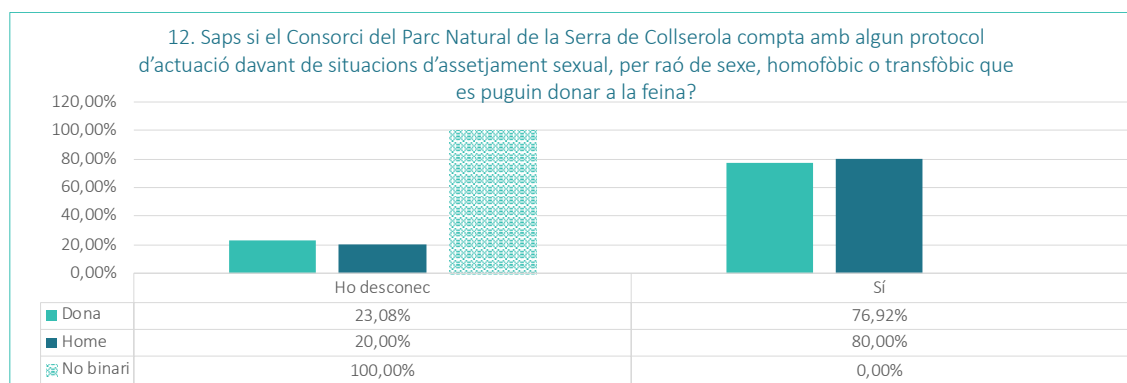
Igualment, no es disposa de la informació sobre els informes de seguiment i avaluació del protocol elaborats des de la seva data d'aprovació, ni tampoc sobre el registre de continguts i assistents a les sessions de sensibilització realitzades. Finalment, el protocol ha estat negociat i consensuat amb la representació legal de les treballadores i dels treballadors.

Cal dir que, la recent producció normativa tant de l'any 2022 (Llei de garanties i llibertat sexual) així com la llei 4/2023 (Llei trans) han generat obligacions per les organitzacions en matèria de prevenció i abordatge de l'assetjament i faran que es modifiqui/revisi el present protocol per tal d'incorporar qüestions com la violència digital.

5.11.3 PERCEPCIÓ DE LES PERSONES

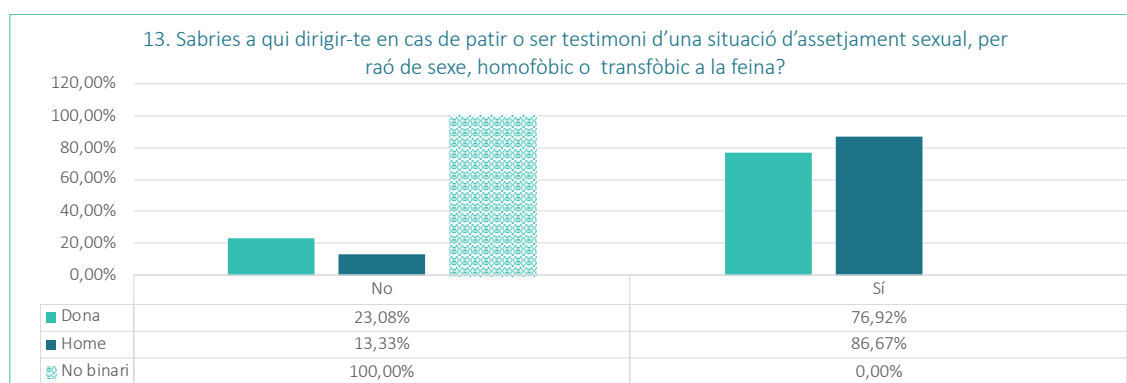
Com es pot observar a les gràfiques següents, a les enquestes s'expressa un bon coneixement de l'existència d'un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament psicològic i/o sexual en l'entorn laboral, sense gaire diferència entre dones i homes. Així mateix, empleades i empleats responen que sabrien com actuar davant possibles situacions d'assetjament.

Gràfica 20. Enquesta, pregunta 12. Saps si el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola compta amb algun protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, homofòbic o transfòbic que es puguin donar a la feina? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec; altres.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

Gràfica 21. Enquesta, pregunta 13. Sabries a qui dirigir-te en cas de patir o ser testimoni d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, homofòbic o transfòbic a la feina? Opcions de resposta: sí; no; altres.



Elaboració pròpia a partir dels resultats de l'enquesta

5.11.4 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. CONCLUSIONS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES

El Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola té un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, però aquest no està actualitzat segons el marc normatiu vigent en l'actualitat. Igualment, aquest és un dels eixos en què no s'han desplegat totes les accions previstes en el pla anterior, com ara les accions formatives i de sensibilització previstes o el seguiment del desplegament del protocol.

Taula 125. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
<p>A les enquestes, es detecta un bon coneixement de l'existència d'un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'entorn laboral, sense gaire diferència entre dones i homes.</p> <p>Igualment, bon coneixement, sense gaire diferència entre sexes, sobre com actuar davant possibles situacions d'assetjament.</p>	
<p>El Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola té un protocol de prevenció i actuació de l'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral</p>	<p>Actualització periòdica del protocol cada vegada que es detecti aquesta necessitat i/o cada vegada que els canvis en el marc normatiu ho facin necessari</p>
<p>El protocol no inclou l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere ni expressió de gènere</p>	
<p>En el protocol no hi ha el detall de les mesures de prevenció i sensibilització planificades.</p> <p>Amb tot, tota la plantilla ha rebut formació sobre assetjament, el protocol s'ha donat a conèixer i s'ha incorporat al manual d'acollida.</p>	<p>Inclusió en el protocol de les mesures de prevenció i sensibilització, amb el detall de la seva planificació (calendari, continguts, recursos necessaris, etc.)</p>
<p>No es compta amb la informació relativa al detall del desplegament d'accions de prevenció i sensibilització entre la plantilla que s'han realitzat.</p>	<p>Registre de la informació sobre accions de prevenció i sensibilització del personal: data de celebració, horari, resum de continguts, assistents, qüestionaris d'avaluació, etc.</p>
<p>L'elaboració i aprovació del protocol ha estat negociada i consensuada amb la representació legal de les treballadores i treballadors</p>	<p>Negociació amb la representació legal de les treballadores i treballadors de les actualitzacions successives de protocol</p>

6 GLOSSARI

Aquest recull de definicions de conceptes vinculats amb la igualtat de gènere està extret principalment dels següents textos: *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*; informe *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes*. Tots tres documents es troben publicats per la Generalitat de Catalunya (vegeu bibliografia). Altres conceptes s'han incorporat a partir de les definicions dels diccionaris del centre de terminologia Termcat.

Accions positives. Mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant a les dones avantatges concrets per facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Assetjament sexual. Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi Penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

Assetjament per raó de sexe. Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Avaluació de l'impacte segons el gènere. Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Bifòbia. Aversió a la bisexualitat o a les persones bisexuals.

Bretxa salarial. Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

Corresponsabilitat en el treball reproductiu. Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

Dades desagregades per sexe. Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per tal de detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

Discriminació directa. Retribució diferent per a dones i homes que presenten unes mateixes característiques personals i professionals. L'única variable observable que determina una remuneració diferent, en aquest cas, és el sexe.

Discriminació indirecta. Diferència salarial que s'explica per determinades característiques personals i laborals diferents entre homes i dones, així com per altres factors de caràcter sociològic. Aquesta discriminació sorgeix sovint per trets o pràctiques aparentment neutres que poden situar un dels col·lectius en una situació de desavantatge respecte de l'altre.

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

Discriminació per raó de sexe. Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Divisió sexual del treball. Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Doble jornada. Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents.

Doble presència. Presència d'una dona al lloc de treball on duu a terme la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu.

Estereotip de gènere. És un conjunt d'actituds, de clixés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Equitat de gènere. Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Equilibri de la vida personal, familiar i laboral. Fer compatibles aquests àmbits d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per desenvolupar-se en les diferents facetes de la vida.

