



Parc Natural de Collserola

Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola

II PLA D'IGUALTAT

CONSORCI DEL PARC NATURAL DE LA SERRA DE COLLSEOLA

2024-2028

ÍNDEX

1	PRINCIPIS DEL PLA D'IGUALTAT	- 3 -
2	OBJECTIUS QUANTITATIUS I QUALITATIUS DEL PLA D'IGUALTAT	- 5 -
3	ÀMBIT D'APLICACIÓ: PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	- 6 -
4	PARTS SUBSCRIPTORES	- 6 -
5	MITJANS I RECURSOS TÈCNICS PER A DESPLEGAR EL PLA	- 7 -
6	RESUM DE L'INFORME DE DIAGNOSI	- 7 -
6.1	CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ.....	- 8 -
6.2	COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	- 9 -
6.3	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	- 10 -
6.4	POLÍTIQUES DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	- 12 -
6.5	FORMACIÓ	- 12 -
6.6	PROMOCIÓ PROFESSIONAL.....	- 13 -
6.7	CONDICIONS LABORALS	- 13 -
6.8	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	- 14 -
6.9	SALUT LABORAL.....	- 15 -
6.10	POLÍTICA RETRIBUTIVA	- 15 -
6.11	PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	- 16 -
7	AUDITORIA RETRIBUTIVA	- 17 -
7.1	OBJECTIU I CONTINGUT DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA	- 17 -
7.2	SISTEMA DE VALORACIÓ	- 18 -
7.3	PLA D'ACCIÓ DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA	- 18 -
8	PLA D'ACCIÓ I CALENDARI DE TREBALL	- 19 -
8.1	CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ.....	- 19 -
8.2	COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	- 20 -
8.3	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA.....	- 20 -
8.4	POLÍTIQUES DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	- 21 -
8.5	FORMACIÓ	- 22 -
8.6	PROMOCIÓ PROFESSIONAL.....	- 23 -
8.7	CONDICIONS LABORALS	- 24 -
8.8	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	- 25 -
8.9	SALUT LABORAL.....	- 27 -
8.10	POLÍTICA RETRIBUTIVA	- 27 -

8.11	PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	- 28 -
9	PROCÉS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	- 29 -
10	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ	- 30 -
11	ANNEXOS	- 30 -
11.1	ANNEX 1. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT	- 30 -

1 PRINCIPIS DEL PLA D'IGUALTAT

Segons estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, a l'article 46, "Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe."

Igualment, aquest article estableix que "Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats."

El present pla d'igualtat es regeix pels principis rectors que recull aquesta llei orgànica, els quals determinen la forma d'actuar de l'empresa i del conjunt de la seva plantilla, adoptant com a pròpies les següents definicions, extretes de la citada llei orgànica:

Principi d'igualtat. Totes les treballadores i treballadors del Parc Natural de la Serra de Collserola són iguals, sense que pugui existir cap discriminació directa o indirecta per raó de naixement, ètnia, origen nacional, sexe, religió, opinió, orientació sexual, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Article 3. Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

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

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

Article 6. Discriminació directa per raó de sexe. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Article 6. Discriminació indirecta per raó de sexe. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

Article 7. Assetjament sexual. Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Article 7. Assetjament per raó de sexe. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

Article 8. No discriminació per embaràs o per maternitat. Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Article 9. Indemnitat davant represàlies. També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol mena, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

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

Article 11. Accions positives. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.

Article 12. Tutela judicial efectiva.

1. Qualsevol persona pot demanar als tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que estableix l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de la finalització de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació.

2. La capacitat i legitimació per intervenir en els processos civils, socials i contenciosos administratius que versin sobre la defensa d'aquest dret corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim, determinades en les lleis reguladores d'aquests processos.

3. La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Article 13. Prova.

1. D'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot sol·licitar, si ho considera útil i pertinent, un informe o dictamen dels organismes públics competents.

2. El que estableix l'apartat anterior no és aplicable als processos penals.

Article 43. Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva. D'acord amb el que s'estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a

l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

Article 44. Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han de reconèixer als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant qualsevol discriminació basada en el seu exercici.

2. El permís i la prestació per maternitat s'han de concedir en els termes que preveuen la normativa laboral i de Seguretat Social.

3. Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.

Aquests principis regiran totes les actuacions empresarials de forma transversal i estaran presents en totes les polítiques, procediments i actuacions de la gestió de Recursos Humans del Parc Natural de la Serra de Collserola.

2 OBJECTIUS QUANTITATIUS I QUALITATIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Els objectius poden ser generals o específics: els primers defineixen la fi o la meta que es desitja assolir, tot determinant l'estratègia; els segons determinen els processos i les mesures que caldrà adoptar per arribar-hi.

1. Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals de l'organització.

- Aprofundir en la transversalització de la perspectiva de gènere.
- Afavorir la cultura d'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'organització.

2. Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.

- Seguir treballant per una comunicació clara i igualitària que garanteixi la transparència i l'accés a la informació.

3. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional i la promoció de dones i homes.

- Continuar amb el desplegament d'eines que garanteixin processos de selecció igualitaris i objectius.
- Avançar de forma efectiva cap a l'eliminació de la segregació ocupacional.
- Detectar les causes de les sortides voluntàries i posar solucions als factors desencadenants.
- Disposar d'un pla de formació anual del personal basat en les necessitats detectades, dissenyat amb perspectiva de gènere i que garanteixi la igualtat en l'accés a la formació i el desenvolupament professional del personal del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola.
- Garantir la igualtat de gènere en el desenvolupament i la promoció professional.

4. Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització.

- Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.
- Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe.

5. Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

- Continuar impulsant una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Promoure la corresponsabilitat en tasques de cura i atenció a les persones.

6. Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.

- Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

3 ÀMBIT D'APLICACIÓ: PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

ÀMBIT PERSONAL

En relació amb l'àmbit personal, el present pla intern d'igualtat inclou el **conjunt de la plantilla del Parc Natural de la Serra de Collserola, i el personal a la seva disposició, sigui el que sigui el seu nivell jeràrquic o de qualsevol altre aspecte.**

Serà d'aplicació a totes les treballadores i treballadors, amb una relació laboral o funcionaria, presents i futures del Parc Natural de la Serra de Collserola. En relació amb aquelles mesures relacionades amb la prevenció i abordatge de l'assetjament, serà també, d'aplicació a qualsevol persona que, tot i estar sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis dins del Parc Natural de la Serra de Collserola.

ÀMBIT TERRITORIAL

Pel que fa a l'àmbit territorial, el present pla d'igualtat s'aplicarà en **tots en tots els espais de treball, edificis i instal·lacions del Parc Natural de la Serra de Collserola:**

- Edifici seu dels Serveis tècnics del Consorci
- Can Coll centre d'educació ambiental
- Espais del viver de Can Borni

ÀMBIT TEMPORAL

El Pla intern d'igualtat del Parc Natural de la Serra de Collserola entrarà en vigor el 20 de febrer de 2024 i tindrà un període de vigència de quatre anys, fins el mes de febrer de 2028.

Abans de la finalització del període de vigència, es constituirà una nova comissió negociadora que tindrà com a principal objectiu elaborar una nova diagnosi i posterior pla d'igualtat que doni resposta a la legislació existent i a les necessitats de la plantilla.

4 PARTS SUBSCRIPTORES

El pla d'igualtat està subscrit tant pel Parc Natural de la Serra de Collserola com per la representació legal de les treballadores i treballadors. Ambdues parts formen la Comissió negociadora, paritària.

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT

La comissió negociadora del pla d'igualtat es constitueix amb **acta oficial el dia 27 de novembre de 2023. La comissió és paritària, amb 3 persones com a representació de l'empresa i 3 persones de la representació legal de les treballadores i treballadors.** La composició d'aquesta és:

- Per part del Parc Natural de la Serra de Collserola
 - Raimon Roda i Noya. Director gerent
 - Joan Vilamú i Viñas. Cap de Servei de Medi natural i territori
 - Sílvia Mampel i Alandete. Agent d'igualtat

- Per part de la representació legal de les treballadores i treballadors
 - Belén García i Quiñones
 - Jordi López i Rueda
 - Pablo Díez i Polo

Les parts subscriptores del pla intern d'igualtat de gènere han conformat la Comissió negociadora del pla d'igualtat, constituïda de manera paritària per la representació de les treballadores i treballadors (tant personal laboral com funcionari) i per representants de l'organització, que, després de negociar-lo, acorden l'aprovació d'aquest pla intern d'igualtat de gènere **amb una vigència de quatre anys.**

Igualment, s'acorda que, una vegada aprovat el Pla intern d'igualtat de gènere, la Comissió negociadora del pla d'igualtat es dissoldrà i s'establirà la **Comissió de seguiment del pla d'igualtat** (que podrà estar conformada o no per les mateixes persones que la Comissió negociadora, però que, en tot cas, haurà de comptar amb representació de l'organització i de les treballadores i treballadors), la qual s'encarregarà de garantir un seguiment adient de les mesures recollides en el pla d'igualtat, així com de vetllar per la correcta implantació i compliment d'aquestes.

Tant el compromís assumit pel Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola com tota la informació referida a aquest pla es comunicarà a la plantilla a través dels canals de comunicació habituals.

En l'annex 1, l'acta de constitució de la Comissió de seguiment i avaluació.

5 MITJANS I RECURSOS TÈCNICS PER A DESPLEGAR EL PLA

El desenvolupament del Pla intern d'igualtat compta amb les instal·lacions, equips, mitjans, recursos humans i econòmics necessaris com per a assolir els objectius proposats.

