



**Ajuntament
de Barcelona**

BIMSA, Barcelona d'Infraestructures Municipals

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES DE BIMSA



Presentació.....	2
1. Introducció.....	3
2. Marc normatiu	
2.1. Àmbit internacional.....	5
2.2. Àmbit comunitari.....	6
2.3. Àmbit estatal.....	6
2.4. Àmbit català	6
3. Metodologia per elaborar el I Pla d'igualtat	
3.1. Procés d'elaboració	9
3.2. Fase 1: la diagnosi.....	9
a. Objectius i àmbits d'anàlisi	
b. Tècniques de recollida d'informació	
c. Tractament de la informació	
3.3. Fase 2: el pla d'acció.....	14
a. Identificació dels objectius estratègics	
b. Identificació i definició de les detallades	
4. La diagnosi	
4.1. Cultura de l'organització.....	17
4.2. Situació homes i dones.....	18
4.3. Accés a l'organització: selecció.....	22
4.4. Formació contínua.....	24
4.5. Promoció i desenvolupament professional.....	29
4.6. Política retributiva.....	31
4.7. Ordenació del temps de treball.....	34
4.8. Llenguatge i comunicació inclusiva.....	38
4.9. Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament.....	38
4.10 Conclusions dels eixos.....	42
5. El pla d'acció	
5.1. Objectius generals i específics.....	47
5.2. Accions a emprendre.....	48
6. Protocol Assetjament	
6.1. Protocol Assetjament.....	50



Presentació

Aquesta Empresa té el compromís ferm d'aconseguir que la igualtat sigui un eix en la gestió dels seus recursos humans; per això, mitjançant aquest Pla d'Igualtat es desenvolupa un programa integral per impulsar la igualtat.

En aquest sentit, seguint les polítiques iniciades per altres Administracions Públiques Catalanes, l'objectiu d'aquest Pla ha estat poder assolir un escenari futur on dones i homes puguin desenvolupar lliurement les seves capacitats personals i socials i, d'aquesta manera, prendre decisions sense limitacions imposades pels rols tradicionals atribuïts a cada sexe.

En tots i cada un dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta Empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació de la vida laboral i personal.

Pel que fa a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin al respecte i es projectarà una imatge de l'Empresa d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Angel Sánchez Rubio

Director General



1. INTRODUCCIÓ

Per a l'elaboració del Pla s'ha realitzat un exhaustiu estudi i valoració de la situació de les dones i homes que treballen en BIMSA, per detectar la presència de Discriminacions i desigualtats que requereixin adoptar mesures per a la seva eliminació i correcció, si escau.

Aconseguir la igualtat real suposa no només evitar les discriminacions per raó de sexe, sinó també la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a l'Empresa, la contractació i les condicions de treball, la promoció, la formació, la retribució, la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc.

Per BIMSA, el Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures i accions positives que persegueixen integrar el principi d'igualtat entre homes i dones a l'Empresa.

En aquest document, es presenten els resultats d'aquest treball, seguint l'estructura següent:

- En primer lloc, es recullen els objectius del Pla d'Igualtat Intern.
- A continuació, s'exposa la metodologia i les tècniques emprades per elaborar-lo.
- En tercer lloc, s'expliquen detalladament els resultats de la diagnosi per a cadascun dels àmbits temàtics analitzats, combinant la informació obtinguda mitjançant les diverses tècniques d'investigació utilitzades al llarg del procés.
- En quart lloc, es presenta el Pla d'acció i els objectius que pretén assolir, juntament amb el llistat d'actuacions previstes per a cada àmbit d'intervenció.
- Finalment, s'exposa una proposta de sistema de seguiment i avaluació del Pla, amb vistes a convertir-lo en una eina de millora contínua.



**Ajuntament
de Barcelona**

BIMSA, Barcelona d'Infraestructures Municipals

2. MARC NORMATIU



2. MARC NORMATIU

Existeix un marc legislatiu en matèria d'igualtat entre dones i homes creat amb l'objectiu d'eliminar qualsevol tipus de desigualtat o discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

A partir de les primeres declaracions de drets humans es reconeix la igualtat entre dones i homes com un dret universal.

A continuació, recullim un petit resum de la normativa en matèria d'igualtat que s'ha desenvolupat des de l'àmbit internacional, comunitari, estatal i català.

2.1. ÀMBIT INTERNACIONAL

- **NACIONS UNIDES (ONU).** El principi d'igualtat és reconegut a diferents textos internacionals sobre drets humans, destaquem la Primera Declaració sobre Drets Humans, el Conveni Internacional sobre drets Polítics i Civils, i la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 1979 i que entrà en vigor en forma de tractat internacional el 1981.
- **EL CONSELL d'EUROPA.** Aquest Consell, de l'any 1961, adopta la Carta Social Europea, que complementa el Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals i que reconeix el dret de les persones treballadores d'ambdós sexes a una remuneració igual i fa referència a persones treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la del 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i dedica un article al dret de la dignitat en el treball.
- **ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL (OIT).** L'Organització Internacional del Treball considera la igualtat com un dret humà fonamental per assolir l'objectiu mundial que totes les persones puguin accedir a un treball decent, objectiu principal de l'OIT.

2.2. ÀMBIT COMUNITARI

- **TRACTAT D'AMSTERDAM.** La igualtat ha constituït un dels principis fonamentals de la Constitució de la Unió Europea, així queda reflectit al Tractat d'Amsterdam (1999) on es contextualitzen les discriminacions indirectes persistents i per a l'eliminació de les quals cal reconèixer i donar legitimitat a les accions positives.



- **CARTA DELS DRETS FONAMENTALS DE LA UNIÓ EUROPEA.** El principi d'igualtat entre dones i homes està també present en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (eix de la Carta Social Europea de 1989), adoptada al desembre del 2000, però amb efectes jurídics des de l'any 2010. El capítol III, article 23, consagra la igualtat entre dones i homes i estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció d'accions que afavoreixin el sexe menys representat.

Així, a la Unió Europea s'ha desenvolupat un marc jurídic normatiu comunitari en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes que fa referència a l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional i condicions de treball, i a l'accés de béns i serveis. Especialment rellevant és la directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional i afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

2.3. ÀMBIT ESTATAL

- **CONSTITUCIÓ ESPANYOLA.** Propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol en el seu article 1.1. Així, proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa a la discriminació per raó de sexe en l'article 14 i estableix, a l'article 9.2, l'obligació dels poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Altres articles constitucionals que consagren la igualtat són el 23.2, el 32.1 o el 35, aquest últim fent referència al deure i dret al treball.

- **LLEI ORGÀNICA 2/2007.** Desenvolupant aquesta obligació constitucional, i les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat, l'any 2007 es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH). □

2.4. ÀMBIT CATALÀ

- **ESTAT D'AUTONOMIA DE CATALUNYA de l'any 2006.** Propugna els drets de les dones en el capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social, concretament en l'article 19:
 1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.



2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.



3. METODOLOGIA PER ELABORAR EL PLA D'IGUALTAT



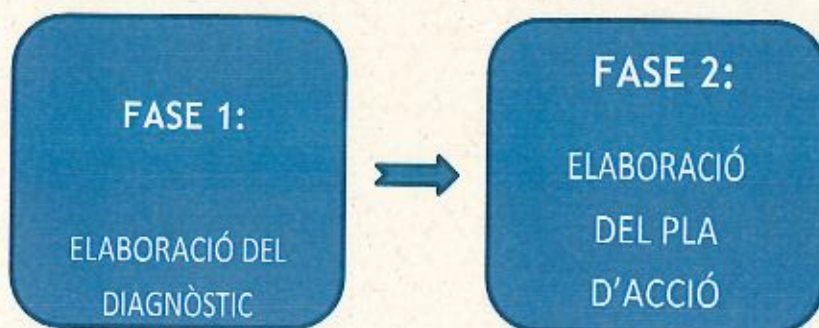
3. METODOLOGIA PER ELABORAR EL PLA D'IGUALTAT

3.1. PROCÉS D'ELABORACIÓ

El Pla d'igualtat ha estat impulsat per la Direcció General de BIMSA, elaborat per Antràs, amb el suport de l'àrea d'administració, i s'ha informat als Delegats de Personal.

En un primer moment l'Empresa va elaborar un diagnosi de la situació de BIMSA, en matèria d'igualtat, després de compartir els resultats amb els Delegats, i es va compartir, formalitzant després el present Pla.

Pla d'igualtat d'oportunitats s'ha elaborat en dues fases:



A continuació s'exposa el detall d'aquesta identificació i planificació.

3.2. FASE 1: ELABORACIÓ DE LA DIAGNOSI

En aquesta fase, l'objectiu és conèixer la situació de la igualtat de gènere a BIMSA. És a dir, identificar si hi ha aspectes de l'organització que mostren desequilibris, desigualtats i que, per tant, poden estar generant discriminacions directes o indirectes per raó de gènere entre dones i homes.



a. Objectius i àmbits d'anàlisi

Els àmbits d'anàlisi que centren la diagnosi i els continguts del pla es plantegen segons un criteri temàtic i de rellevància, amb l'objectiu d'analitzar separatament els aspectes de la gestió i el funcionament de BIMSA, que més poden influir en la consecució de la igualtat de gènere.