Gènere. Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

Igualtat de gènere. Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes. Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

Equilibri de gènere. Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en el fet que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Persona trans. Persona que experimenta una discontinuïtat entre la identitat de gènere sentida i el sexe assignat. El terme trans és el que té més consens dins del moviment LGBTI perquè tracta de definir i englobar totes les persones i els seus processos i trajectòries vitals que no s'identifiquen amb el sexe o el gènere assignat, i inclou les categories de transsexual i transgènere.

Perspectiva de gènere. La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què

les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

Representació equilibrada. La situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Representació paritària. La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de les persones de cada sexe.

Rol de gènere. Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

Segregació ocupacional. Distribució no uniforme de dones i homes en sectors i/o nivells d'activitat diferents. Segons la Organització Mundial del Treball, la segregació ocupacional implica una estratificació social del poder, les qualificacions i les retribucions que impedeix les persones desenvolupar-se professionalment en activitats no atribuïbles al seu sexe. La segregació ocupacional pot ser horitzontal o vertical.

Segregació horitzontal de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona part una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Segregació vertical de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

Sensibilització en gènere. Procés que genera un canvi d'actitud envers la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.

Sexe. Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes.

Sexisme en el llenguatge. Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

Sostre de vidre. Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

Subocupació. Fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

Terra enganxós. Barrera invisible que es basa en les tasques i càrregues que culturalment s'associen a les dones, les quals impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions que els homes.

Tècnica d'igualtat. Persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalització i actuació.

Transfòbia. Aversió a la transidentitat o a les persones transgènere. Fòbia a les persones transsexuals.

Transversalitat de gènere. Integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i s homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalitat de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

Treball domèstic i de cura de persones. El conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura de membres de la família, que és a la base del treball de mercat pel fet de fer possible que les persones es mantinguin en les millors condicions de salut i formació per poder ser productives al mercat de treball o per poder-ho ser en el futur. El treball domèstic i de cura de persones, que tradicionalment s'ha assignat a les dones, comprèn, entre altres tasques, les d'higiene i manteniment de la llar; l'economia domèstica; la cura, entre d'altres, de les criatures i de les persones dependents; la gestió dels afers mèdics i escolars o formatius, i, en general, totes les accions que persegueixen el benestar del nucli familiar.

Violència LGTBI-fòbica²⁸. L'LGTBI-fòbia és la discriminació cap a les persones lesbianes, gais, transsexuals, intersexuals, bisexuals i amb expressions de gènere no normatives. L'LGTBI-fòbia té diferents graus de violència, com ara qualsevol situació de marginació, assetjament i violència física o psicològica que vulneri la llibertat sexual i de gènere.

Violència masclista. Violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

²⁸ Ajuntament de Barcelona. Àrea de Drets Socials, Cultura, Educació i Cicles de la Vida. Diversitat sexual i de gènere. Coneix els teus drets i actua. Detecta l'LGTBI-fòbia: <https://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/ca/coneix-els-teus-drets-i-actua/detecta-lgtbi-fobia> [última data de consulta, 21 de gener 2024]

7 BIBLIOGRAFIA

- Web del [Consorti del Parc Natural de la Serra de Collserola](#)
- Baulies i Batiller, Cristina (2020). Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació de les administracions públiques. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Disponible a: https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/mitjans-comunicacio/guia-per-a-la-introduccio-de-la-perspectiva-de-genera-a-la-comunicacio-de-les-administracions-publiques-/Guia-per-a-la-introduccio-de-la-perspectiva-de-genera-a-la-comunicacio-de-les-administracions-publiques.pdf [última data de consulta, 23 d'agost de 2023]
- Col·lectiu Punt 6. *Urbanismo feminista. Por una transformación radical de los espacios de vida*. Barcelona, 2019, Virus Editorial.
- Grup tècnic de bretxa salarial de la Comissió d'Igualtat i Temps del Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. *Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes*. Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona, 2021. Disponible en línia: <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/cures-temps/igualtat-opportunitats/eina-registre-retributiu/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf> [última data de consulta, 27 juny 2023]
- Departament d'Igualtat i Feminismes. *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*. Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2021. Disponible en línia a: <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/cures-temps/igualtat-opportunitats/plans-igualtat/Diagnosi/Guia-diagnosi-Edicio-2021-web.pdf> [última data de consulta, 27 juny 2023]
- Departament d'Igualtat i Feminismes. [Cures, temps i treballs](#) [última data de consulta, 27 juny 2023]
- *Dones en el treball*. Dossier estadístic elaborat per l'Observatori de la igualtat de gènere. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya, 2021. Disponible a: https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf
- Escapa Garrachón, Rosa; Martínez Ten, Luz. *10 perquè per la igualtat* (2009) [en línia]. Barcelona, Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Disponible a: https://treball.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_opportunitats/arxius/doc_22277908_1.pdf [última data de consulta, 27 juny 2023]
- Federici, Silvia. *Bruixes, caça de bruixes i dones*. Manresa: Tigre de paper, febrer 2020.
- Gaya Quiñonero, Mar (2019) [2ª edició]. *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*. Barcelona, Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Àrea d'Igualtat d'Oportunitats.
- Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu i càlcul de la bretxa salarial*. Material docent del taller en línia sobre registre retributiu i bretxa salarial. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2021.
- Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu. Guia per a elaborar el registre retributiu i càlcul de la bretxa*. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Barcelona, 2021.

- Generalitat de Catalunya (2011). *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Barcelona, Generalitat de Catalunya, Departament de Cultura, Direcció General de Política Lingüística. Disponible en línia a: <https://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>
- *Violències masclistes en l'àmbit laboral* [en línia]. Departament d'Igualtat i Feminismes. Generalitat de Catalunya: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/violencies-masclistes-en-lambit-laboral/> [[última data de consulta, 27 juny 2023]
- Lledó, Eulàlia (2005). *De llengua, diferència i context*. Barcelona: Quaderns de l'institut. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Disponible en línia a https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_quaderns03.pdf
- Mancomunitat La Plana. *Juga amb la llengua. Guia de llenguatge no sexista i inclusiu*. Disponible a: <https://www.mancoplana.cat/mancomunitat/plans-campanyes-i-programes/168-igualtat/guia-de-llenguatge-no-sexista-i-inclusiu-juga-amb-la-llengua.html> [Última data de consulta, 21 de novembre de 2022]
- Marçal, Heura; Kelso, Fiona; Nogués, Mercè (2011) [2ª edició]. *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona*. Barcelona: Universitat de Barcelona, Servei de Llengües i Observatori per a la igualtat. Disponible en línia a <https://www.uab.cat/doc/llenguatge>
- *Normativa Polítiques d'Igualtat* [en línia]. Diputació de Barcelona. Polítiques d'igualtat. <https://www.diba.cat/web/politiques-igualtat/normativa> [última data de consulta, 27 juny 2023]
- "Normativa sobre igualtat", dins *Cures, temps i treballs* [en línia]. Generalitat de Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/normativa-sobre-igualtat/> [última data de consulta, 27 juny 2023]
- Observatori del Treball i Model Productiu. *Informe d'evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya. Any 2020*. Barcelona, 2023. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Treball. Disponible a: https://observatorit treball.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/salaris/Desigualtat_i_bretxa_salarial_genere/ [última data de consulta, 27 juny 2023]
- OMS. *Objetivos de desarrollo sostenible* [en línia]. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/> [última data de consulta, 27 juny 2023]
- Optimot. Consultes lingüístiques [en línia]. Generalitat de Catalunya. <https://aplicacions.llengua.gencat.cat/llc/AppJava/index.html>
- Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració. Departament de Governació i Administracions Públiques. Generalitat de Catalunya (2010) *Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya*. Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya, col·lecció Eines per als recursos humans. Disponible a: http://eapc.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/col_leccio_eines_per_als_recursos_humans/04._guia_per_a_l_eradicaci_de_l_asetjament_sexual/einesrh04.pdf [última data de consulta, 27 juny 2023]
- Secretaria de Política Lingüística. Institut Català de la Dona (2005). *Marcar les diferències: la representació d'homes i dones a la llengua*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de la Presidència. Disponible en línia a <https://llengua.gencat.cat/permalink/c8d39276-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

