

RESOLUCIÓ DE LA SINDICATURA DE GREUGES

ACTUACIÓ D'OFICI RELATIVA AL DRET A UNA VIDA LLIURE DE VIOLÈNCIES I EL DRET A LA NO-DISCRIMINACIÓ

ANTECEDENTS

Descripció dels fets objecte de la queixa

El dia 25 de novembre de 2021, aquesta Sindicatura va decidir iniciar una actuació d'ofici en relació amb situacions d'assetjament per raó de sexe de què va ser coneixedora, ocorregudes en el si de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins (IMPJ).

En concret, la Sindicatura va voler conèixer els efectes de la implementació del Pla d'igualtat de l'IMPJ i l'abordatge de les situacions que s'havien denunciat i, fins i tot, sancionat.

També es va interessar per les accions que va encaminar l'IMPJ per prevenir les situacions d'assetjament i discriminació.

Actuacions fetes

Per tal d'estudiar la forma en què l'IMPJ aborda les situacions d'assetjament a persones treballadores i d'estudiar els efectes de la implementació del Pla d'igualtat, el dia 25 de novembre de 2021, es va sol·licitar informació a l'**Institut Municipal de Parcs i Jardins**.

Resposta dels òrgans afectats

El dia 22 de juny de 2022, aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. L'escrit exposa les accions que es van dur a terme en l'abordatge i la prevenció de situacions d'assetjament a la feina i per a la implementació del Pla d'igualtat de l'IMPJ.

CONSIDERACIONS

1. Abordatge de les situacions que van denunciar dues dones treballadores l'any 2019

Abans d'entrar a valorar la implementació del Pla d'igualtat de l'IMPJ, aquesta Sindicatura vol valorar com es va abordar la denúncia de dues treballadores que va donar lloc a l'activació del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe l'any 2019.

De la informació que va facilitar l'IMPJ es desprèn que, amb posterioritat a l'activació del protocol, en data 23 de desembre de 2019, l'IMPJ va incoar un expedient disciplinari contra el treballador denunciat. L'expedient sancionador va acabar, en data 9 de juny de 2020, amb el resultat de dues infraccions molt greus per discriminació per raó de sexe i per assetjament laboral i sancions d'onze dies de suspensió de feina i sou per cadascuna d'aquestes.

A la mateixa resolució es va acordar convalidar la sanció per discriminació per raó de sexe amb un programa d'acompanyament especialitzat que duria a terme el treballador durant la tramitació de l'expedient. Així mateix, a la resolució es va deixar en suspens la sanció per assetjament laboral per un termini de sis mesos, amb l'obligació de fer una formació específica per modificar les conductes d'assetjament laboral. Finalment, el treballador sancionat va acabar el programa d'acompanyament i la formació de manera positiva, i les sancions imposades es van suspendre o convalidar.

D'altra banda, l'1 d'octubre de 2020 les treballadores van interposar una demanda laboral per vulneració de drets fonamentals, la qual va ser estimada pel Jutjat Social. S'hi declarava que s'havia vulnerat el dret de les dues treballadores per haver patit assetjament per raó de sexe. La sentència condemnava l'IMPJ a pagar una indemnització a cadascuna de les treballadores, malgrat que reconeixia que no es podia fer cap retret a l'empresa des del punt de vista de la prevenció. La sentència considerava que hi havia un protocol prou clar i que, quan va tenir coneixement dels fets, l'empresa va actuar amb la diligència exigible.

Atès que tant la situació d'assetjament que van denunciar les dues treballadores, com la sanció imposada a l'encarregat per assetjament han estat recorregudes judicialment i han estat objecte de resolucions judicials, aquesta

Sindicatura no entra a valorar l'actuació de l'IMPJ, d'acord amb el que preveu la base IV del seu reglament.

2. Incorporació de l'agent d'igualtat a la plantilla

Cal destacar com a mesura principal que ha pres l'IMPJ en aquest àmbit que, al desembre del 2020, va **incorporar a la seva plantilla una agent d'igualtat**. Aquesta professional té com a funció assessorar l'IMPJ en la implementació d'accions encaminades a assolir la igualtat d'oportunitats, l'erradicació de la violència masclista i la integració de la perspectiva de gènere.

La Sindicatura valora molt positivament la incorporació d'aquesta figura. Considera que la seva feina ha contribuït de manera substancial a dissenyar, aprovar i posar en marxa mesures que tenen com a objectiu principal lluitar contra la discriminació i crear un entorn més igualitari, en un àmbit laboral molt masculinitzat.

Entre els anys 2020 i 2022, l'IMPJ, amb l'assessorament d'aquesta professional, ha actualitzat el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i ha incorporat canvis importants en l'oferta pública, en la promoció interna i en la formació i sensibilització a la plantilla. Aquestes accions es descriuen a continuació.

3. Actualització del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual

En primer lloc, el 24 de febrer de 2021, es va aprovar el nou Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere.

El protocol es difon mitjançant **formació** en línia disponible per a tota la plantilla. També es difon mitjançant un **comunicat intern** en el qual se n'expliquen les novetats principals i es posa a disposició de la plantilla a través de la intranet. Així mateix, es publiquen materials específics sobre el protocol, com ara **cartells i tríptics**, i se n'explica el contingut a tota la plantilla mitjançant la cadena de comandament.

La Sindicatura valora positivament l'actualització del protocol i considera que **la seva revisió periòdica constituiria una bona pràctica** perquè la incorporés l'IMPJ. D'aquesta manera es podrà adaptar a les realitats canviants

dels entorns de treball i incorporar les possibles millores que es detectin arran de la seva aplicació.

4. Incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció

Cal ressaltar que el percentatge de dones a l'IMPJ ha anat pujant en els últims anys: l'any 2016 les dones representaven el 21,69% de la plantilla, mentre que l'any 2021, es va arribar al 28,74%. Això suposa un **increment de 7 punts percentuals en la presència de dones en els últims sis anys**.

Aquest augment s'ha aconseguit, entre altres coses, tenint en compte la **perspectiva de gènere en els processos de selecció de recursos humans**: per exemple, els estudis científics mostren que les dones tenen tendència a arriscar menys en els exàmens tipus test, per la qual cosa s'ha decidit que en els processos selectius les respostes incorrectes a les preguntes tipus test no restin, com fins ara, perquè no sigui més beneficiós arriscar.

Igualment, es va dur a terme una anàlisi de la prova pràctica en l'oferta pública del 2016 d'auxiliar de jardineria i es va detectar un biaix de gènere important. En la convocatòria següent, l'any 2018, es van buscar **ítems d'avaluació neutres** pel que fa al gènere i es va reduir de manera ostensible la diferència en els resultats entre dones i homes.

Per últim, a l'última oferta pública de l'any 2021, es van prendre mesures com ara fer servir **llenguatge no sexista**, incloure el **Pla d'igualtat al temari** o portar a terme la **campanya publicitària "Soc dona, soc jardinera"** per fomentar la presentació de dones a l'oferta pública, entre altres.

Amb totes aquestes accions s'ha augmentat el nombre de dones admeses en l'oferta pública substancialment: un total de 199 admeses a l'oferta pública de l'any 2018 i 431 admeses l'any 2021 (de 27,9% de dones admeses l'any 2018 a 44,9% l'any 2021).

Aquesta Sindicatura celebra la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció i reconeix l'impacte que les mesures han tingut en l'increment del percentatge de dones a la plantilla i l'assoliment de més nivells d'igualtat a l'IMPJ.

5. Discriminació positiva i promocions internes

Al llarg dels últims anys, l'IMPJ ha implementat diverses accions amb l'objectiu d'augmentar el nombre de dones en les promocions internes i els llocs de responsabilitat.

Pel que fa als llocs de treball de coordinació, s'han obert 7 noves places, 5 de les quals han estat ocupades per dones, i s'ha aconseguit arribar a la presència de dones en un 58,33% de les coordinacions.

També s'han reservat 2 places per a dones d'entre les 6 places ofertes per a responsables territorials, de tal manera que les dones actualment suposen un 38,46% d'aquest col·lectiu.

De la mateixa manera, s'han reservat per a dones 23 llocs de treball de conductor/a de jardineria, 4 llocs de treball de xofer/a i 2 llocs de treball de maquinista.

Tanmateix, en els col·lectius de Direcció, caps de departament i caps d'àmbit no s'han pogut aplicar mesures positives per aconseguir la representació equilibrada entre homes i dones, i les dones continuen sent entre el 25% i el 33% del total d'aquests càrrecs.

Aquesta Sindicatura reconeix les mesures implementades, dirigides a assolir la paritat en els comandaments i càrrecs de responsabilitat de l'IMPJ, i encoratja aquest òrgan a seguir treballant en aquesta línia.

6. Accions formatives i de sensibilització per fomentar la igualtat de gènere

L'IMPJ ha dut a terme **formacions periòdiques** per fomentar la igualtat de gènere i prevenir la violència masclista amb un impacte important. Per exemple, el curs anual de Parcs i Jardins, que s'adreça a tota la plantilla de l'organització, inclou un mòdul sobre mesures d'igualtat.

També, s'han dut a terme diverses edicions de la formació "Prevenició del sexisme i promoció de les relacions igualitàries", al qual han assistit més de dues-centes persones.

Així mateix, s'han creat diversos **materials divulgatius** a l'entorn virtual d'aprenentatge sobre el Pla d'igualtat o l'assetjament sexual i per raó de sexe, entre altres.

D'altra banda, s'han dut a terme **accions de sensibilització** amb la difusió per correu electrònic corporatiu i pel canal de Telegram intern de missatges amb les novetats sobre els permisos de naixement o adopció, el II Pla d'igualtat de Parcs i Jardins, el nou Protocol contra l'assetjament, la commemoració del Dia de la Dona, la bretxa salarial a l'IMPJ o la campanya "Aturem els rumors", amb vuit entregues diferents, entre altres continguts.

Aquesta Sindicatura reconeix l'esforç que ha portat a terme l'IMPJ en la formació de la plantilla, sensibilització i creació de material divulgatiu en l'àmbit de la igualtat entre dones i homes i la prevenció de les violències masclistes.

DECISIÓ

D'acord amb el que disposen l'article 143 de la Carta municipal de Barcelona i el reglament que regula la Sindicatura de Greuges de Barcelona, aquesta institució té com a missió valorar si s'ha produït un greuge. Considerats els fets i les normes aplicables, conclou que, en aquest cas, **l'actuació de l'Institut Municipal de Parcs i Jardins ha estat ajustada a dret i eficaç per avançar envers una igualtat efectiva entre dones i homes.**

Això no obstant, aquesta Sindicatura emet la decisió següent:

- **Recomanar a l'IMPJ** que continuï revisant periòdicament el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, per tal d'adaptar-lo a les noves realitats dels entorns de treball.
- **Recomanar a l'IMPJ** que continuï fent accions formatives a la plantilla de l'IMPJ en igualtat, no-discriminació i prevenció de la violència masclista i LGTBIQ+.
- **Recomanar a l'IMPJ** que continuï impulsant accions de difusió del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de les

situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere.

Aquesta resolució es comunicarà a l'òrgan municipal competent i se'n donarà compte al Plenari del Consell Municipal en l'informe anual reglamentari.