Es determina que aquests àmbits són:

1. Cultura de l'organització
2. Situació d'homes i dones
3. Accés a l'organització, la selecció
4. Formació contínua
5. Promoció i desenvolupament professional
6. Política retributiva
7. Ordenació del temps de treball
8. Llenguatge i comunicació inclusiva
9. Salut, seguretat laboral i prevenció de l'assetjament

De cadascun d'aquests àmbits, se'n defineixen els objectius a assolir en matèria d'igualtat i es concreta quina és la informació concreta que es vol obtenir i analitzar.

En l'esquema següent veiem els objectius que es persegueixen en analitzar cadascun dels àmbits i també què és allò concret que organitza i presenta la informació obtinguda de manera estructurada, segons l'esquema que es presenta a continuació:

• ÀMBIT 1: CULTURA DE L'ORGANITZACIÓ

Objectius de l'àmbit	Què s'analitza?
Analitzar el grau d'integració de la igualtat de gènere en l'estratègia interna de L'Empresa.	• Si hi ha una estructura dedicada a vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament intern de L'Empresa.
Identificar els mecanismes que garanteixen la transversalitat de gènere en la gestió i actuació de l'Empresa.	• Si hi ha iniciatives organitzatives específiques que promouen la igualtat d'oportunitats.
Valorar el grau de sensibilització i de compromís del personal en relació amb la igualtat de gènere real a tots nivells.	• Si s'incorpora sistemàticament la perspectiva de gènere en les actuacions internes de l'Empresa.



• **ÀMBIT 2: SITUACIÓ D'HOMES I DONES**

Objectius de l'àmbit	Què s'analitza?
Conèixer amb detall la composició per sexes de la plantilla de l'Empresa.	• Com es detecta la presència de dones i homes a l'Empresa i si hi ha àmbits amb forts desequilibris.
Comprovar en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.	• Com es detecta la presència equilibrada o desequilibrada en els diferents grups, nivells i llocs de treball. • Com és la representació de les dones en llocs directius i de comandament. • Si hi ha o no accions correctores quan es donen desequilibris.

• **ÀMBIT 3: ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ. LA SELECCIÓ**

Objectius de l'àmbit	Què s'analitza?
Identificar els mecanismes que garanteixen les mateixes oportunitats en l'accés a les dones a l'Empresa.	• Quin és el tipus d'oferta d'accés a l'Empresa i el nombre d'incorporacions de dones i homes. • Si hi ha obstacles eventuais per raó de gènere per accedir a l'organització. • Si es vetlla i estableixen mesures per equilibrar la presència de dones en aquells àmbits més masculinitzats i d'homes en els més feminitzats.

• **ÀMBIT 4: LA FORMACIÓ CONTÍNUA**

Objectius de l'àmbit	Què s'analitza?
Analitzar la participació dels homes i de les dones en la formació de l'Empresa.	• Com els homes i les dones participen en la formació per grups, nivells i categories. • Com l'Empresa facilita i promou la formació del seu personal, garantint la igualtat d'oportunitats en l'accés i facilitant la participació de tothom. • Com impacta la formació en la carrera professional de les dones.
Analitzar el grau d'integració de la igualtat de gènere en el Pla de formació de BIMSA	• Si hi ha mesures o accions que garanteixen el tractament del llenguatge, les imatges i els exemples de manera no sexista. • Si hi ha formació específica en gènere, en igualtat



	d'oportunitats i en assetjament sexual. • Si hi ha accions formatives per a comandaments que promoguin la sensibilització en la igualtat d'oportunitats.
--	---

• **ÀMBIT 5: PROMOCIÓ I PROVISIÓ**

Objectius de l'àmbit	Què s'analitza?
Determinar si les dones tenen les mateixes oportunitats que els homes en el desenvolupament de la carrera professional.	• En quin grau es promou el desenvolupament professional de tot el seu personal, sense consideracions de gènere. • Si el procés d'accés a la carrera professional és neutral des de la perspectiva de gènere i si hi ha mesures per garantir-la.

• **ÀMBIT 6: POLÍTICA RETRIBUTIVA**

Objectius de l'àmbit	Què s'analitza?
Identificar si la política retributiva de BIMSA compleix els requeriments per la igualtat de gènere en la retribució a dones i homes.	• Quina és la situació retributiva dels homes i les dones a la plantilla per grups, nivells i llocs de treball. • Si s'assignen correctament els llocs de treball a les categories professionals i els nivells retributius.

• **ÀMBIT 7: ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL**

Objectius de l'àmbit	Elements d'anàlisi: què s'analitza?
Analitzar si les mesures de conciliació personal i familiar impulsades per l'Empresa afavoreixen la coresponsabilitat.	• Com participa la plantilla en l'ús de les mesures de conciliació. • Si hi ha possibilitats o obstacles per a la conciliació de totes les persones en tots els àmbits, en totes les categories i en tots els llocs de treball.



• **ÀMBIT 8: LLENGUATGE I COMUNICACIÓ INCLUSIVA**

Objectius de l'àmbit	Elements d'anàlisi: què s'analitza?
Analitzar el grau d'integració del llenguatge i la comunicació inclusiva des de la perspectiva de gènere en l'estratègia de BIMSA.	• Si hi ha criteris o normativa que donin pautes per a la utilització correcta del llenguatge inclusiu. • Si hi ha una estructura organitzativa dedicada a vetllar per l'ús del llenguatge i la comunicació inclusiva a BIMSA i per la representació gràfica adequada, equilibrada i no estereotipada.
Valorar el grau de sensibilització i de compromís del personal en relació amb el llenguatge i la comunicació inclusiva.	• Si hi ha una incorporació sistemàtica de la comunicació i el llenguatge inclusiu en les comunicacions internes de BIMSA, tant a nivell escrit com oral.

• • **ÀMBIT9: SALUT, SEGURETAT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT**

Objectius de l'àmbit	Elements d'anàlisi: què s'analitza?
Determinar si en el tractament de la salut laboral i la prevenció d'accidents es té en compte la perspectiva de gènere.	• Si hi ha impacte de les baixes del personal segons el sexe, l'edat i el lloc de treball. • Si hi ha impacte dels accidents de les dones i les homes, segons l'edat i el lloc de treball. • Si hi ha mesures per part de BIMSA per aprofundir en els factors de riscos psicosocials.
Determinar el compromís de BIMSA per abordar i solucionar les situacions que afectin la dignitat dels seus treballadors i treballadores.	• Si hi ha mesures adients per detectar, analitzar i proposar mesures en els casos d'assetjament i altres situacions de discriminació que pugui patir la plantilla. • Si hi ha una estructura dedicada a vetllar per prevenir, i donar resposta a aquestes situacions. • Si la plantilla coneix les mesures i com ha d'actuar en casos de patir o ser coneixedors d'una situació de discriminació i/o assetjament.



b. Tècniques de recollida d'informació

S'han desplegat diferents tècniques d'investigació: anàlisi documental, qüestionari a una part de la plantilla, posada en comú amb els Delegats de Personal.

Aquesta combinació de tècniques d'investigació diverses i complementàries és imprescindible per poder aconseguir totes les dades necessàries per respondre als objectius de la diagnosi.

c. Tractament de la informació

El tractament de la informació obtinguda és de caràcter qualitatiu i quantitatiu.

- **Anàlisi quantitativa:**

Aquesta anàlisi es fa a partir de dades estadístiques obtingudes principalment a partir de la documentació proporcionada per BIMSA.

L'anàlisi quantitativa és clau per dibuixar una caracterització bàsica i objectiva de la situació de la igualtat de gènere en BIMSA.

- **Anàlisi qualitativa:**

En paral·lel amb l'anàlisi anterior, se'n realitza una altra de més qualitativa, bàsicament a partir de la informació obtinguda mitjançant les entrevistes.

3.3. FASE 2: EL PLA D'ACCIÓ

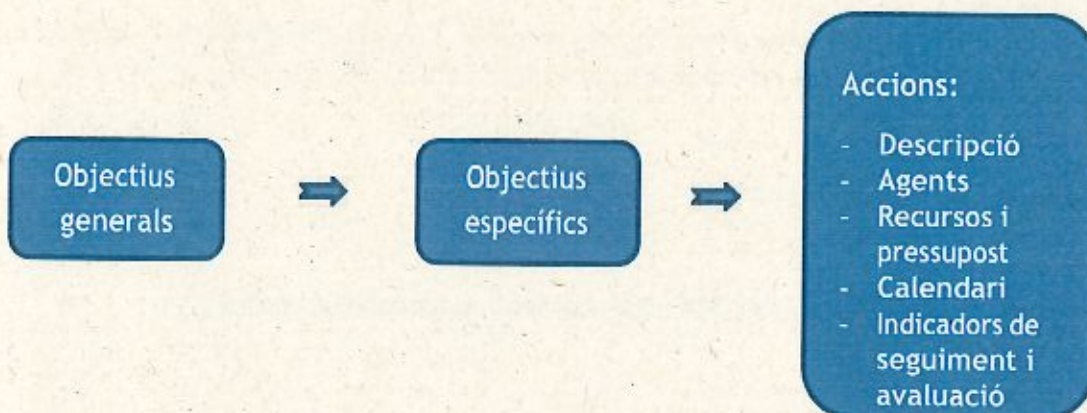
L'objectiu d'aquesta fase és desenvolupar un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la garantia de la igualtat de gènere al si de BIMSA. La metodologia de treball utilitzada per assolir aquest propòsit se centra en la combinació de dues estratègies:

-En primer lloc, mitjançant un treball intern, s'ha articulat una proposta d'actuacions des de els professionals externs que han acompanyat tot el procés.