- Servei d'Assistència a l'Organització Municipal. *Bretxa salarial als ens locals* [en línia]. Diputació de Barcelona, Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local, 2020. Disponible a: https://www.diba.cat/documents/192458/295915133/breusaom03_v4.pdf/16661fbd-9dbb-426f-a522-48bce5feab8b[última data de consulta, 27 juny 2023]
- Subdirecció General de Programes d'Igualtat entre dones i homes en el Treball (2009). *Les 6 "i" de la igualtat: mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball. Disponible en línia a: https://treball.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/les_6_i_de_la_igualtat_.pdf
- Tema (Seguridad & Medio Ambiente) i Litoclean (Investigación y Remediación de Suelos). *Manual de documentació bàsica. Impulsem la comunicació no sexista a l'empresa*. Disponible en línia a: <https://www.donaempresaeconomia.org/manual-de-documentacio-basica-impulsem-la-comunicacio-no-sexista-a-lempresa/> [última data de consulta, 27 juny 2023]
- Termcat. Centre de Terminologia. Generalitat de Catalunya: <https://www.termcat.cat/ca/cercaterm/transfobia?type=basic> [última data de consulta, 21 de gener 2024]

8 ANNEXOS

8.1 ANNEX 1. CONTINGUT DE L'ENQUESTA EN LÍNIA

Text introductor

La present enquesta pretén ser una eina per conèixer l'opinió que el personal del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola té respecte de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el marc de les relacions laborals del nostre ens. S'emmarca dins d'una sèrie d'accions adreçades a elaborar un diagnòstic de situació de l'equitat de gènere a l'organització.

Aquesta enquesta és anònima i la informació que se'n derivi serà utilitzada amb la finalitat de realitzar l'estudi diagnòstic previ al Pla d'igualtat d'oportunitats (PIO).

Les respostes de l'enquesta seran tractades per Equilatera (entitat consultora del projecte), i es presentaran de forma agregada, de manera que cap persona pugui ser identificada per les seves respostes.

Preguntes

1. Sexe/gènere: dona; home; no binari.
2. Saps què és un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Opcions de resposta: sí; no.
3. Consideres que és necessari un pla d'igualtat d'oportunitats adreçat al personal del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec; altres
4. Saps si el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola organitza, fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.?) Opcions de resposta: sí; no; ho desconec
5. Consideres que hi ha equilibri entre dones i homes en posicions de comandament (caps de servei o personal amb gent a càrrec? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec.
6. Consideres que homes i dones gaudeixen de les mateixes oportunitats a l'hora d'accedir a un lloc de treball al Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec; altres
7. Consideres que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional al Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec; altres
8. Consideres que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accedir a formacions ofertes per el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec; altres
9. Saps si existeix al Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola un protocol o procediment en el qual es detalli la formació interna/contínua oferta, l'objectiu de la mateixa i el procediment de sol·licitud? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec; altres
10. Consideres que la política retributiva del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola és clara i respon a criteris objectivables, sense que es donen discriminacions per raó de gènere? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec; altres
11. Consideres que ocupant un lloc de treball d'igual valor, una dona i un home perceben la mateixa retribució al Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec; altres

12. Saps si el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola compta amb algun protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, homofòbic o transfòbic que es puguin donar a la feina? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec; altres
13. Sabries a qui dirigir-te en cas de patir o ser testimoni d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, homofòbic o transfòbic a la feina? Opcions de resposta: sí; no; altres
14. Consideres l'espai de treball com un entorn segur, lliure d'assetjament i d'altres discriminacions sexistes? Valora de l'1 al 5, en què l'1 seria la màxima inseguretat i discriminació i el 5 la màxima seguretat i absència de sexisme.
15. Saps si l'estudi de riscos psicosocials del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola incorpora la perspectiva de gènere? Opcions de resposta: sí, la incorpora; no, no la incorpora; ho desconec; altres
16. Consideres que la comunicació corporativa interna –reunions informatives, documents, protocols, notes i altres comunicacions adreçades al personal– facilita l'accés igualitari a la informació? Valora de l'1 al 5, en què l'1 seria una comunicació poc igualitària i el 5 la màxima satisfacció en aquest àmbit
17. Consideres que la comunicació corporativa externa és inclusiva i no sexista, tant en el seu llenguatge com en la seva imatge? Valora de l'1 al 5, en què l'1 seria una comunicació sexista i el 5 una comunicació totalment inclusiva i respectuosa
18. Consideres que la política del temps del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral? Opcions de resposta: sí; no; ho desconec; altres
19. Valora de l'1 al 5 les teves possibilitats de conciliar la teva vida personal i familiar amb la teva vida laboral
20. Quantes hores diàries dediques a desplaçar-te de casa a la feina i a la inversa? Opcions de resposta: menys d'una hora; entre una hora i una hora i mitja; entre una hora i mitja i dues hores; més de dues hores; més de tres hores
21. Valora la combinació de transport públic per accedir des del teu domicili habitual fins al lloc de treball. Opcions de resposta: 1, mínima satisfacció; 5, màxima satisfacció
22. Identifiques alguna necessitat concreta que consideres que el pla d'igualtat hauria de recollir? Pregunta oberta
23. Identifiques mesures concretes que el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola hauria d'adoptar per promoure la igualtat efectiva entre dones i homes? Pregunta oberta
24. Altres. Pregunta oberta

8.2 ANNEX 2. CÀLCUL DE LA BRETXA SALARIAL

Càlcul de la bretxa salarial a partir de la mitjana aritmètica de les retribucions

A partir de la mitjana aritmètica de les retribucions, la bretxa salarial de gènere, sense ajustar, sobre la retribució total anual, es calcula amb la següent fórmula matemàtica²⁹:

$$\left[\frac{\text{mitjana retribució total anual homes} - \text{mitjana retribució total anual dones}}{\text{mitjana retribució total anual homes}} \right] \times 100$$

Com hem dit abans, les reduccions salarials corresponents al treball a temps parcial influeixen en la bretxa salarial. La bretxa salarial ajustada per hores ens ajuda a conèixer el pes d'aquest factor en les desigualtats salarials entre dones i homes. El càlcul de la retribució total anual per hora és útil per comparar les retribucions de persones que no treballen el mateix nombre d'hores (treball a temps parcial, reduccions de jornada, etc.). Aquest càlcul, referit al realment percebut per les persones treballadores, és el contingut mínim exigible, en el registre retributiu, segons les referències recollides a la guia de registre retributiu que té a disposició el Ministeri d'Igualtat.

Tanmateix, la retribució per hora és el guany anual dividit entre les hores reals treballades en el període de referència. Generalment, la bretxa salarial per hores és inferior a la bretxa total sense ajustar, i es calcula amb la següent fórmula³⁰:

$$\frac{\text{mitjana retribució total anual/hora homes} - \text{mitjana retribució total anual/hora dones}}{\text{mitjana retribució total anual/hora homes}} \times 100$$

El càlcul per hora o normalitzat/equiparat és un càlcul de caràcter voluntari i només s'especificarà en algunes de les bretxes observades.

En ambdós casos, interpretem els resultats de la següent manera:

- Si el valor de la bretxa > 0%, és perquè la retribució de les dones és menor a la dels homes en aquest percentatge.
- Si el valor de la bretxa és < 0%, és perquè la retribució de les dones és superior a la dels homes en aquest percentatge.
- Si la bretxa és del 0%, és perquè dones i homes tenen les mateixes retribucions.