6 RESUM DE L'INFORME DE 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:

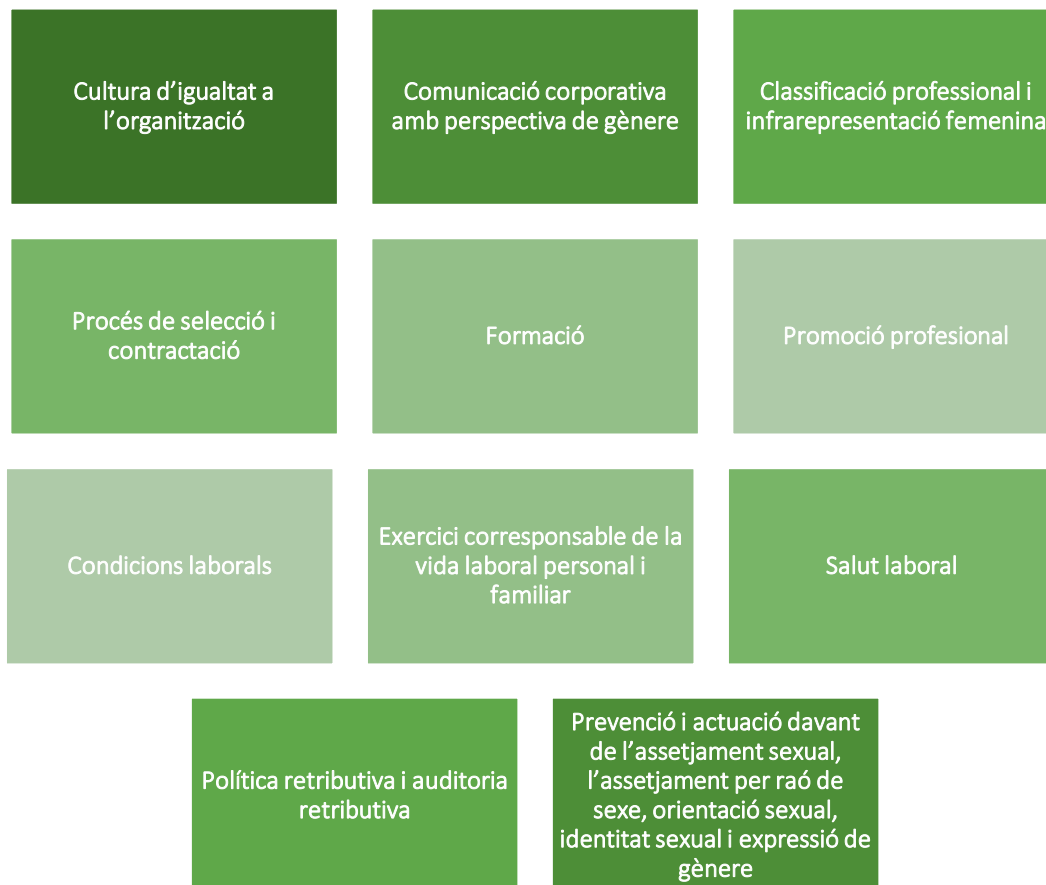
- A. Procés de selecció i contractació.
- B. Classificació professional.
- C. Formació.
- D. Promoció professional.
- E. Condicions de treball (inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 902/2020).
- F. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

G. Infrarepresentació femenina.

H. Retribucions.

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

Tant la diagnosi com el pla inclouen no només les matèries d'anàlisi obligatòries que estableix l'article 46 de la LO 3/2007, sinó també d'altres. Per tal d'endregar aquest contingut, el present pla s'ha estructurat al voltant d' 11 eixos estratègics que faciliten l'anàlisi, i que respecten totalment el contingut de la diagnosi. Aquests eixos són:



A continuació es mostra un resum dels principals resultats dels àmbits analitzats:

6.1 CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

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.

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.	
<p>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.</p> <p>Tanmateix sí es va impartir una formació adreçada al personal que fa licitacions i personal administratiu.</p>	Treball per acabar de desplegar aquesta mesura, encara en procés, prenent en consideració els factors que han dificultat el seu desplegament fins ara.
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.

6.2 COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

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.

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	

6.3 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

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 del Parc Natural de la Serra de Collserola es desprèn sobrequalificació de part de la plantilla, principalment de les dones, que es reflecteix en la infrarepresentació 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.

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%.	

<p>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.</p>	<p>Consideració de la situació de sobrequalificació de part de la plantilla en els processos de promoció</p>
<p>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.</p> <p>Ara bé, en els llocs de treball de categoria A1, on les retribucions són més altes, el grup està masculinitzat.</p> <p>Així, les dones es concentren en l'espai intermedi entre una posició i una altra, sense arribar a superar el sostre de vidre.</p>	
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>La gerència i la major part dels llocs com a caps estan ocupats per homes</p>	
<p>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.</p>	<p>Mesures de conciliació entre la via personal, familiar i laboral que s'adeqüen a la realitat de la plantilla.</p>
<p>Les dones es troben infrarepresentades a la representació legal de treballadores i treballadors.</p>	<p>Incentivar-motivar la participació de les dones en la representació sindical de l'organització.</p>
<p>Percepció més gran d'igualtat quant a l'existència de segregació vertical per part dels empleats que de les empleades.</p>	

6.4 POLÍTIQUES DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.

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.

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.

6.5 FORMACIÓ

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.

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
No es detecta una anàlisi de les necessitats formatives del personal del Consorci del Parc Natural de la Serra de	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

<p>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>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>

6.6 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

La promoció professional és un dels aspectes en què el pla d'igualtat anterior no va desplegar completament les accions previstes. Així, no s'han assumit i materialitzat els criteris dels processos de promoció 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.

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

6.7 CONDICIONS LABORALS

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.

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
<p>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.</p>	
<p>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.</p> <p>El Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola no té valoració de llocs de treball.</p>	<p>Elaboració d'una valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere</p>
<p>No hi ha un sistema de valoració de l'acompliment del treball</p>	

6.8 EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.

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.