La proposta ha estat elaborada a partir de les conclusions i identificació dels punts forts i punts de millora de cadascun dels àmbits analitzats en la fase de diagnòstic. També s'han tingut en compte les propostes dels grups focals i de les persones entrevistades.



-En segon lloc, una vegada presentat el Pla s'espera poder comptar amb la revisió i esmenes de la part Social.





**Ajuntament
de Barcelona**

BIMSA, Barcelona d'Infraestructures Municipals

4. LA DIAGNOSI



4.1. ÀMBIT 1. CULTURA DE L'ORGANITZACIÓ

La cultura organitzativa identifica la forma de ser d'una organització, la defineix i diferencia d'altres. En la cultura es determina quins són els valors i creences que constitueixen la seva essència, manifestant-se en els seus costums, hàbits i sobretot formes d'actuació.

La cultura organitzativa té efectes sobre les persones que la formen, té una clara influència en tots els processos de gestió de persones com ara la selecció, la promoció, la formació interna, etc. Els estils de direcció i lideratge també estan influïts per contingències culturals.

4.1.1 Punts forts i àrees de millora. Eix cultura de l'organització

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La cultura en matèria d'igualtat existeix a l'organització. No ha existit cap conflicte per raó de gènere. La convivència sempre ha estat pacífica.	Malgrat no haver existit cap problema per raó de gènere, cal implementar una cultura en matèria d'igualtat més forta respecte a la formació del personal i a donar una imatge externa més clara en aquesta matèria.



4.2. ÀMBIT 2. SITUACIÓ D' HOMES I DONES

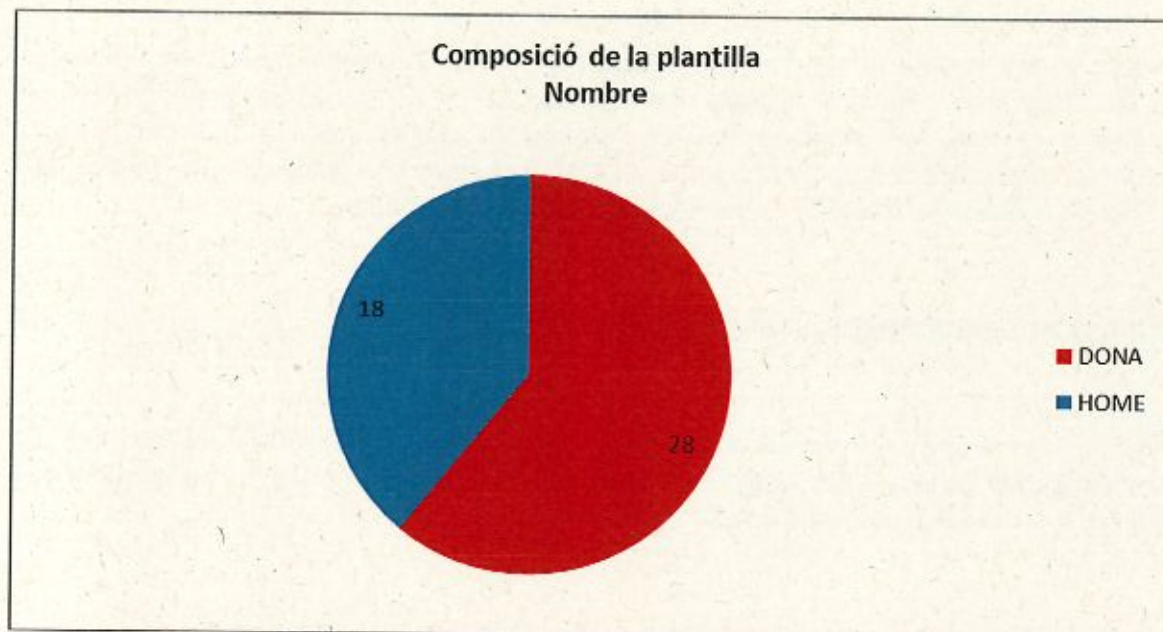
En les últimes dècades, la situació de dones i homes al mercat de treball ha experimentat avenços significatius. No obstant això, malgrat aquests avenços, l'accés i la permanència de dones i homes no es produeixen, en totes les organitzacions, en condicions similars, per la qual cosa resulta important conèixer i comprendre quin és el context actual, en concret, quina és la participació d'homes i dones. Aquest és l'objectiu de l'anàlisi de l'eix que ens ocupa.

4.2.1 Composició i característiques de la plantilla de BIMSA.

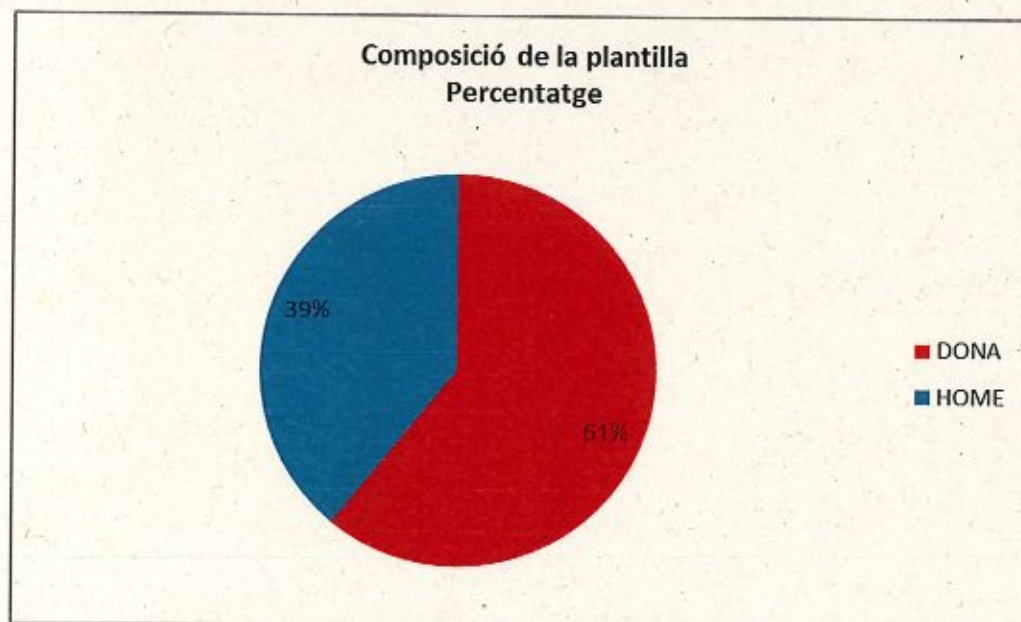
Per a l'anàlisi d'aquest àmbit s'han fet servir les dades quantitatives de la plantilla durant l'exercici 2017. Per complementar l'anàlisi s'han tingut en compte les aportacions qualitatives de les persones que han participat a través de les entrevistes.



Dades plantilla total



La plantilla consta de 46 persones, 18 homes i 28 dones.



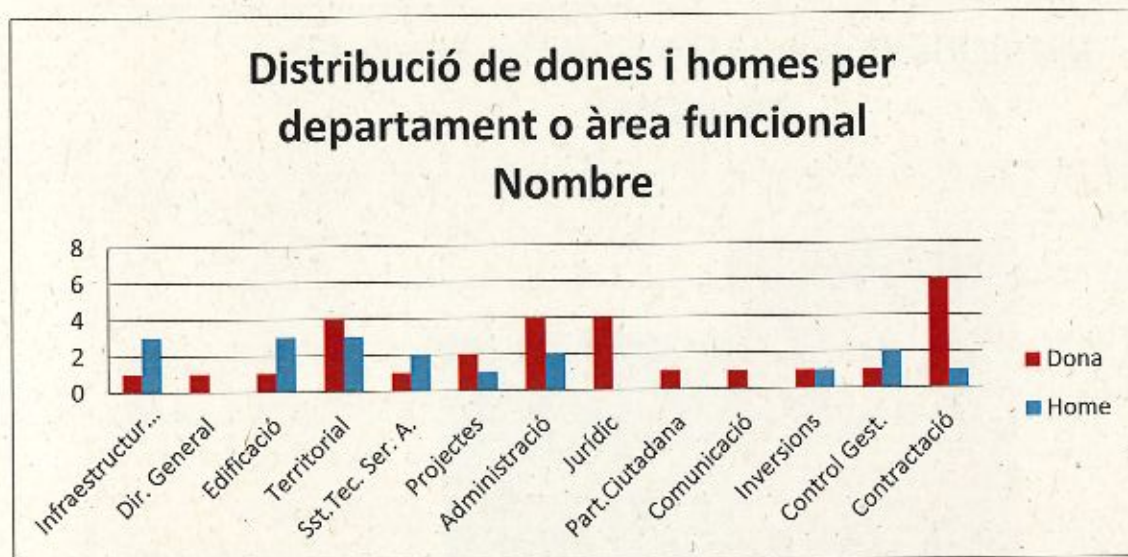
El percentatge de la plantilla per sexe és de 39% d'homes i 61% dones.