La bretxa calculada a partir de les mitjanes aritmètiques –reals o normalitzades– és una bona mesura, que ens ofereix un valor general. Tanmateix, no té en compte l'impacte que un petit grup de persones pot tenir en el càlcul global, com és el cas, per exemple, de grups de persones amb retribucions molt baixes o molt elevades (per exemple, en organitzacions amb segregació vertical, o amb grups amb un complement salarial determinat). Així, per poder analitzar la influència de persones que es situen en els extrems de l'estructura retributiva,

²⁹ Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu. Guia per a elaborar el registre retributiu i càlcul de la bretxa* (vegeu bibliografia).

³⁰ Gaya Quiñonero, Mar. *Registre retributiu. Guia per a elaborar el registre retributiu i càlcul de la bretxa* (vegeu bibliografia).

complementem la informació que ens ofereix la bretxa calculada a partir de les mitjanes aritmètiques de les retribucions amb la bretxa salarial calculada a partir de les medianes aritmètiques de les retribucions de dones i homes del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola.³¹

Càlcul de la bretxa salarial a partir de la mediana aritmètica de les retribucions³²

La mediana és un valor numèric que ens indica quin és el valor central d'un conjunt de dades numèriques. Aquest paràmetre separa la meitat superior d'un conjunt, de la meitat inferior. S'utilitza generalment per a identificar la tendència central. La mediana compara el valor central de les distribucions retributives de dones i homes. Així, la mediana ens aporta informació sobre les diferències retributives entre dones i homes sense que l'anàlisi es vegi afectat per valors extrems, com el guany d'un nombre petit de persones amb alts ingressos, en el cas de la segregació vertical o el fet que poques persones percebin un determinat concepte.

A partir de la mediana, la bretxa salarial es calcula amb la següent fórmula:

$$\frac{[(\text{mediana retribució total anual homes} - \text{mediana retribució total anual dones}) / \text{mediana retribució total anual homes}] \times 100}{}$$

Igualment, el càlcul de la bretxa ajustada per hores a partir de les medianes es calcula amb la fórmula:

$$\frac{(\text{mediana retribució total anual/hora homes} - \text{mediana retribució total anual/hora dones})}{\text{mediana retribució total anual/hora homes}} \times 100$$

Anàlisi combinada del càlcul de la bretxa amb les mitjanes i medianes³³

En el context de la bretxa salarial de les organitzacions, no només ens ajuda a conèixer les retribucions de la majoria de les dones i dels homes i si la diferència és substancial (informació aportada per les mitjanes aritmètiques), sinó també conèixer com els valors atípics afecten la distribució global d'aquestes retribucions (informació que ens donen les medianes). Així, a través dels càlculs basats en les mitjanes i les medianes de les retribucions i de les retribucions normalitzades/equiparades de dones i homes podrem aprofundir en l'anàlisi de les causes de la bretxa salarial.

Per tal de fer una lectura combinada de la mitjana i la mediana hem de considerar:

- Si les bretxes calculades amb les mitjanes i les medianes **tenen valors semblants**, no existeixen grups de dones o d'homes que tinguin remuneracions fora del rang.
- Si la bretxa calculada prenent com a base la mitjana és major que la bretxa calculada amb la mediana **és perquè hi ha un grup d'homes en la banda alta** de la retribució (segregació vertical) o perquè hi ha un petit grup de persones, amb presència masculina més gran, que perceben un complement salarial per un determinat concepte.

³¹ Adaptat de *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, 2021* (vegeu bibliografia).

³² *Ibidem*

³³ *Ibidem*

- Si la bretxa calculada amb la mitjana és menor que la bretxa calculada amb la mediana és perquè hi ha un grup de dones en la banda baixa de les retribucions. Generalment, aquest és un indicador de segregació horitzontal de l'ocupació que **es relaciona amb el concepte de "terra enganxós"**³⁴.

³⁴ Expressió, complementària a l'anomenat sostre de vidre, que fa referència a les dificultats de les dones per superar els llocs de treball més precaris i menys valorats socialment (vegeu el glossari).

8.3 ANNEX 3. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

ANNEX

RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DEL CONSORCI DEL PARC NATURAL DE LA SERRA DE COLLSEROLA-2022

Assemblea General de 16 de desembre de 2021

PERSONAL FUNCIONARI

Denominació	grup	c. destí	c. específic	efectius	vacants
-------------	------	----------	--------------	----------	---------

PERSONAL DIRECTIU

0.01	DIRECTOR GERENT	A1	30	41.164,62	1	0
------	-----------------	----	----	-----------	---	---

2 SERVEI D'ÚS PÚBLIC, DIVULGACIÓ I EDUCACIÓ AMBIENTAL

2.01	CAP DE SERVEI D'ÚS PÚBLIC, DIVULGACIÓ I EDUCACIÓ AMBIENTAL	A	26	22.703,08	1	0
2.02	TÈCNIC SUPERIOR ÚS PÚBLIC, DIVULGACIÓ I EDUCACIÓ AMBIENTAL	A1	20	20.580,74	2	1
2.03	TÈCNIC DE GESTIÓ D' ÚS PÚBLIC I DIVULGACIÓ	A2	18	17.637,83	5	0
2.08	TÈCNIC DE GESTIÓ D'EDUCACIÓ AMBIENTAL-CENTRE RREE	A2	18	17.637,83	1	1
2.06	TÈCNIC DE GESTIÓ D'EDUCACIÓ AMBIENTAL	A2	16	16.016,69	5	2
2.07	TÈCNIC AUXILIAR D'INFORMACIÓ	C1	15	15.074,93	1	1
2.04	AUXILIAR ÚS PÚBLIC, DIVULGACIÓ I EDUCACIÓ AMBIENTAL	C1	13	13.379,76	1	0
9.04	PERSONAL DE SUPORT	C2	12	12.521,81	1	0
9.04.01	PERSONAL TÈCNIC DE SUPORT	C2	13	12.610,01	0	1
9.04.02	PERSONAL TÈCNIC DE SUPORT QUALIFICAT	C2	14	13.805,04	0	1

4 SERVEI DE MEDI NATURAL I TERRITORI

4.01	CAP DE SERVEI DE MEDI NATURAL I TERRITORI	A	26	27.598,33	1	0
4.20	CAP DE SECCIÓ DE MEDI NATURAL	A	24	21.226,37	1	1
9.07	CAP D'OFICINA DE TERRITORI	A	22	24.079,91	1	1
4.21	ENGINYER DE MONTS QUALIFICAT	A1	21	22.327,53	1	1
3.02	TÈCNIC SUPERIOR DE SISTEMES D'INFORMACIÓ GEOGRÀFICA	A1	20	20.580,74	1	0
4.02	BIÒLEG	A1	20	20.580,74	2	0
4.03	ENGINYER DE MONTS	A1	20	20.580,74	1	0
9.02	ASSESSOR URBANÍSTIC	A1	20	20.580,74	1	1
4.13	ENGINYER TÈCNIC ESPECIALISTA	A2	21	19.733,19	1	0
9.12	CAP DE GRUP DE MANTENIMENT	A2	20	19.286,54	1	1
4.05	COORDINADOR DE PREVENCIÓ D'INCENDIS	A2	20	19.286,54	1	1
1.06	ARQUITECTE TÈCNIC QUALIFICAT	A2	18	17.637,83	1	0
4.14	ENGINYER TÈCNIC AGROFORESTAL QUALIFICAT	A2	18	17.637,83	1	0
4.06	ENGINYER TÈCNIC AGROFORESTAL	A2	16	16.016,69	1	1
4.04	TÈCNIC SISTEMES NATURALS	A2	16	16.016,69	1	1
1.02	ARQUITECTE TÈCNIC	A2	16	16.016,69	1	1
1.07	TÈCNIC PREVENCIÓ EN RISCOS LABORALS	A2	16	16.016,69	1	1
9.10	TÈCNIC DE SUPORT QUALIFICAT	C1/A2	18	19.822,44	1	1
9.11	CAP DE GRUP DE GUARDERIA	C1	18	19.822,44	1	1
4.07	CAP DE GRUP DE CONSERVACIÓ I REPOBLACIÓ FORESTAL	C1	18	19.822,44	1	1
4.07	CAP DE GRUP DE CONSERVACIÓ I REPOBLACIÓ FORESTAL	C1	16	16.594,53	1	0
4.18	TÈCNIC AUXILIAR AGROFORESTAL	C1	16	16.594,53	1	1
1.03	TÈCNIC AUXILIAR D'OBRES I MANTENIMENT	C1	15	15.074,93	4	2
9.08	TÈCNIC AUXILIAR DE CARTOGRAFIA QUALIFICAT I PREVENC. INCENDIS	C1	15	15.074,93	1	1
4.08	OFICIAL ESPECIAL CONSERVACIÓ, TREBALLS FORESTALS I AGRÍCOLES	C1	13	13.379,76	1	0
4.09	TÈCNIC AUXILIAR DE SUPORT	C1	13	13.379,76	1	1
4.10	CAP DE GUARDERIA	C1	16	16.594,53	1	0
4.15	TÈCNIC AUXILIAR DE SUPORT QUALIFICAT	C1	16	16.594,53	1	0
4.11	GUARDA					