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
<p>El Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola compta amb un acord de prestació de serveis en modalitat de teletreball. El document inclou els aspectes relatius a la salut laboral i el dret a la desconexió digital</p>	<p>No es disposa d'informació sobre l'avaluació d'aquesta modalitat de prestació de serveis ni sobre el desenvolupament de les mesures previstes en relació amb la desconexió digital.</p>
<p>No s'han posat en marxa mesures d'impuls de la corresponsabilitat.</p> <p>Les empleades fan un ús més gran de les possibilitats de flexibilitat laboral.</p>	<p>Impuls de mesures de sensibilització i d'impuls de la corresponsabilitat</p>

<p>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.</p>	<p>Elaboració d'un document amb mesures de conciliació que recullin les necessitats de la plantilla.</p>
--	--

6.9 SALUT LABORAL

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.

De mitjana les dones realitzen 23,15h no compensades al llarg de l'any, 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.

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
<p>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</p>	<p>Difusió més efectiva de la informació relativa a salut laboral i psicosocial</p>
<p>Informe d'avaluació de riscos psicosocials que introdueix perspectiva de gènere en alguns dels aspectes analitzats.</p> <p>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.</p>	<p>Valoració de riscos segons el marc normatiu vigent actualment (Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual)</p>
	<p>Major nombre d'hores no compensades, realitzades per dones.</p>

6.10 POLÍTICA RETRIBUTIVA

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.

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
<p>Bretxa 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.</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>	

6.11 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

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.

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</p>	

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
<p>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>

7 AUDITORIA RETRIBUTIVA

7.1 OBJECTIU I CONTINGUT DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'entitat, de manera transversal i completa, compleix l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se a fi de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment del sistema retributiu esmentat.

D'acord amb el que estableix **l'article 8 del RD902/2020 el contingut mínim** que haurà de contenir aquest document és un diagnòstic de situació retributiva dins de l'organització, el qual, alhora, requereix una avaluació dels llocs de treball sota el concepte d'igual valor, tant pel que fa al sistema retributiu com pel que fa al sistema de promoció.

La valoració de llocs de treball té per objecte fer una estimació global de tots els factors que concorren o poden concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permetent assignar-hi una puntuació o valor numèric. Els factors de valoració s'han de considerar objectivament i han d'estar vinculats de manera necessària i estricta amb el desenvolupament de l'activitat laboral.

La valoració ha de referir-se a cadascuna de les tasques i funcions de cada lloc de treball de l'organització, oferint confiança respecte dels resultats i ser adequada a la realitat del Parc Natural de la Serra de Collserola.

7.2 SISTEMA DE VALORACIÓ

Per tal de realitzar una correcta valoració de llocs de treball s'ha fet servir l'eina sobre **valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere (SVPT) elaborada per l'Institut de la Mujer y para la Igualdad de Oportunitades prèvia a la modificació realitzada en juny de 2022**.

Aquest sistema, que proporciona un valor a cada lloc de treball de l'organització i permet assignar-li una retribució d'acord amb aquest valor, es troba relacionat amb una de les recomanacions per actuar enfront de la bretxa salarial de gènere ¹que l'*Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunitades* va posar a disposició de les empreses en el marc de l'anomenat *Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral y contra la Discriminación Salarial 2014-2016*.

Amb la informació de què es disposa el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola disposa d'una relació de llocs de treball però no d'una valoració de llocs de treball en perspectiva de gènere.

7.3 PLA D'ACCIÓ DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

Atès que no es disposa d'una valoració de llocs de treball en perspectiva de gènere, caldrà que el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola treballi amb les eines existents² per definir-la. La valoració serà el pas previ la redacció de l'informe d'auditoria retributiva.

¹Font:https://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaBrecha/Recomendaciones_frente_a_Brecha_Salarial_Genero_16.2.15.pdf

² https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

8 PLA D'ACCIÓ I CALENDARI DE TREBALL

La fase de planificació és aquella en què es dissenyen les mesures d'acció, les quals s'orienten a potenciar la cultura de la igualtat i a corregir les mancances detectades durant la fase de diagnosi.

Amb l'objectiu d'assegurar l'absència de discriminació i buscant la transparència més gran possible en matèria retributiva, es recomana treballar en les següents àrees de millora a través del desplegament de les següents mesures, a implementar durant la vigència del pla d'igualtat del Parc Natural de la Serra de Collserola.

Amb la finalitat de garantir la implementació d'aquestes mesures, s'estableix un calendari específic per a cadascuna d'elles –és a dir, un calendari d'execució–, es designa un equip o departament responsable de la seva realització i supervisió i, per a cada mesura, s'associen recursos i indicadors que permetin fer-ne un seguiment acurat.

En aquesta fase també es dissenyen les accions que tenen com a objectiu donar a conèixer l'existència del pla i el seu contingut, garantint-ne la difusió entre el personal del Parc Natural de la Serra de Collserola.

A continuació es presenten les mesures del pla, agrupades segons els eixos organitzadors de la diagnosi.

8.1 CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

Mesura 1	Inclusió de criteris d'impuls de la igualtat en les licitacions
Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> - Aprofundir en la transversalització de la perspectiva de gènere. - Afavorir la cultura d'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'organització.
Responsable/Càrrec	Comissió de seguiment. Serveis , àrees i seccions
Temporalitat	Primer semestre de 2025 en endavant
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - S'han incorporat clàusules de compliment de la normativa en igualtat en les licitacions. - Es disposa de mesures en funció de la tipologia de conveni, dimensions de l'entitat o empresa col·laboradora, etc. - Percentatge anual de contractacions, subvencions i licitacions en què s'han inclòs clàusules específiques sobre igualtat de gènere. - Detallar exemples.