Podem comprovar que la presència de dones a la plantilla és superior a la d'homes, no es veu un diferència important però aquesta existeix.



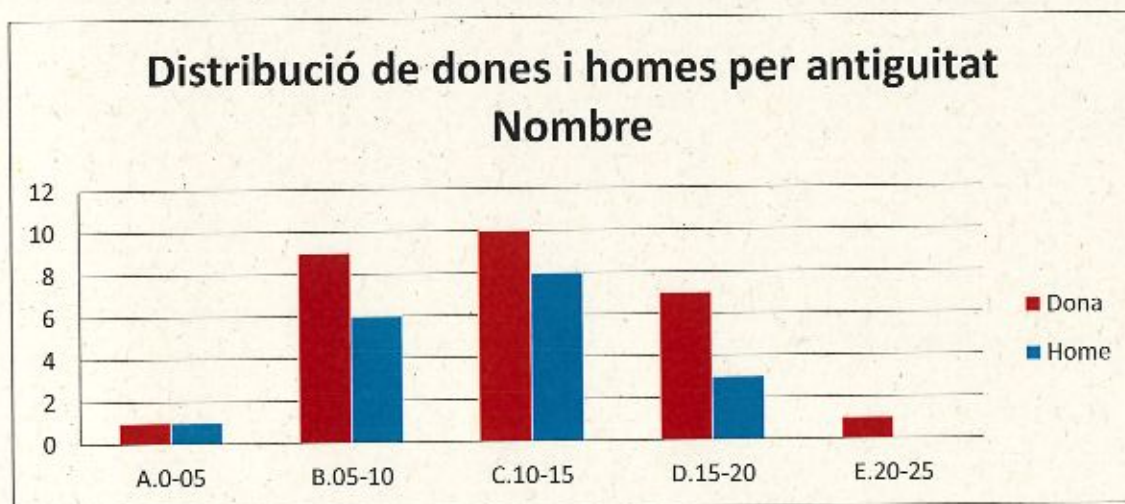
4.2.1.1. Composició i característiques de la plantilla. Per departament o àrea funcional

Per Departament o àrea funcional



S'observa una major presència de dones de alguns Departaments.

4.2.1.2. Composició i característiques de la plantilla. Per antiguitat

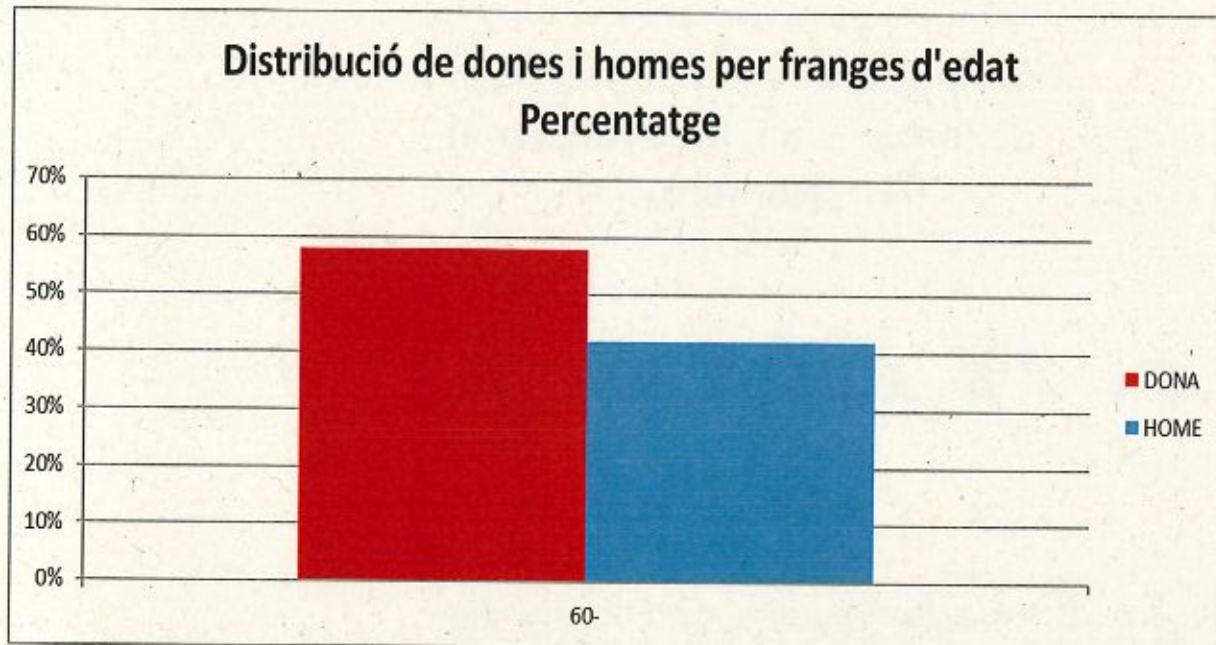


En general podem afirmar que la plantilla està equilibrada, que als últims anys la presència de les dones s'ha incrementat notablement.



4.2.1.3. Composició i característiques de la plantilla. Per edat

Les persones que treballen a BIMSA, les dones estan en franges d'edat més baixes respecte als homes.





Conclusions de l'anàlisi de la plantilla de BIMSA

Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
Plantilla indefinida, amb poca rotació i poques reestructuracions. Estabilitat contractual tant en dones com en homes.	

ÀMBIT 3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ: SELECCIÓ

La igualtat entre dones i homes ha de considerar-se com un dels eixos fonamentals i objectius organitzatius, i aquest compromís s'ha de traduir en l'eliminació de tota discriminació que pugui donar-se en les pràctiques de gestió de persones, i en particular, en les pràctiques relatives a l'accés a les organitzacions.

Per portar un procés de reclutament i selecció de personal que garanteixi l'accés a totes les persones en les mateixes condicions és necessari analitzar tot el procés des de la perspectiva de gènere, revisant que el sexe no condicioni l'elecció de la persona que serà contractada per l'organització.

La selecció del personal al servei de l'administració pública està reglamentada a nivell legal i s'ha de fer d'acord amb l'oferta pública d'ocupació i mitjançant el sistema de concurs, oposició o concurs oposició lliure, en el qual es garanteixin, en qualsevol cas, els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, com també el de publicitat.

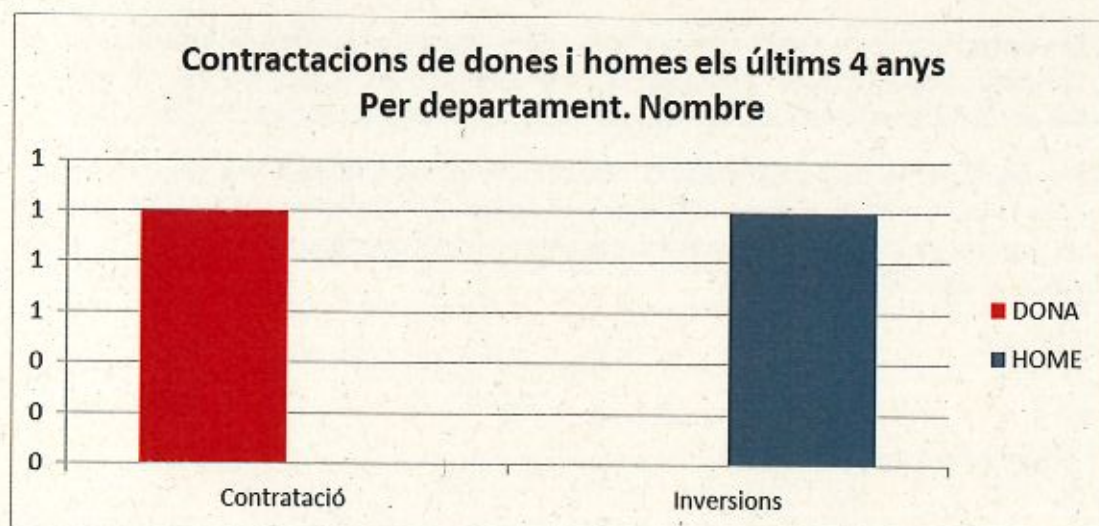
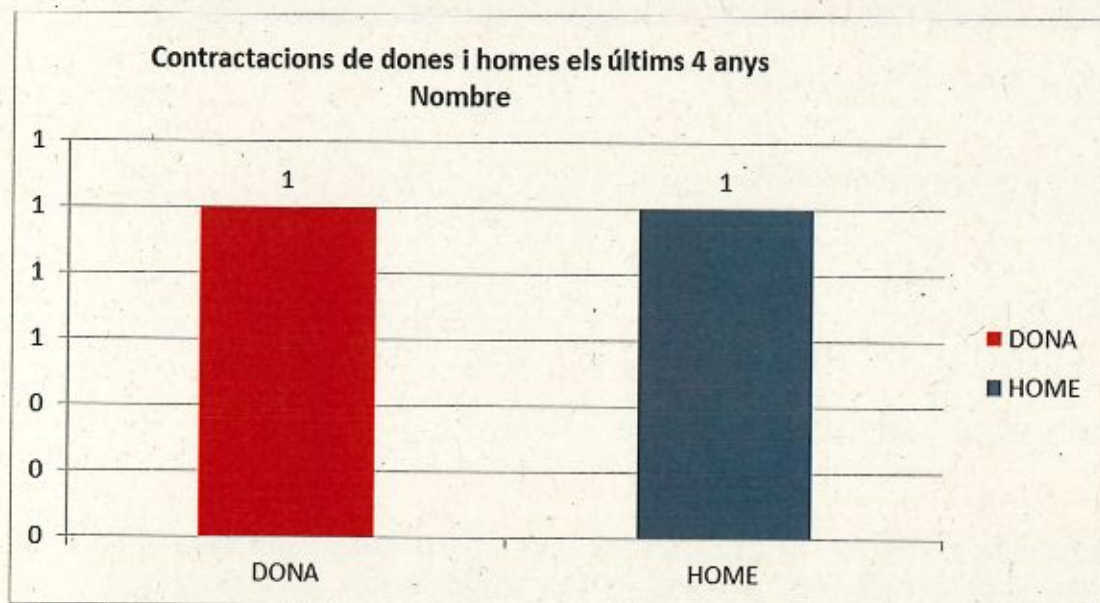
4.3.1. Sistemes de selecció i procediment