4.11.2	GUARDA FORESTAL	C2	17	16.268,38	4	0
4.11.3	AUXILIAR DE GUARDERIA QUALIFICAT	C2	16	15.865,17	2	2
4.11.1	AUXILIAR DE GUARDERIA ENTRADA	C2	14	13.805,04	2	2
4.16	COORDINADOR EQUIP DE CAMP	C2	16	15.865,17	1	0
9.09	AUXILIAR DE FAUNA	C2	14	13.805,04	1	1
4.12	OFICIAL CONSERVACIÓ, TREBALLS FORESTALS I AGRÍCOLES	C2	14	13.805,04	10	4
4.19	OFICIAL OBRES I MANTENIMENT	C2	14	13.805,04	1	1
4.17	OFICIAL	C2	12	12.521,81	5	2
1.04	OPERARI D'OBRES I MANTENIMENT	C2	11	12.656,97	1	0
4.22	VIGILANT DE PREVENCIÓ D'INCENDIS-REFORÇ DPI	C2	9	9.244,87	14	14

5 SERVEI D'ADMINISTRACIÓ I CONTRACTACIÓ

5.01	CAP DE SERVEI D'ADMINISTRACIÓ I CONTRACTACIÓ	A	26	25.681,90	1	0
5.07	CAP DE SERVEI D'ADMÓ. I CONTRACTACIÓ-DELEG. HABILITATS NAC.	A1	28	35.508,65	1	1
9.06	CAP D'OFICINA D'ASSESSORIA JURÍDICA	A1	22	24.079,91	1	1
9.01	TÈCNIC ASSESSOR ÀMBIT JURÍDIC	A1	20	20.580,74	1	1
5.06	TÈCNIC DE GESTIÓ ECONÒMICA QUALIFICAT	A2	18	17.637,83	1	0
5.02	TÈCNIC DE GESTIÓ D'ADMINISTRACIÓ GENERAL	A2	16	16.016,69	2	1
5.03	TÈCNIC GESTIÓ ECONÒMICA	A2	16	16.016,69	1	1
9.05	INFORMÀTIC QUALIFICAT	A2/C1	18	19.822,44	1	0
9.03	TÈCNIC AUXILIAR D'INFORMÀTICA	C1	15	15.074,93	1	1
5.04	ADMINISTRATIU	C1	13	13.379,76	1	1
5.04.01	SECRETARIÀRIA DE DIRECCIÓ	C1	15	15.074,93	1	0
5.04.02	TÈCNIC AUXILIAR DE SUPORT ALS SERVEIS	C1	15	15.074,93	4	4
5.04.03	TÈCNIC AUXILIAR DE RECURSOS HUMANS	C1	15	15.074,93	2	1
5.04.04	TÈCNIC AUXILIAR D'ARXIU	C1	15	15.074,93	1	1
5.04.05	TÈCNIC AUXILIAR DE PATRIMONI	C1	17	18.275,70	1	1
5.04.06	TÈCNIC AUXILIAR GESTIÓ ECONÒMICA	C1	15	15.074,93	1	0
5.04.09	TÈCNIC AUXILIAR ADMÓ. ELECTRÒNICA I TRANSPARÈNCIA	C1	17	18.275,70	1	1
5.04.07	TÈCNIC AUXILIAR DE SUPORT ALS SERVEIS QUALIFICAT	C1	16	16.594,53	1	0
5.04.08	TÈCNIC AUXILIAR DE RECURSOS HUMANS QUALIFICAT	C1	16	16.594,53	1	0
5.05	AUXILIAR ADMINISTRATIU	C2	12	12.521,81	3	0
5.05.01	AUXILIAR TÈCNIC ADMINISTRATIU	C2	13	12.610,01	3	3
5.05.02	AUXILIAR TÈCNIC ADMINISTRATIU QUALIFICAT	C2	14	13.805,04	3	3

PERSONAL LABORAL

		grup	nivell	CATEGORIA PROFESSIONAL		
4 SERVEI DE MEDI NATURAL I TERRITORI						
4.13	OPERARI DE CAMP I PREVENCIÓ D'INCENDIS	C2	11	operari de camp i prevenció d'incendis	19	11
4.14	OPERARI DE CAMP I PREVENCIÓ D'INCENDIS QUALIFICATS	C2	12	operari de camp i prevenció d'incendis	8	8
2 SERVEI D'ÚS PÚBLIC, DIVULGACIÓ I EDUCACIÓ AMBIENTAL						
2.05	AUXILIAR ÚS PÚBLIC (CAP DE SETMANA)	C2	12	auxiliar administr.	3	3
5 SERVEI D'ADMINISTRACIÓ I CONTRACTACIÓ						
9.05	PERSONAL DE SUPORT	C2	12	subaltern	1	0