Mesura 2	Incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes, estudis, anàlisis, etc. del Parc Natural de la Serra de Collserola
Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> - Aprofundir en la transversalització de la perspectiva de gènere. - Afavorir la cultura d'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'organització.
Responsable/Càrrec	Responsable del Servei, secció, àrea
Temporalitat	Primer semestre de 2025 en endavant

Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	- Nombre i nom de projectes en què s'ha introduït la perspectiva de gènere

Mesura 3	Dotar de recursos el present pla d'igualtat
Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> - Aprofundir en la transversalització de la perspectiva de gènere. - Afavorir la cultura d'equitat de gènere i igualtat d'oportunitats entre el personal de l'organització.
Responsable/Càrrec	Direcció
Temporalitat	Anualment
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable + possible pressupost de l'organització per assolir algunes accions
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Pressupost econòmic assignat anualment - Recursos bibliogràfics / didàctics elaborats - Temps de dedicació de les persones implicades

8.2 COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Mesura 4	Revisió de textos no recents per adaptar-los al llenguatge inclusiu, si escau
Objectius específics	Treballar per una comunicació clara i igualitària que garanteixi la transparència i l'accés a la informació.
Responsable/Càrrec	Coordinació d'una persona designada de cada Servei i Agent igualtat
Temporalitat	Primer semestre 2025 a segon semestre 2026
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> -S'ha decidit quins documents val la pena revisar? (acords de condicions, per exemple) -Nombre de documents revisats

8.3 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA

Mesura 5	Aprovació i implementació de mesures d'acció positiva per avançar cap a la paritat de gènere en àrees masculinitzades, d'acord amb, entre altres, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> - Avançar de forma efectiva cap a l'eliminació de la segregació ocupacional

Responsable/Càrrec	Direcció. Caps de Servei. Gestió personal
Temporalitat	Des de l'entrada en vigor del Pla
Recursos	Hores de dedicació del personal tècnic
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i descripció de les mesures d'acció positives aprovades - S'ha difós la informació en la convocatòria del procés o processos de selecció corresponents - Àrees/llocs de treball en què s'han implantat accions positives - Evolució en la distribució per sexes en els llocs/àrees de treball després de l'aprovació i la implementació de les mesures

8.4 POLÍTIQUES DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Mesura 6	Anàlisi de la informació, desagregada per sexe, de les persones que participen en els processos de selecció: persones que es presenten, admeses i excloses, i persones finalment seleccionades.
Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar amb el desplegament d'eines que garanteixin processos de selecció que cerquin l'equilibri entre homes i dones. - Avançar cap a l'eliminació de la segregació ocupacional
Responsable/Càrrec	Servei d'Administració i contractació. Gestió de personal
Temporalitat	Anualment a partir de 2025
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i percentatges, del total de convocatòries, en què s'ha gestionat la informació relativa a les candidatures, exclusions i admissions, i a les persones finalment seleccionades, amb dades desagregades per sexe. - S'observen diferències per sexes en l'evolució de les candidatures de les diferents àrees?

Mesura 7	Ampliació dels canals de difusió de la informació relativa a les vacants
Objectius específics	Continuar amb el desplegament d'eines que garanteixin processos de selecció igualitaris i objectius
Responsable/Càrrec	Servei d'Administració i contractació. Gestió de personal
Temporalitat	Segon semestre 2024 en endavant
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<p>S'ha fet una anàlisi de la conveniència dels nous canals.</p> <p>Quins nous canals s'han establert finalment</p> <p>S'ha modificat la tendència en la presentació de posicions</p>

Mesura 8	Elaborar un document per pautar entrevistes de sortida
Objectius específics	- Detectar les causes de les sortides voluntàries i posar solucions als factors desencadenants
Responsable/Càrrec	Servei d'Administració i contractació. Gestió de personal
Temporalitat	Segon semestre 2024
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	Nombre d'entrevistes realitzades i percentatge sobre el total de les sortides per motius diferents dels esperables (finalitzacions de contracte, jubilacions, etc.), amb dades desagregades per sexe S'han analitzat els motius i s'intenten solucionar?

8.5 FORMACIÓ

Mesura 9	Disseny d'un programa de formació, amb perspectiva de gènere, per a totes les àrees de treball, que consideri les necessitats formatives de la plantilla
Objectius específics	Disposar d'un pla de formació anual del personal basat en les necessitats detectades, dissenyat amb perspectiva de gènere i que garanteixi la igualtat en l'accés a la formació i el desenvolupament professional del personal del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola.
Responsable/Càrrec	Comissió de seguiment i Comissió de formació
Temporalitat	Anualment
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	- Les persones responsables d'elaborar el programa de formació tenen formació en perspectiva de gènere - S'ha dut a terme un procés de detecció de necessitats formatives del personal

Mesura 10	Realitzar formació específica en igualtat i transversalitat de gènere, drets LGTBI i erradicació de les violències masclistes.
Objectius específics	Impartir formació al personal del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola en matèria d'igualtat.
Responsable/Càrrec	Comissió de seguiment
Temporalitat	Anualment
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable

Mesura 10	Realitzar formació específica en igualtat i transversalitat de gènere, drets LGTBI i erradicació de les violències masclistes.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i percentatge del total de formacions incloses en el catàleg o programa de formació que inclouen la perspectiva de gènere en els seus continguts i desenvolupament - Nombre de formacions específiques en igualtat de gènere, drets LGTBI, erradicació de les violències masclistes, incloses al programa - Caràcter obligatori o voluntari de les formacions