Al tractar-se d'una Administració Pública els processos de contractació i accés a l'organització es regeixen pels principis de igualtat, mèrit i capacitat, així com publicitat i transparència. Realitzant-se un procés de selecció per poder accedir a la plaça concursada.



4.3.2. Anàlisi dels processos selectius a BIMSA.

A continuació es mostren els resultats de l'anàlisi de la informació relativa a forma d'accedir a BIMSA.



En els darrers 4 anys no més s'ha incorporat a BIMSA un home i una dona, existint, per tant, paritat respecte a les noves incorporacions produïdes en els darrers anys.



4.3.3. Punts forts i àrees de millora. Eix Accés a l'organització: selecció

El procés de selecció del personal es realitza aplicant els criteris de: igualtat, mèrit i capacitat; les incorporacions que s'han produït a BIMSA, en dos casos s'han realitzat per processos de selecció.

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La poca rotació i temporalitat dona estabilitat a la plantilla.	Seria convenient analitzar si les noves incorporacions podrien realitzar-se tenint en compte el gènere en aquells departaments on algun sexe tingues poca presència. Malgrat això, cal tenir present que al aplicar els criteris de igualtat, mèrit i capacitat, així com publicitat i transparència.

4.4. ÀMBIT 4. FORMACIÓ CONTÍNUA

El passat dia 4 de juliol de 2018 es va signar un acord en matèria de formació amb la representació legal dels treballadors, per mantenir una oferta regular de formació per la millora de les capacitats professionals del personal.

La formació contínua és un eix fonamental a totes les Empreses, un punt fort en quan al desenvolupament professional, per aquest motiu, es imprescindible assegurar que totes les persones tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació, sense tenir present els condicionants derivats de gènere.

A la formació contínua hi pot accedir tota la plantilla. La formació contínua s'ofereix per a totes les persones de l'organització des de la Gerència de Recursos Humans i Organització.

La informació i les dades recollides per al diagnòstic d'aquest han estat facilitades pel Departament de Recursos Humans.

Per complementar l'anàlisi s'han tingut en compte les aportacions qualitatives de les persones que han participat a través de les entrevistes.

4.4.1. Participació: dades generals, segons modalitat i eixos formatius

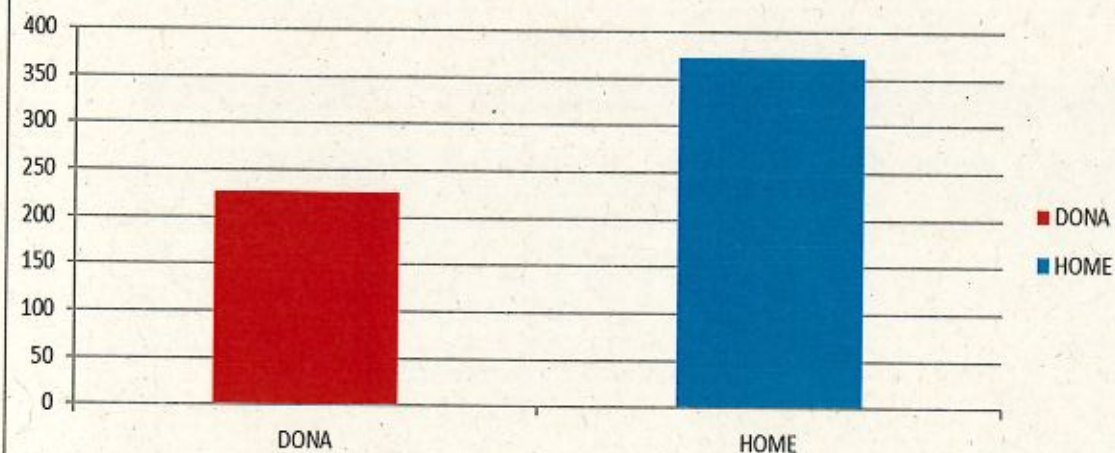
Per fer el diagnòstic d'aquest aparta hem partit de les dades facilitades per Recursos Humans, centrant l'estudi en l'exercici 2017.



Els resultats obtinguts son els següents:

Participació de dones i homes a la formació

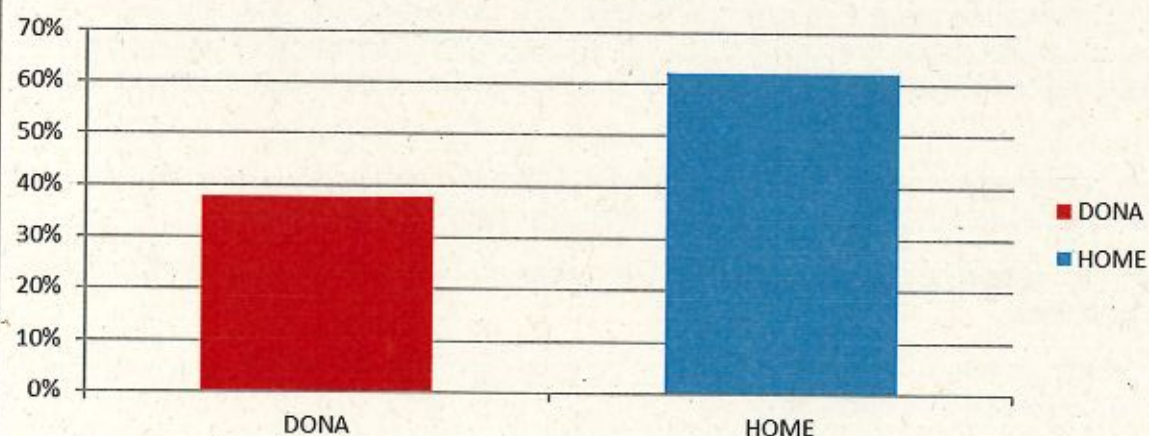
Nombre



Núm. hores	Suma de Hores Formació anuals
DONA	226
HOME	372
Total general	598

Participació de dones i homes a la formació

Percentage



% hores	Suma de Hores Formació anuals
DONA	38%
HOME	62%
Total general	100%



Al llarg del 2017, la totalitat de la plantilla ha realitzat 598 hores, els homes han realitzat 372 hores i les dones 226.