8.4 ANNEX 4. ÍNDEX DE TAULES

TAULA 1. SÍNTESE DEL MARC NORMATIU VIGENT QUANT A IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES. ELABORACIÓ PRÒPIA .-	5 -
TAULA 2. CULTURA D'IGUALTAT. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES. ELABORACIÓ PRÒPIA	19 -
TAULA 3. COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES. ELABORACIÓ PRÒPIA	24 -
TAULA 4. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER SEXES	25 -
TAULA 5. MITJANES D'EDAT DE LA PLANTILLA, DADES DESAGREGADES PER SEXE	25 -
TAULA 6. . MITJANES D'EDAT DE LA PLANTILLA, DADES DESAGREGADES PER SEXE I PER FRANGES D'EDAT.	25 -
TAULA 7. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA SEGONS EL NIVELL D'ESTUDIS FINALITZATS.	26 -
TAULA 8. ANTIGUITAT MITJANA DE DONES I HOMES DE LA PLANTILLA, DADES DESAGREGADES PER SEXE.....	26 -
TAULA 9. ANTIGUITAT MITJANA DE LA PLANTILLA, DADES DESAGREGADES PER SEXE I FRANGES D'ANTIGUITAT	27 -
TAULA 10. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER SITUACIÓ FAMILIAR, DADES DESAGREGADES PER SEXE SEGONS MODEL 145 (IRPF).	28 -
TAULA 11. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER NOMBRE DE MENOR A CÀRREC, DADES DESAGREGADES PER SEXE SEGONS MODEL 145 (IRPD).....	28 -
TAULA 12. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER GRUP PROFESSIONAL, DADES DESAGREGADES PER SEXE.	29 -
TAULA 13. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER ÀREES DE TREBALL I GRUPS PROFESSIONALS.	30 -
TAULA 14. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER DEPARTAMENT O ÀREA DE TREBALL, DADES DESAGREGADES PER SEXE-	30 -
TAULA 15. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER LLOCS DE TREBALL, DADES DESAGREGADES PER SEXE.	31 -
TAULA 16. COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA SEGONS LA PERTINENÇA A LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES TREBALLADORES I DELS TREBALLADORS.	33 -
TAULA 17. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES. ELABORACIÓ PRÒPIA	34 -
TAULA 18. SORTIDES DE DONES I HOMES, DADES DESAGREGADES PER SEXES	38 -
TAULA 19. SORTIDES DE DONES I HOMES PER GRUPS D'EDAT, DADES DESAGREGADES PER SEXES	38 -
TAULA 20. SORTIDES DE DONES I HOMES PER CAUSA, DADES DESAGREGADES PER SEXES	39 -
TAULA 21. SORTIDES DE DONES I HOMES PER TIPUS DE CONTRACTE, DADES DESAGREGADES PER SEXES.....	39 -
TAULA 22. SORTIDES DE DONES I HOMES PER GRUP PROFESSIONAL, DADES DESAGREGADES PER SEXES	39 -
TAULA 23. POLÍTIQUES DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES. ELABORACIÓ PRÒPIA	40 -
TAULA 24. FORMACIÓ. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES. ELABORACIÓ PRÒPIA	44 -
TAULA 25. PROMOCIONS DELS ANYS 2021 I 2022, DADES DESAGREGADES PER SEXE	45 -
TAULA 26. PROMOCIONS PER ORIGEN, DADES DESAGREGADES PER SEXE	45 -
TAULA 27. PROMOCIONS PER DESTÍ, DADES DESAGREGADES PER SEXE	46 -
TAULA 28. PROMOCIÓ. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES. ELABORACIÓ PRÒPIA	48 -
TAULA 29. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE CONTRACTE, DADES DESAGREGADES PER SEXE	51 -
TAULA 30. CONDICIONS LABORALS. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES. ELABORACIÓ PRÒPIA.....	51 -
TAULA 31. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA SEGONS EL PERCENTATGE DE JORNADA TREBALLAT, DADES DESAGREGADES PER SEXE.....	53 -
TAULA 32. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA SEGONS ELS MOTIUS DE REDUCCIÓ DE JORNADA, DADES DESAGREGADES PER SEXE.....	53 -
TAULA 33. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA SEGONS EL TIPUS D'HORARI, DADES DESAGREGADES PER SEXE	53 -
TAULA 34. SOL·LICITUDS D'ADAPTACIÓ DE JORNADA, DADES DESAGREGADES PER SEXE	55 -
TAULA 35. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA EN FUNCIÓ DE LA PRESTACIÓ DE SERVEIS EN MODALITAT DE TELETREBALL, DADES DESAGREGADES PER SEXE	55 -
TAULA 36. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA EN FUNCIÓ DE LA FLEXIBILITAT HORÀRIA, DADES DESAGREGADES PER SEXE-	55 -

TAULA 37. EXERCICI CORRESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES. ELABORACIÓ PRÒPIA	- 57 -
TAULA 38. SALUT LABORAL. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES. ELABORACIÓ PRÒPIA	- 60 -
TAULA 39. MITJANES I MEDIANES DE LES RETRIBUCIONS TOTALS	- 66 -
TAULA 40. MITJANES DE LES RETRIBUCIONS TOTALS, PER ÀREA DE TREBALL	- 66 -
TAULA 41. MEDIANES DE LES RETRIBUCIONS TOTALS, PER ÀREA DE TREBALL	- 66 -
TAULA 42. MITJANES DE LES RETRIBUCIONS TOTALS, PER GRUPS PROFESSIONALS	- 67 -
TAULA 43. MEDIANES DE LES RETRIBUCIONS TOTALS, PER GRUPS PROFESSIONALS	- 67 -
TAULA 44. MITJANES DE LES RETRIBUCIONS, PER ÀREA DE TREBALL I GRUP PROFESSIONAL	- 68 -
TAULA 45. MEDIANES DE LES RETRIBUCIONS, PER ÀREA DE TREBALL I GRUP PROFESSIONAL	- 68 -
TAULA 46. MITJANES DE LES RETRIBUCIONS TOTALS, PER NIVELLS PROFESSIONALS	- 69 -
TAULA 47. MEDIANES DE LES RETRIBUCIONS TOTALS, PER NIVELLS PROFESSIONALS	- 69 -
TAULA 48. MITJANES DE LES RETRIBUCIONS TOTALS, PER LLOCS DE TREBALL	- 70 -
TAULA 49. MEDIANES DE LES RETRIBUCIONS TOTALS, PER LLOCS DE TREBALL	- 70 -
TAULA 50. MITJANES I MEDIANES DEL SALARI BASE	- 71 -
TAULA 51. MITJANES DEL SALARI BASE PER GRUPS PROFESSIONALS	- 71 -
TAULA 52. MEDIANES DEL SALARI BASE PER GRUPS PROFESSIONALS	- 72 -
TAULA 53. MITJANES I MEDIANES DELS TRIENNIS	- 72 -
TAULA 54. MITJANES DELS TRIENNIS PER GRUPS PROFESSIONALS	- 72 -
TAULA 55. MEDIANES DELS TRIENNIS PER GRUP PROFESSIONAL	- 73 -
TAULA 56. MITJANES I MEDIANES DEL COMPLEMENT DE DESTINACIÓ	- 73 -
TAULA 57. MITJANA DEL COMPLEMENT DE DESTINACIÓ PER GRUP PROFESSIONAL	- 74 -
TAULA 58. MEDIANA DEL COMPLEMENT DE DESTINACIÓ PER GRUP PROFESSIONAL	- 74 -
TAULA 59. MITJANES I MEDIANES DEL COMPLEMENT ESPECÍFIC	- 74 -
TAULA 60. MITJANES DEL COMPLEMENT ESPECÍFIC PER GRUP PROFESSIONAL	- 75 -
TAULA 61. MEDIANES DEL COMPLEMENT ESPECÍFIC PER GRUP PROFESSIONAL	- 75 -
TAULA 62. MITJANES I MEDIANES DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT	- 75 -
TAULA 63. MITJANES DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT, PER GRUPS PROFESSIONALS	- 76 -
TAULA 64. MEDIANES DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT, PER GRUPS PROFESSIONALS	- 76 -
TAULA 65. MITJANES I MEDIANES DE LES PAGUES EXTRAORDINÀRIES	- 76 -
TAULA 66. MITJANES DE LES PAGUES EXTRAORDINÀRIES PER GRUP PROFESSIONAL	- 77 -
TAULA 67. MEDIANES DE LES PAGUES EXTRAORDINÀRIES PER GRUP PROFESSIONAL	- 77 -
TAULA 68. MITJANES I MEDIANES DELS TRIENNIS A LES PAGUES EXTRAORDINÀRIES	- 77 -
TAULA 69. MITJANES DELS TRIENNIS A LES PAGUES EXTRAORDINÀRIES PER GRUP PROFESSIONAL	- 78 -
TAULA 70. MEDIANES DELS TRIENNIS A LES PAGUES EXTRAORDINÀRIES PER GRUP PROFESSIONAL	- 78 -
TAULA 71. MITJANES I MEDIANES DEL COMPLEMENT PERSONAL	- 79 -
TAULA 72. MITJANES I MEDIANES DE LA PART PROPORCIONAL DE LES VACANCES	- 79 -
TAULA 73. MITJANES DE LA PART PROPORCIONAL DE LES VACANCES PER GRUP PROFESSIONAL	- 79 -
TAULA 74. MEDIANES DE LA PART PROPORCIONAL DE LES VACANCES PER GRUP PROFESSIONAL	- 80 -
TAULA 75. MITJANES I MEDIANES DE LES AJUDES	- 80 -
TAULA 76. MITJANES DE LES AJUDES PER GRUP PROFESSIONAL	- 80 -
TAULA 77. MEDIANES DE LES AJUDES PER GRUP PROFESSIONAL	- 81 -
TAULA 78. MITJANES I MEDIANES DELS COMPLEMENT DE REGULARITZACIÓ	- 81 -
TAULA 79. MITJANA DEL COMPLEMENT DE REGULARITZACIÓ PER GRUP PROFESSIONAL	- 81 -
TAULA 80. MEDIANA DEL COMPLEMENT DE REGULARITZACIÓ PER GRUP PROFESSIONAL	- 82 -
TAULA 81. MITJANES I MEDIANES DEL COMPLEMENT 11	- 82 -
TAULA 82. MITJANES DEL COMPLEMENT 11 PER GRUP PROFESSIONAL	- 82 -
TAULA 83. MEDIANES DEL COMPLEMENT 11 PER GRUP PROFESSIONAL	- 83 -