Mesura 11	Sistematització d'un registre, desagregat per sexe, relatiu a les accions formatives de la plantilla, que permeti analitzar un possible impacte en gènere.
Objectius específics	Disposar d'un pla de formació anual del personal basat en les necessitats detectades, dissenyat amb perspectiva de gènere i que garanteixi la igualtat en l'accés a la formació i el desenvolupament professional del personal del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola.
Responsable/Càrrec	Comissió de formació
Temporalitat	Anualment des de l'entrada en vigència del Pla
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - S'han recollit les dades, desagregades per sexe, de les formacions realitzades, continguts, durada, horari en que s'han dut a terme, format (en línia o presencial), qüestionaris d'avaluació, si escau, de les sessions. - Es fa un seguiment anual del compliment del programa de formació i això es té en compte en processos de promoció. - Es fa una anàlisi anual del possible impacte de gènere en la realització de les formacions.

8.6 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Mesura 12	Disseny d'un procediment per estructurar i reglamentar sense biaixos de gènere i des de la igualtat d'oportunitats, la carrera professional de la plantilla del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola
Objectius específics	Garantir la igualtat de gènere en el desenvolupament i la promoció professional
Responsable/Càrrec	Comissió de Seguiment i Servei Administració i contractació
Temporalitat	Segon semestre de 2024 en endavant
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Les persones responsables d'elaborar el procediment de promoció tenen formació en perspectiva de gènere. - El procediment ha estat negociat i consensuat amb la representació legal de les treballadores i treballadors - Quins criteris es tenen en compte en la valoració de l'acompliment.

	- Com es garanteix o s'evita les subjectivitats de les valoracions de la persona responsable-cap de servei?
--	---

Mesura 13	Incorporació de mesures que afavoreixin l'eliminació del sostre de vidre
Objectius específics	Garantir la igualtat de gènere en el desenvolupament i la promoció professional
Responsable/Càrrec	Comissió de Seguiment
Temporalitat	Segon semestre de 2024
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Revisió de l'organigrama per analitzar les posicions de comandament i espais de treball d'homes i dones - Hi ha un equilibri en càrrecs de responsabilitat?

Mesura 14	Disseny d'un procediment intern sobre promoció
Objectius específics	Garantir la igualtat de gènere en el desenvolupament i la promoció professional
Responsable/Càrrec	Comissió de Seguiment i Gestió de personal
Temporalitat	Segon semestre de 2024
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - El procediment, inclou el nivell d'estudis finalitzats de les empleades i empleats? - Prioritza l'equilibri i la paritat? - Valora la formació? - Quins criteris neutres i objectius inclou com ara l' Antiguitat? - El procediment, s'ha consensuat amb la representació legal de les treballadores i treballadors?

8.7 CONDICIONS LABORALS

Mesura 15	Elaboració i aprovació d'una valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere, d'acord amb el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
Objectius específics	Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe
Responsable/Càrrec	Direcció Gestió de personal Representació legal de persones treballadores Junta de personal
Temporalitat	Segon semestre de 2024

Recursos	Pressupost de Recursos humans Possibilitat de contractació externa
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha elaborat una valoració de llocs de treball mitjançant un sistema de punts? - Quins sistema s'ha utilitzat? - Quins factors i subfactors s'han considerat? - Valoració de llocs de treball sense biaixos de gènere finalitzada i aprovada

Mesura 16	Incloure la igualtat de dones i homes a l'acord de condicions laborals i al conveni col·lectiu
Objectius específics	Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe
Responsable/Càrrec	Direcció Gestió de personal Representació legal de persones treballadores Junta de personal
Temporalitat	Quan es procedeixi a la negociació del conveni
Recursos	Cost hora de les persones encarregades de la negociació
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha realitzat la nova negociació? - Parts negociadores - Quins elements s'han tingut en consideració per incorporar la igualtat en l'acord - Quins consensos s'han adoptat - Com s'ha millorat la redacció anterior

8.8 EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.

Mesura 17	Seguiment i avaluació del teletreball i de les mesures previstes sobre desconexió digital
Objectius específics	Continuar impulsant una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable/Càrrec	Direcció i Comissió seguiment del teletreball
Temporalitat	Segon semestre de 2024
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha realitzat un seguiment - Principals resultats - S'ha difós el resultat entre la plantilla - S'han adoptat noves accions en base als resultats

Mesura 18	Elaboració d'un document o guia, en consens amb la representació legal de treballadores i treballadors, amb mesures sobre conciliació de la vida personal, familiar i laboral del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola
Objectius específics	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar impulsant una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. - Promoure la corresponsabilitat en tasques de cura i atenció a les persones i afavorir que els homes que treballin al Consorci agafin permisos relacionats amb tasques reproductives i de cura de la família
Responsable/Càrrec	Gestió de personal. Comunicació
Temporalitat	Primer semestre de 2025
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha dut a terme una anàlisi de les necessitats de conciliació del personal - El document ha estat elaborat, negociat amb la RLT i aprovat, i recull les necessitats expressades pel personal - S'ha difós el document? Per quins mitjans?