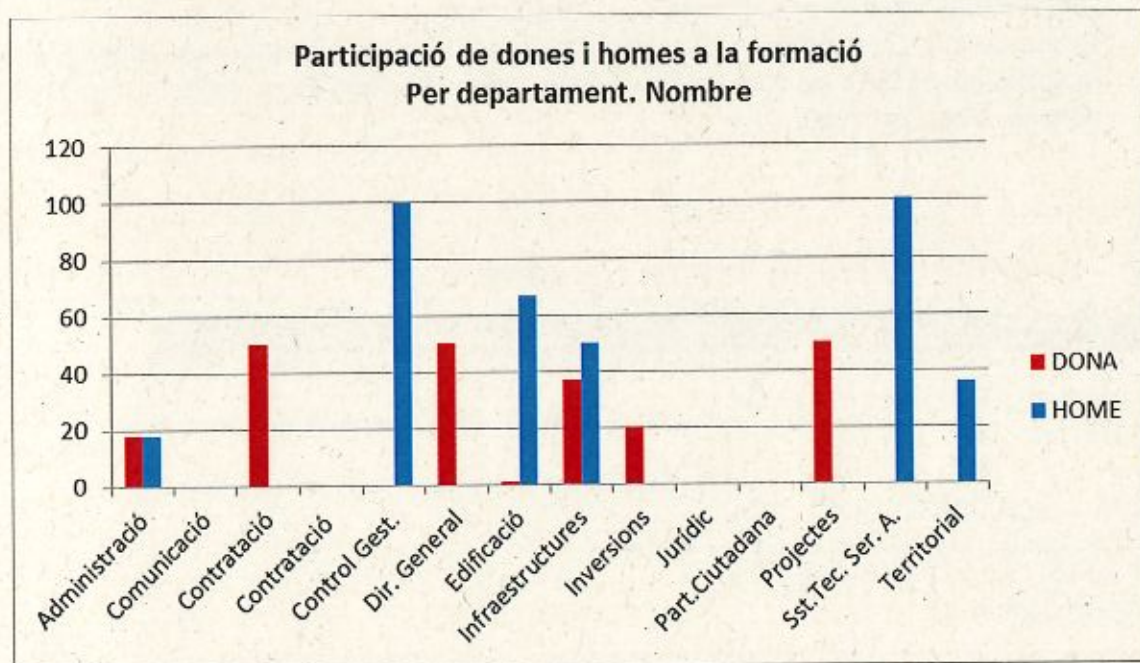
En percentatges, un 62% de les hores han estat realitzades per la plantilla masculina i un 38% per la femenina.

4.4.2. Participació de la plantilla de BIMSA en el Pla de formació de l'organització

4.4.3.1. Participació de la plantilla de BIMSA en el Pla de formació. Dades generals

L'accés a la formació es igual tan per dones com per homes.

Si analitzem la formació per Departaments podem comprovar que en alguns departaments únicament sol·liciten la formació persones d'un determinat gènere, però com ja hem indicat l'accés a la formació és igual per tothom.



Respecte a la formació per promoure el desenvolupament, cal indicar que hi ha un percentatge molt baix tan per dones com per homes.

Objectiu Formació		
Num. Hores Formació anuals		
Objectiu	DONA	HOME
ALTRES	137	151
PROMOURE_DESENV.	1	20
Total general	138	171



% Hores Formació anual	Hores per Objectiu	
Objectiu	DONA	HOME
ALTRES	44%	49%
PROMOURE_DESENV.	0%	6%
Total general	45%	55%

La formació que té lloc a l'organització és formació per millorar idiomes i es produeix poca formació relacionada/amb impacte al lloc de treball.

L'accés a la formació es igual per tota la plantilla, amb independència del gènere.

No existeix formació en matèria d'igualtat, ni assetjament.

Com a resum d'aquest àmbit de treball es conclou:

- Quant a la formació rebuda per part de la plantilla de BIMSA, les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats d'accés.
- No s'identifica cap acció formativa que tingui com a objectiu formar en igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.
- Recentment la Direcció de la Companyia ha signat un acord amb els Delegats de Personal en matèria de formació i s'espera, per ambdues parts, millorar aspectes respecte a aquest àmbit.

Àmbit formació interna i/o contínua

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Igualtat de possibilitats a l'hora d'accedir a la formació. Acord signat, recentment, amb els Delegats de Personal que possibilitarà un major profit de l'accés a la formació per la totalitat de la plantilla.	Cal implementar formació en matèria d'igualtat i assetjament sexual i per raó de sexe.



4.5. ÀMBIT 5. PROMOCIÓ I PROVISIÓ PROFESSIONAL

El passat 29 de desembre de 2016, es va signar un acord amb els Delegats de Personal on s'estableix el procediment intern de promoció del personal de BIMSA, que recull com a principis inspiradors: la igualtat, el mèrit i la capacitat, amb la finalitat de garantir la transparència i la capacitat.

Totes les legislacions a nivell internacional, estatal i català prohibeixen tota discriminació en les pràctiques de promoció i desenvolupament professional per raons de sexe.

Actualment, encara que la incorporació de la dona fa temps que està produint-se, encara es produeixen situacions de desigualtat de gènere en quant a la promoció professional.

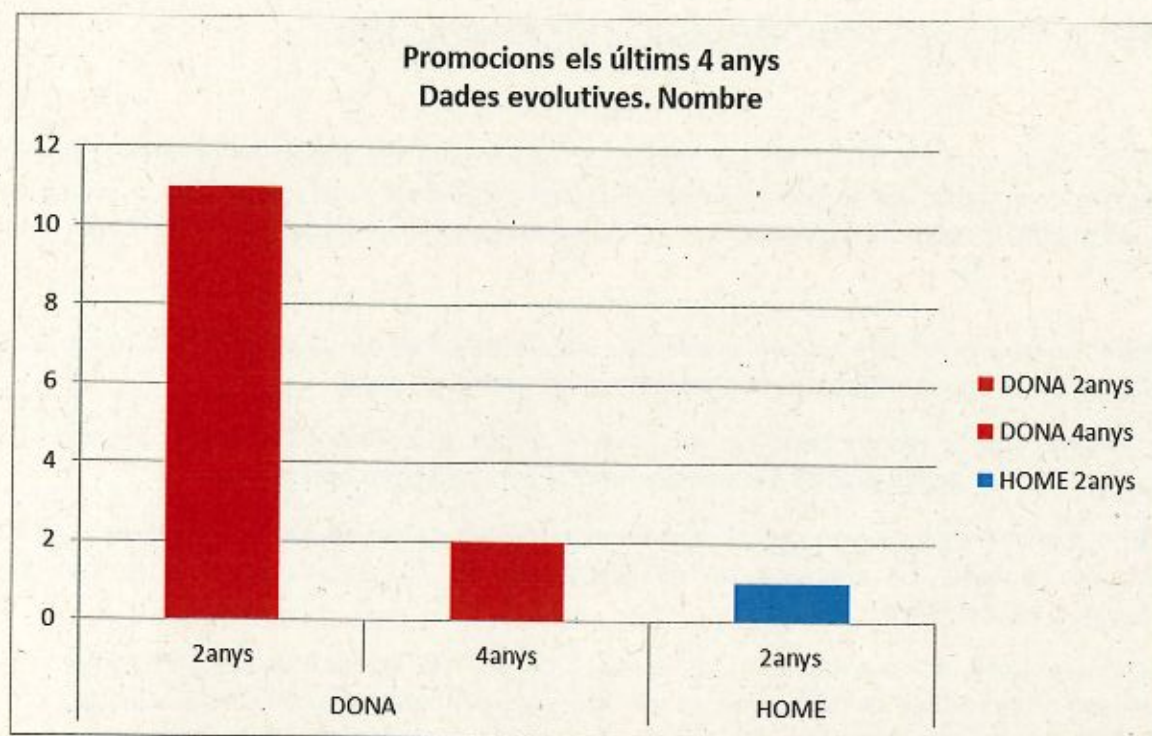
Com es fàcilment observable a nivell global, la presència de dones en els nivells superiors de les organitzacions és escassa. És per tant, un assumpte en què cal treballar perquè la igualtat d'oportunitats sigui real i efectiva.

Per això, la incorporació de la igualtat entre dones i homes en les pràctiques de promoció i desenvolupament professional es converteix en un aspecte primordial a treballar per eliminar els possibles desequilibris en la participació, en igualtat de condicions, de les dones en l'organització.

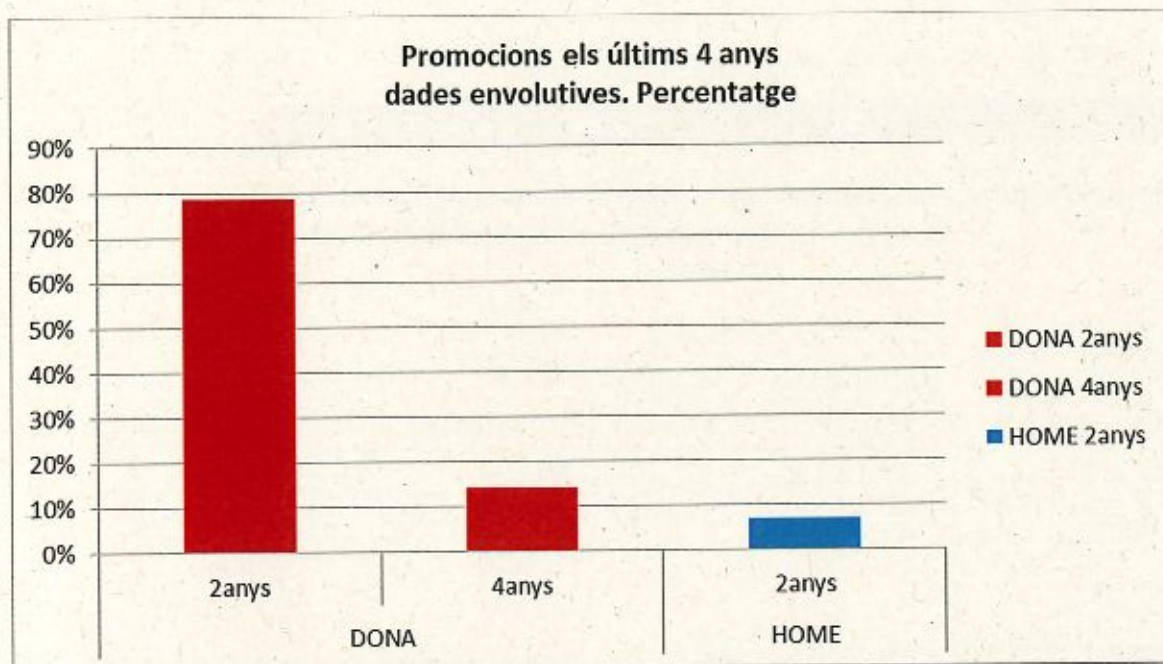
4.5.1.1 Promoció interna

A continuació passem a analitzar les dades contrastades en matèria de promoció de la plantilla de BIMSA dels darrers 4 anys.