TAULA 84. MITJANES I MEDIANES DEL COMPLEMENT PER MALALTIA	- 83 -
TAULA 85. MITJANA DEL COMPLEMENT PER MALALTIA PER GRUP PROFESSIONAL	- 83 -
TAULA 86. MEDIANA DEL COMPLEMENT PER MALALTIA PER GRUP PROFESSIONAL	- 84 -
TAULA 87. MITJANES I MEDIANES DEL COMPLEMENT PER ACCIDENT	- 84 -
TAULA 88. MITJANA DEL COMPLEMENT PER ACCIDENT PER GRUP PROFESSIONAL	- 84 -
TAULA 89. MEDIANA DEL COMPLEMENT PER ACCIDENT PER GRUP PROFESSIONAL	- 85 -
TAULA 90. MITJANES I MEDIANES DEL COMPLEMENT IT	- 85 -
TAULA 91. MITJANES DEL COMPLEMENT IT PER GRUP PROFESSIONAL	- 85 -
TAULA 92. MITJANES DEL COMPLEMENT IT PER GRUP PROFESSIONAL	- 86 -
TAULA 93. MITJANES I MEDIANES DE LES RETRIBUCIONS PER PREMI	- 86 -
TAULA 94. MITJANES DE LES RETRIBUCIONS PER PREMI, PER GRUP PROFESSIONAL	- 86 -
TAULA 95. MEDIANES DE LES RETRIBUCIONS PER PREMI, PER GRUP PROFESSIONAL	- 87 -
TAULA 96. MITJANES I MEDIANES DE LES PERCEPCIONS EXTRAORDINÀRIES TIPUS 1	- 87 -
TAULA 97. MITJANES DE LES PERCEPCIONS EXTRAORDINÀRIES TIPUS 1, PER GRUP PROFESSIONAL	- 87 -
TAULA 98. MEDIANES DE LES PERCEPCIONS EXTRAORDINÀRIES TIPUS 1, PER GRUP PROFESSIONAL	- 88 -
TAULA 99. MITJANES I MEDIANES PER PERCEPCIÓ EXTRAORDINÀRIA DE TIPUS 2	- 88 -
TAULA 100. MITJANA DE LES PERCEPCIONS EXTRAORDINÀRIES DE TIPUS 2, PER GRUP PROFESSIONAL	- 88 -
TAULA 101. MEDIANA DE LES PERCEPCIONS EXTRAORDINÀRIES DE TIPUS 2, PER GRUP PROFESSIONAL	- 88 -
TAULA 102. MITJANES I MEDIANES DELS AJUTS SOCIALS PER DESPESES MÈDIQUES	- 89 -
TAULA 103. MITJANES DELS AJUTS SOCIALS PER DESPESES MÈDIQUES	- 89 -
TAULA 104. MEDIANES DELS AJUTS SOCIALS PER DESPESES MÈDIQUES	- 89 -
TAULA 105. MITJANES I MEDIANES DELS AJUTS SOCIALS PER DISCAPACITAT	- 89 -
TAULA 106. MITJANES DELS AJUTS SOCIALS PER DISCAPACITAT	- 90 -
TAULA 107. MEDIANES DELS AJUTS SOCIALS PER INCAPACITAT	- 90 -
TAULA 108. MITJANES I MEDIANES DELS AJUTS SOCIALS PER FORMACIÓ INTERNA	- 90 -
TAULA 109. MITJANES DELS AJUTS SOCIALS PER FORMACIÓ INTERNA	- 90 -
TAULA 110. MEDIANES DELS AJUTS SOCIALS PER FORMACIÓ INTERNA	- 91 -
TAULA 111. MITJANES I MEDIANES DELS AJUTS SOCIALS PER FORMACIÓ EXTERNA	- 91 -
TAULA 112. MITJANES DELS AJUTS SOCIALS PER FORMACIÓ INTERNA	- 91 -
TAULA 113. MEDIANES DELS AJUTS SOCIALS PER FORMACIÓ INTERNA	- 91 -
TAULA 114. MITJANES I MEDIANES DELS AJUTS DEL FONS SOCIAL PER FILLES I FILLS MENORS DE 21 ANYS	- 92 -
TAULA 115. MITJANES DELS AJUTS DEL FONS SOCIAL PER FILLES I FILLS MENORS DE 21 ANYS, PER GRUPS PROFESSIONALS	- 92 -
TAULA 116. MEDIANES DELS AJUTS DEL FONS SOCIAL PER FILLES I FILLS MENORS DE 21 ANYS, PER GRUPS PROFESSIONALS	- 92 -
TAULA 117. MITJANES I MEDIANES DE LES PERCEPCIONS PER DESPESES	- 92 -
TAULA 118. MITJANES I MEDIANES DE LES PERCEPCIONS PER DIETES	- 93 -
TAULA 119. MITJANES DE LES PERCEPCIONS PER DIETES, PER GRUPS PROFESSIONALS	- 93 -
TAULA 120. MEDIANES DE LES PERCEPCIONS PER DIETES, PER GRUPS PROFESSIONALS	- 93 -
TAULA 121. MITJANES I MEDIANES DE LES PERCEPCIONS PER QUILOMETRATGE	- 93 -
TAULA 122. MITJANES DE LES PERCEPCIONS PER QUILOMETRATGE, PER GRUPS PROFESSIONALS	- 94 -
TAULA 123. MEDIANES DE LES PERCEPCIONS PER QUILOMETRATGE, PER GRUPS PROFESSIONALS	- 94 -
TAULA 124. POLÍTICA RETRIBUTIVA I AUDITORIA RETRIBUTIVA. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES. ELABORACIÓ PRÒPIA	- 95 -
TAULA 125. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE. ELEMENTS DETECTATS I ACTUACIONS DERIVADES. ELABORACIÓ PRÒPIA	- 100 -