Mesura 19	Promoure que homes i dones del Consorci s'acullin, en igualtat de condicions, a permisos relacionats amb tasques reproductives i de cura de la família
Objectius específics	Promoure la corresponsabilitat en tasques de cura i atenció a les persones.
Responsable/Càrrec	Comissió de seguiment i Comunicació
Temporalitat	Primer semestre de 2025
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Arran de les campanyes realitzades en matèria de conciliació, s'ha detectat un canvi en l'ús o petició d'aquests permisos - Nº de dones i homes que han sol·licitat un permís/llicència anualment

Mesura 20	Disseny i difusió a través de la comunicació interna, de campanyes de sensibilització sobre corresponsabilitat.
Objectius específics	Promoure la corresponsabilitat en tasques de cura i atenció a les persones.
Responsable/Càrrec	Comissió de seguiment i Comunicació
Temporalitat	Primer semestre de 2025
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable + cost campanya o cartellera o formació
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Detall de les campanyes de sensibilització dutes a terme - A través de quin mitjà s'han dut a terme?

	- Feedback rebut per part de la plantilla.
--	--

8.9 SALUT LABORAL

Mesura 21	Actualització de la valoració de riscos segons el marc normatiu vigent actualment (Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual)
Objectius específics	Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals
Responsable/Càrrec	Direcció, Comissió de Seguiment i PRL
Temporalitat	Segon semestre de 2025
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha dut a terme l'actualització de la documentació - S'ha difós la informació entre la plantilla

Mesura 22	Seguiment de les accions derivades dels resultats de l'avaluació de riscos psicosocials, que tinguin impacte de gènere.
Objectius específics	Aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals
Responsable/Càrrec	Comissió de Seguiment i PRL
Temporalitat	Anualment
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha fet la devolució per part del comitè de seguretat i salut de les accions que s'han fet al llarg de l'any en PRL en perspectiva de gènere - Quin impacte han tingut - S'ha comunicat a la plantilla

8.10 POLÍTICA RETRIBUTIVA

Mesura 23	Elaboració d'un registre retributiu anual, amb el desglossament de tots els conceptes retributius d'acord amb el previst a l'article 6 del RD 902/2020 i art 28.2 de l'Estatut dels Treballadors, que inclogui un informe justificatiu de posicions en què s'hagin trobat diferències retributives no objectivables.
Objectius específics	Implementar instruments, segons el marc normatiu vigent, per garantir la mateixa retribució per treballs d'igual valor, així com l'absència de discriminacions salarials per raó de sexe.
Responsable/Càrrec	Servei d'Administració i contractació. Gestió de personal
Temporalitat	Anualment

Recursos	Hores de dedicació del personal responsable + eines per elaborar el registre
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - El registre retributiu s'ha elaborat segons el marc normatiu vigent - S'ha fet una anàlisi dels resultats per part de la comissió per veure l'evolució de la bretxa anual al llarg de la vigència del pla. - Alguna persona ha sol·licitat el registre retributiu?

8.11 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Mesura 24	Revisió i actualització del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe per donar cobertura al marc normatiu actual: 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, Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, Llei catalana de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (2020). etc.
Objectius específics	Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere
Responsable/Càrrec	Comissió d'assetjament i PRL
Temporalitat	Segon semestre 2024
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - El protocol s'ha revisat i actualitzat, inclòs el detall i la programació temporal de les mesures preventives a desplegar - S'han comunicat l'actualització del protocol a la plantilla? - S'ha incorporat el protocol actualitzat a la documentació institucional, inclosa la documentació de benvinguda de les noves incorporacions a l'organització? - Es fa seguiment i avaluació del protocol?

Mesura 25	Formar al personal responsable d'activar i instruir el protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe
Objectius específics	Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere
Responsable/Càrrec	Comissió d'assetjament. Comissió de formació
Temporalitat	Segon semestre 2024
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable+ possible cost de formació
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones formades - Temari de l'acció formativa - Grau de satisfacció de la formació

Mesura 26	Desplegament de les mesures de prevenció i sensibilització previstes en el protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
Objectius específics	Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere
Responsable/Càrrec	Comissió de Seguiment. Comissió d'assetjament. Comissió Seguretat i Salut i PRL
Temporalitat	Segon semestre 2024 en endavant
Recursos	Hores de dedicació del personal responsable+ possible cost de formació
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i percentatge de mesures realitzades - Per a les sessions de sensibilització, nom, nombre i àrea de treball de les persones assistents a cada sessió, amb dades desagregades per sexe.

9 PROCÉS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

A mesura que es vagi implantant el pla d'igualtat del Parc Natural de la Serra de Collserola es realitzarà un seguiment i avaluació amb l'objectiu de conèixer el grau d'acompliment d'aquest, la possible necessitat de noves accions, la valoració de l'efectivitat de les accions desplegades, els resultats, processos i impactes del pla, etc.

La comissió de seguiment es reunirà amb caràcter ordinari cada mes, i amb caràcter extraordinari segons convingui, o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de 10 dies.

D'acord amb el previst a la normativa actual, la comissió de seguiment i avaluació haurà d'elaborar 2 informes d'avaluació al llarg de la vigència del pla, un en un moment intermig i un en una fase final

- La primera avaluació es durà a terme a la meitat del període de vigència del pla d'igualtat. Aquesta avaluació intermèdia serà útil per conèixer el progrés del procés d'implementació del pla d'igualtat i establir, si escau, les mesures d'ajustament necessàries.
- La segona avaluació, avaluació final, estarà enllestida a la finalització del període de vigència del pla.