Els resultats obtinguts reflecteixen que hi ha major promoció femenina que masculina.



Darrers4anys	4anys
Núm. Promocions	
DONA	13
2anys	11
4anys	2
HOME	1
2anys	1
Total general	14



Darrers4anys	4anys
% Promocions	
Per Sexe i any	
DONA	93%
2anys	79%
4anys	14%
HOME	7%
2anys	7%
Total general	100%

De la revisió de les dades es pot comprovar que la promoció a les dones ha estat molt més elevada que als homes de la plantilla. La promoció està establerta mitjançant acords i tots els empleats tenen accés i es publiciten les vacants.

4.5.2 Punts forts i àrees de millora.

Com a resum del present àmbit de treball es conclou:



Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Les regles per la promoció son clares i tothom té accés.	Analitzar amb profunditat si es possible que la promoció es faci per aquell sexe que té menys presencia.

4.6. ÀMBIT 6. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Un dels objectius primordials de tot Pla d'Igualtat és eradicar les desigualtats en matèria salarial. Aconseguir aquest aspecte és d'una grandíssima dificultat, prova es que a dia d'avui a nivell Europeu encara existeixen molts casos de discriminació en aquest aspecte.

Un indicador clau per analitzar la política retributiva amb perspectiva de gènere és la bretxa salarial.

La bretxa salarial entre homes i dones es defineix com la diferència entre la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i la mitjana del guany salarial brut per hora de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes.

4.6.1. Política retributiva a BIMSA

Els conceptes retributius dels treballadors i treballadores de BIMSA estan regulats per la normativa legal vigent i per l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats subscrit amb els Delegats de Personal.

BIMSA es una societat publica participada al 100% per l'Ajuntament de Barcelona i va se capçalera de un Grup d'Empresas municipals , en el any 2011 es va produir un procés de successió d'activitat, de la gestió econòmica, administrativa i jurídica. A l'any 2012 es va produir un procés de reestructuració i racionalització de las societats que conformaven el sistema de prestació de serveis el Grup BIMSA, que va culminar en un procés de fusió de diverses empreses del 6 d'octubre del 2016 del Grup BIMSA. Degut aquest processos es va integrar a BIMSA personal provinent del Grup, respectant-se les condicions laborals del personal incorporat a la societat. Les retribucions dels treballadors incorporats a BIMSA eren diferents par un mateix lloc de treball, motiu per qual, quant s'analitza la retribució global existeixen diferencies retributives.



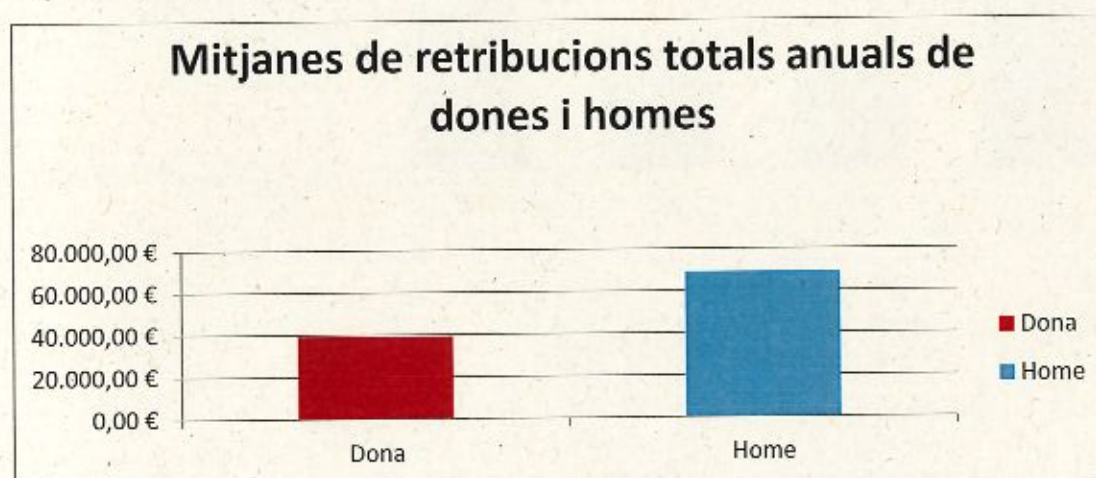
A l'octubre de 2016 BIMSA va signar un acord amb els Delgats de Personal para la classificació professional i la reestructuració salarial, a fi de fixar les condicions econòmiques i salarials de les treballadores i els treballadors, agrupant els llocs de treball en grups i nivells, segons estableix el conveni d'aplicació a BIMSA d'Oficines i Despatxos per Catalunya i assignant el mateix salari per els treballadors de un mateix grup i nivell, creant un complement personal que recull les diferències salarials entre el salari consolidat per els treballadors i el assignat a cada lloc de treball.

Per aquest motiu quant s'analitzen les dades per Grup, o dintre d'un mateix Nivell, no hi ha diferències entre els treballadors del mateix Grup o Nivell.

4.6.2. Categorització de les retribucions del personal

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.



Per sexe	Mitjana Retribucions totals
Dona	39.207,07 €
Home	69.042,94 €
Total general	50.881,98 €

Bretxa Salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals: 43,21%

La bretxa és d'un 43,21%. Les raons són les següents:

1ª. La proporció d'homes en llocs de treball del Grup 1 y Grup 2 és més alta que el de dones que es concentren més als Grups 3 i 4, es a dir, hi ha més homes (15) en llocs de treball de Direcció i més dones (18) en Administratius.

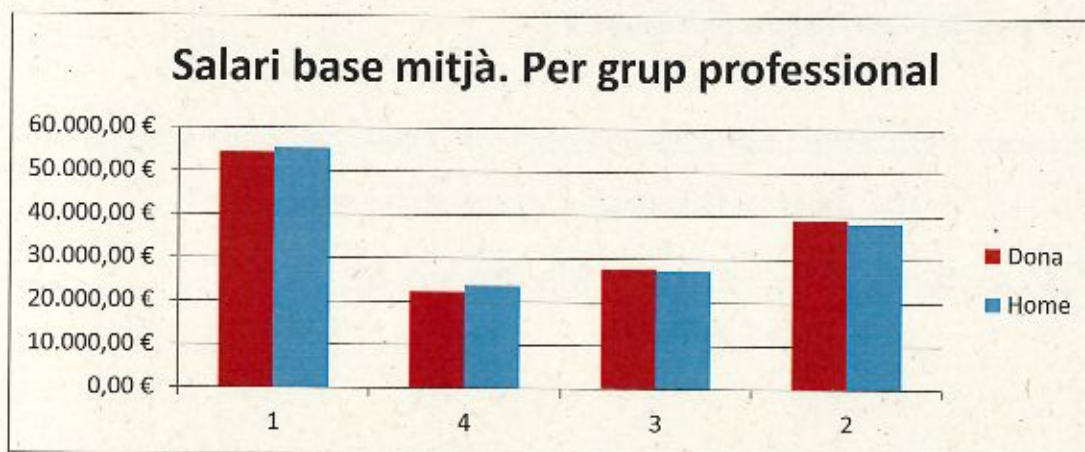
2ª. En el procés de classificació professional i reestructuració salarial el personal del mateix Grup i nivell té les mateixes retribucions; Les possibles diferències salarials pel procés de fusió i l'assignat



a cada lloc de treball amb anterioritat a l'acord signat amb els delegats, es recullen en un complement personal dins del procés de reestructuració salarial.

Recordem que BIMSA és una empresa participada en un 100 per 100 per l'Administració Pública, per tant, tots els processos de contractació, promoció, retribució, formació... es regeixen pels principis de: igualtat, mèrit i capacitat.

Mitjanes de retribucions per grup, i càlcul de la possible bretxa salarial.



Mitjanes Salari Base Grup Professional	Sexe	
	Dona	Home
1	54.312,88 €	55.351,33 €
4	22.272,99 €	23.739,47 €
3	27.575,89 €	27.283,20 €
2	39.094,41 €	38.298,66 €
Total general	30.858,14 €	42.897,47 €

Com es pot comprovar, no existeix bretxa salarial analitzats els grups professionals, les diferències retributives entre dones i homes deriven, principalment, dels complements personals, per les raons ja exposades.