8.5 ANNEX 5. ÍNDEX DE GRÀFIQUES

GRÀFICA 1. ENQUESTA, PREGUNTA 1. SEXE/GÈNERE. OPCIONS DE RESPOSTA: DONA; HOME; PERSONA NO BINÀRIA. - 13 -	
GRÀFICA 2. ENQUESTA, PREGUNTA 2. SAPS QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES? OPCION DE RESPOSTA: SÍ; NO.	- 18 -
GRÀFICA 3. ENQUESTA, PREGUNTA 3. CONSIDERES QUE ÉS NECESSARI UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ADREÇAT AL PERSONAL DEL CONSORCI DEL PARC NATURAL DE LA SERRA DE COLLSEROLA? OPCIONS DE RESPOSTA: SÍ; NO; HO DESCONEC; ALTRES.	- 18 -
GRÀFICA 4. ENQUESTA, PREGUNTA 4. SAPS SI EL CONSORCI DEL PARC NATURAL DE LA SERRA DE COLLSEROLA ORGANITZA, FOMENTA O PARTICIPA EN ACTIVITATS DE PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE DONES I HOMES (JORNADES, SEMINARIS, PROGRAMES PÚBLICS, ETC.?) OPCIONS DE RESPOSTA: SÍ; NO; HO DESCONEC.	- 19 -
GRÀFICA 5. ENQUESTA, PREGUNTA 16. CONSIDERES QUE LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA INTERNA –REUNIONS INFORMATIVES, DOCUMENTS, PROTOCOLS, NOTES I ALTRES COMUNICACIONS ADREÇADES AL PERSONAL– FACILITA L'ACCÉS IGUALITARI A LA INFORMACIÓ? VALORA DE L'1 AL 5, EN QUÈ L'1 SERIA UNA COMUNICACIÓ POC IGUALITÀRIA I EL 5 LA MÀXIMA SATISFACCIÓ EN AQUEST ÀMBIT.	- 22 -
GRÀFICA 6. ENQUESTA, PREGUNTA 17. CONSIDERES QUE LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA EXTERNA ÉS INCLUSIVA I NO SEXISTA, TANT EN EL SEU LENGUATGE COM EN LA SEVA IMATGE? VALORA DE L'1 AL 5, EN QUÈ L'1 SERIA UNA COMUNICACIÓ SEXISTA I EL 5 UNA COMUNICACIÓ TOTALMENT INCLUSIVA I RESPECTUOSA.	- 23 -
GRÀFICA 7. ENQUESTA, PREGUNTA 5. CONSIDERES QUE HI HA EQUILIBRI ENTRE DONES I HOMES EN POSICIONS DE COMANDAMENT (CAPS DE SERVEI O PERSONAL AMB GENT A CÀRREC? OPCIONS DE RESPOSTA: SÍ; NO; HO DESCONEC.	- 33 -
GRÀFICA 8. ENQUESTA, PREGUNTA 6. CONSIDERES QUE HOMES I DONES GAUDEIXEN DE LES MATEIXES OPORTUNITATS A L'HORA D'ACCEDIR A UN LLOC DE TREBALL AL CONSORCI DEL PARC NATURAL DE LA SERRA DE COLLSEROLA? OPCIONS DE RESPOSTA: SÍ; NO; HO DESCONEC; ALTRES.	- 40 -
GRÀFICA 9. ENQUESTA, PREGUNTA 8. CONSIDERES QUE DONES I HOMES TENEN LES MATEIXES POSSIBILITATS D'ACCEDIR A FORMACIONS OFERTES PER EL CONSORCI DEL PARC NATURAL DE LA SERRA DE COLLSEROLA? OPCION DE RESPOSTA: SÍ; NO; HO DESCONEC; ALTRES.	- 42 -
GRÀFICA 10. ENQUESTA, PREGUNTA 9. SAPS SI EXISTEIX AL CONSORCI DEL PARC NATURAL DE LA SERRA DE COLLSEROLA UN PROTOCOL O PROCEDIMENT EN EL QUAL ES DETALLI LA FORMACIÓ INTERNA/CONTÍNUA OFERTA, L'OBJECTIU DE LA MATEIXA I EL PROCEDIMENT DE SOL·LICITUD? OPCIONS DE RESPOSTA: SÍ; NO; HO DESCONEC; ALTRES.	- 43 -
GRÀFICA 11. ENQUESTA, PREGUNTA 7. CONSIDERES QUE DONES I HOMES TENEN LES MATEIXES POSSIBILITATS DE PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL AL CONSORCI DEL PARC NATURAL DE LA SERRA DE COLLSEROLA? OPCIONS DE RESPOSTA: SÍ; NO; HO DESCONEC; ALTRES.	- 48 -
GRÀFICA 12. ENQUESTA, PREGUNTA 18. CONSIDERES QUE LA POLÍTICA DEL TEMPS DEL CONSORCI DEL PARC NATURAL DE LA SERRA DE COLLSEROLA FACILITA LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL? OPCIONS DE RESPOSTA: SÍ; NO; HO DESCONEC.	- 55 -
GRÀFICA 13. ENQUESTA, PREGUNTA 19. VALORA DE L'1 AL 5 LES TEVES POSSIBILITATS DE CONCILIAR LA TEVA VIDA PERSONAL I FAMILIAR AMB LA TEVA VIDA LABORAL.	- 56 -
GRÀFICA 14. ENQUESTA, PREGUNTA 20. QUANTES HORES DIÀRIES DEDIQUES A DESPLAÇAR-TE DE CASA A LA FEINA I A LA INVERSA? OPCIONS DE RESPOSTA: MENYS D'UNA HORA; ENTRE UNA HORA I UNA HORA I MITJA; ENTRE UNA HORA I MITJA I DUES HORES; MÉS DE DUES HORES; MÉS DE TRES HORES.	- 57 -
GRÀFICA 15. ENQUESTA, PREGUNTA 21. VALORA LA COMBINACIÓ DE TRANSPORT PÚBLIC PER ACCEDIR DES DEL TEU DOMICILI HABITUAL FINS AL LLOC DE TREBALL. OPCIONS DE RESPOSTA: 1, MÍNIMA SATISFACCIÓ; 5, MÀXIMA SATISFACCIÓ.	- 57 -

GRÀFICA 16. ENQUESTA, PREGUNTA 14. CONSIDERES L'ESPAI DE TREBALL COM UN ENTORN SEGUR, LLIURE D'ASSETJAMENT I D'ALTRES DISCRIMINACIONS SEXISTES? VALORA DE L'1 AL 5, EN QUÈ L'1 SERIA LA MÀXIMA INSEGURETAT I DISCRIMINACIÓ I EL 5 LA MÀXIMA SEGURETAT I ABSÈNCIA DE SEXISME.	- 59 -
GRÀFICA 17. ENQUESTA, PREGUNTA 15. SAPS SI L'ESTUDI DE RISCOS PSICOSOCIALS DEL CONSORCI DEL PARC NATURAL DE LA SERRA DE COLLSEROLA INCORPORA LA PERSPECTIVA DE GÈNERE? OPCIONS DE RESPOSTA: SÍ, LA INCORPORA; NO, NO LA INCORPORA; HO DESCONEC; ALTRES.	- 60 -
GRÀFICA 18. ENQUESTA, PREGUNTA 10. CONSIDERES QUE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL CONSORCI DEL PARC NATURAL DE LA SERRA DE COLLSEROLA ÉS CLARA I RESPON A CRITERIS OBJECTIVABLES, SENSE QUE ES DONEN DISCRIMINACIONS PER RAÓ DE GÈNERE? OPCIONS DE RESPOSTA: SÍ; NO; HO DESCONEC; ALTRES.	- 94 -
GRÀFICA 19. ENQUESTA, PREGUNTA 11. CONSIDERES QUE OCUPANT UN LLOC DE TREBALL D'IGUAL VALOR, UNA DONA I UN HOME PERCEBEN LA MATEIXA RETRIBUCIÓ AL CONSORCI DEL PARC NATURAL DE LA SERRA DE COLLSEROLA? OPCIONS DE RESPOSTA: SÍ; NO; HO DESCONEC.	- 95 -
GRÀFICA 20. ENQUESTA, PREGUNTA 12. SAPS SI EL CONSORCI DEL PARC NATURAL DE LA SERRA DE COLLSEROLA COMPTA AMB ALGUN PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, HOMOFÒBIC O TRANSFÒBIC QUE ES PUGUIN DONAR A LA FEINA? OPCIONS DE RESPOSTA: SÍ; NO; HO DESCONEC; ALTRES.	- 99 -
GRÀFICA 21. ENQUESTA, PREGUNTA 13. SABRIES A QUI DIRIGIR-TE EN CAS DE PATIR O SER TESTIMONI D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, HOMOFÒBIC O TRANSFÒBIC A LA FEINA? OPCIONS DE RESPOSTA: SÍ, NO; ALTRES.	- 99 -