Totes les avaluacions es faran considerant els següents aspectes:

A. Avaluació de resultats

- Grau d'acompliment dels objectius plantejats en el pla d'igualtat
- Grau de correcció de les desigualtats detectades a la diagnosi
- Grau de consecució dels resultats esperats

B. Avaluació del procés

- Grau de desenvolupament de les accions iniciades
- Grau de dificultat percebut en el desplegament de les accions
- Tipus de dificultat i solucions escameses
- Canvis produïts en les accions i en el desenvolupament del pla atesa la flexibilitat d'aquest

C. Avaluació de l'impacte

- Grau d'assoliment a la igualtat d'oportunitats en el Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola
- Canvis en la cultura del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola: canvi d'actituds de l'equip directiu, de la plantilla en general, en les pràctiques de Recursos Humans, etc.
- Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes

Els resultats d'aquestes avaluacions es recolliran en un informe d'avaluació del pla d'igualtat, el qual haurà de ser aprovat per la comissió de seguiment. Igualment, aquest informe formarà part del pla d'igualtat i posarà les bases per al III Pla d'igualtat del Parc Natural de la Serra de Collserola.

10 PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Si escau, la comissió de seguiment i avaluació s'encarregarà de dur a terme un **procediment de modificació, inclòs el procediment per tal de resoldre possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió** del present pla d'igualtat, segons el que estableix l'article 9 del Reial decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. El procediment per a solucionar possibles discrepàncies en aquestes situacions serà la mediació.

Així mateix, la comissió de seguiment es reunirà per a dur a terme la revisió del pla quan es doni alguna de les circumstàncies recollides en l'article 9.2 del Reial decret 901/2020:

- a) Quan s'hagin de fer a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació.
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Pel que fa a la necessitat d'actualitzar el diagnòstic, la comissió de seguiment i avaluació es guiarà segons el que estableix l'apartat 3 de l'article esmentat: quan per circumstàncies motivades degudament sigui necessari, la revisió ha d'implicar l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

11 ANNEXOS

11.1 ANNEX 1. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

En data d'avui s'acorda que les persones que formen part de la comissió negociadora del pla d'igualtat acorden constituir la comissió de seguiment i avaluació amb les següents persones.

CONSTITUCIÓ:

- Per part del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola
 - Raimon Roda i Noya
 - Joan Vilamú i Viñas
 - Sílvia Mampel i Alandete

- Per part de la representació legal de les persones treballadores
 - Belen García i Quiñones
 - Jordi López i Rueda
 - Lluís Llerena i Castillo

En el marc de la implementació del Pla d'Igualtat del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola s'estableix una Comissió de Seguiment i Avaluació amb la responsabilitat de supervisar i valorar l'eficàcia de les mesures contingudes en aquest Pla. La Comissió exercirà les següents funcions amb la finalitat de garantir el compliment dels objectius i la consolidació dels principis d'igualtat de gènere al llarg del període de vigència del Pla, establert per un període de quatre anys:

1. Supervisió de l'Aplicació del Pla:

La Comissió serà responsable de monitorar l'aplicació pràctica de les mesures contingudes en el Pla d'Igualtat, avaluant la seva implementació en els diferents àmbits i departaments del Consorci.

2. Recopilació de Dades i Indicadors:

Es durà a terme la recopilació de dades i indicadors rellevants que permetin mesurar l'impacte i l'eficàcia de les accions implementades en el marc del Pla d'Igualtat. Aquesta tasca inclourà la revisió periòdica de la informació estadística i la seva presentació davant l'òrgan competent.

3. Avaluació d'Indicadors de Gènere:

La Comissió analitzarà les dades relacionades amb la igualtat de gènere, incloent-hi aspectes com la participació laboral, les oportunitats de promoció, els salaris, i altres indicadors rellevants. Aquesta avaluació permetrà identificar desigualtats i proposar ajustaments per a la consecució d'objectius igualitaris.

4. Identificació de Nous Objectius:

Amb una perspectiva dinàmica, la Comissió proposarà nous objectius i accions específiques que es puguin incorporar al Pla d'Igualtat per millorar les pràctiques existents i abordar noves qüestions que puguin sorgir al llarg del període de vigència del pla.

5. Elaboració de Informes Periòdics:

La comissió de seguiment es reunirà amb caràcter ordinari cada mes, i amb caràcter extraordinari segons convingui, o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de 10 dies.

Es realitzaran informes periòdics que recullin els resultats de les avaluacions i suggeriments per a la millora contínua del Pla d'Igualtat. Aquests informes seran presentats a l'òrgan competent i es posaran a disposició de tots els membres del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola.

6. Col·laboració amb les Àrees Responsables:

La Comissió establirà un diàleg continu amb les àrees i departaments responsables de la implementació de les mesures del Pla d'Igualtat, proporcionant orientació i suport per a la correcta execució de les accions planificades.

7. Sensibilització i Formació:

Promoció d'accions de sensibilització i formació destinades a tot el personal del Consorci amb l'objectiu de fomentar la consciència i el coneixement sobre la importància de la igualtat de gènere.

Amb aquestes funcions, la Comissió de Seguiment i Avaluació jugarà un paper clau en la consolidació d'un entorn laboral igualitari i just al si del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola, durant el període de quatre anys establert pel Pla d'Igualtat.