4.6.3. Retribucions de la plantilla de BIMSA

Observem diferències retributives entre dones i homes en els diferents nivells professionals analitzats, com ja s'ha exposat existeix un procés de fusió i d'homogeneïtzació de condicions retributives que justifiquen la bretxa salarial, amb les noves incorporacions no hi ha diferència retributiva.

Existeixen uns acords signats amb els Delegats de Personal, 6 d'octubre de 2016 i 22 de novembre de 2016, on es fixa la política de BIMSA en matèria de retribució i promoció professional.



A més a més, en aplicació dels principis que regeixen a tota Administració Pública, la política retributiva és pública i transparent.

No hi ha diferències salarials en quant a grup i nivell amb el personal de nova incorporació.

A la política d'organització retributiva, BIMSA està obligada al compliment de l'establert al Conveni d'oficines i despatxos, Estatut dels treballadors, ordenances, Ajuntaments..., així com els acords firmats amb els Delegats de Personal, i en el que respecta als increments salarials a lo que estableixi la llei de pressupostos per les administracions públiques per cada exercici.

Respecte als processos de selecció i promoció, BIMSA segueix els criteris d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència.

Anualment BIMSA és auditada i intervinguda en els seus procediments de contractació laboral, normativa, retribució i compliment de les obligacions socials i fiscals entre d'altres per la intervenció de l'Ajuntament de Barcelona i supervisada pels Consellers de la societat i auditories externes.

4.6.4. Punts forts i àrees de millora.

De l'observació primera de les dades obtingudes de la diagnosi, s'aprecien importants bretxes salarials entre homes i dones a quasi la totalitat de les categories i grups.

Però, com ja hem indicat, l'explicació es senzilla, la plantilla de l'organització està integrada per personal provinent de diferents empreses amb distintes condicions retributives.

I anant més enllà, si analitzem la retribució per grup i nivell veiem que les diferències son pràcticament inexistents.

Amb la representació dels treballadors i treballadores s'han signat acords en matèria d'estructura retributiva a fi de fixar les condicions econòmiques i salarials de les treballadores i els treballadors.

A més a més, la norma convencional també estableix una no discriminació en política salarial per raó de gènere.

Si s'analitza el sistema retributiu del personal de nova incorporació, es veu de forma clara que no hi ha diferències retributives entre homes i dones.



Àmbit retribució

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La política retributiva es clara i ha estat negociada amb els representants dels treballadors. A més a més, existeix un control per part de l'Administració respecte a la política retributiva aplicada a BIMSA.	Fer seguiment per continuar amb una política retributiva transparent.

4.7. ÀMBIT 7. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

La conciliació és una estratègia que permet la construcció d'un entorn laboral i social on les persones, homes i dones, poden escometre les seves responsabilitats laborals, familiars i personals, amb un equilibri en la distribució del temps que dediquen a cadascuna d'aquestes esferes.

Facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal és fonamental. La integració d'aquestes estratègies permet incrementar les possibilitats de desenvolupament professional de les persones que componen l'equip de treball. La introducció de mesures d'equilibri entre les diferents esferes que conformen la vida d'una persona facilita la participació en processos de formació i promoció interna, sense que l'assumpció de responsabilitats familiars i/o personals puguin suposar un impediment.

Cal tenir present que la conciliació no pot ser entesa com una responsabilitat de les dones i que, amb tot, atesa la manca de coresponsabilitat i a la divisió sexual del treball, la conciliació serveix, com a mínim, perquè les dones puguin tenir una presència al mercat de treball, tot i la doble jornada.

L'aplicació d'estratègies de conciliació es reconeix en l'article 44 de la Llei per la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH).

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, per tal d'evitar qualsevol discriminació basada en el seu exercici.

Tant el marc normatiu com l'àmbit convencional, aplicable a BIMSA, contempen mesures de conciliació que intenten aconseguir el tan difícil equilibri entre la vida personal i professional dels empleats.

Respectant sempre l'organització de la feina, i tenint present les dificultats que pot comportar el tipus de treball que du a terme BIMSA, sempre s'ha intentant que la complexitat organitzativa no dificulti la utilització de mesures de conciliació.

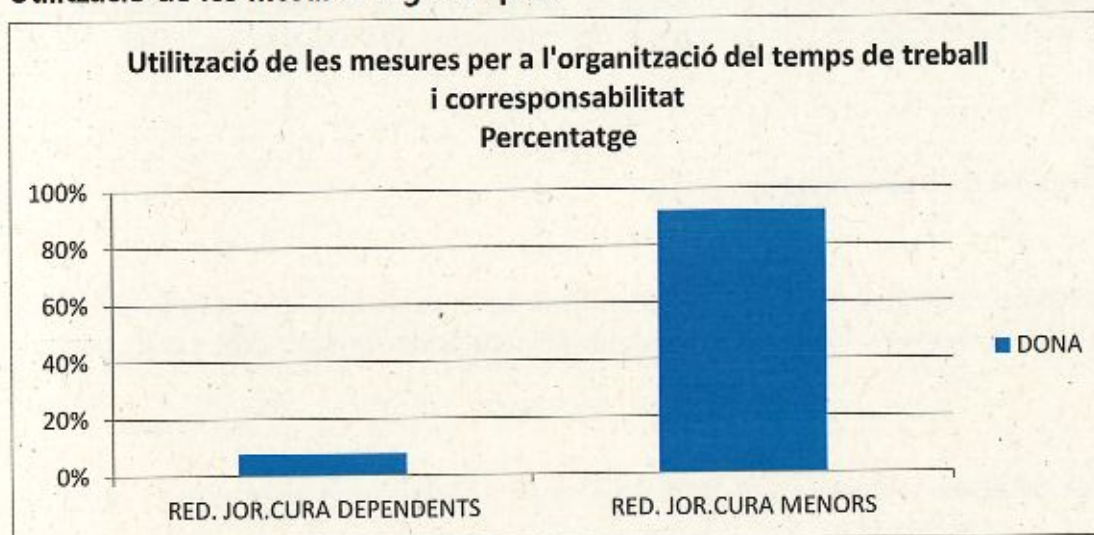


4.7.1. Gestió de la conciliació

Les treballadores i els treballadors tenen dret a l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

BIMSA aplica mesures en matèria de conciliació, tant les que es preveuen legal com convencionalment al conveni col·lectiu d'aplicació.

Utilització de les mesures segons tipus.



Mesures	DONA
RED. JOR.CURA DEPENDENTS	8%
RED. JOR.CURA MENORS	92%
Total general	100%

La major part de les sol·licituds es dirigeixen a gaudir de reduccions de jornada per cura de fills.



Per fer aquest diagnòstic s'han tingut en compte aquelles mesures de què han fet ús durant l'any 2017.

4.7.2. Ús de mesures.

4.7.2.1. *Personal amb reducció de jornada*

Els motius per acollir-se a la reducció de jornada són l'atenció als fills o filles fins als dotze anys, l'atenció a familiars amb discapacitat, incapacitat o dependència o les situacions de violència de gènere.

4.7.2.2. *Personal amb excedències*

A continuació s'analitza l'ús de les diferents modalitats d'excedència a què el personal té dret: cura de familiars o de fills o filles, manteniment de la convivència o agrupació familiar, violència de gènere, etc.

Hi ha una dona d'excedència forçosa (ocupa un càrrec públic a l'Administració Pública).



4.7.3. Punts forts i àrees de millora.

Com a resum del present àmbit de treball, es conclou:

Àmbit temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La possibilitat d'acollir-se a mesures de conciliació existeix pel col·lectiu de dones i homes, no hi ha afectació a la promoció ni retribució –més enllà dels descomptes legals.	Intentar fomentar l'ús de mesures de conciliació recollides legal i convencionalment.

4.8. ÀMBIT 8. LLENGUATGE I COMUNICACIÓ INCLUSIVA

Les polítiques d'igualtat han considerat molt important l'ús d'un llenguatge i comunicació no sexistes.

Es realment important el poder aconseguir que la comunicació que s'utilitzi en les organitzacions sigui inclusiva permetrà visualitzar els avanços de la nostra societat en matèria d'igualtat.

4.8.1. Punts forts i àrees de millora.

En general, s'observa una intenció d'utilitzar una comunicació i llenguatge inclusius.

Però cal millor en aquest punt tota la política relativa a l'ús d'un llenguatge no sexista tant de manera interna com externa a l'organització.

4.9. ÀMBIT 9. SALUT I SEGURETAT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir tots els treballadors i treballadores de l'exposició a aquelles situacions o activitats laborals que poden produir un dany a la salut.

Per tant, posar la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals vol dir prestar atenció i recursos als diferents tipus de danys que poden patir homes i dones en l'àmbit laboral en funció de condicionants de gènere.



La Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre homes i dones, en endavant LOIEDH, obliga a incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

Així, en el seu article 7.1, defineix l'assetjament sexual com 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 intimidador, degradant o ofensiu.

En el seu article 7.2, defineix assetjament per raó de sexe com qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu. I en l'article 48 concreta les mesures específiques que han d'establir les organitzacions per prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

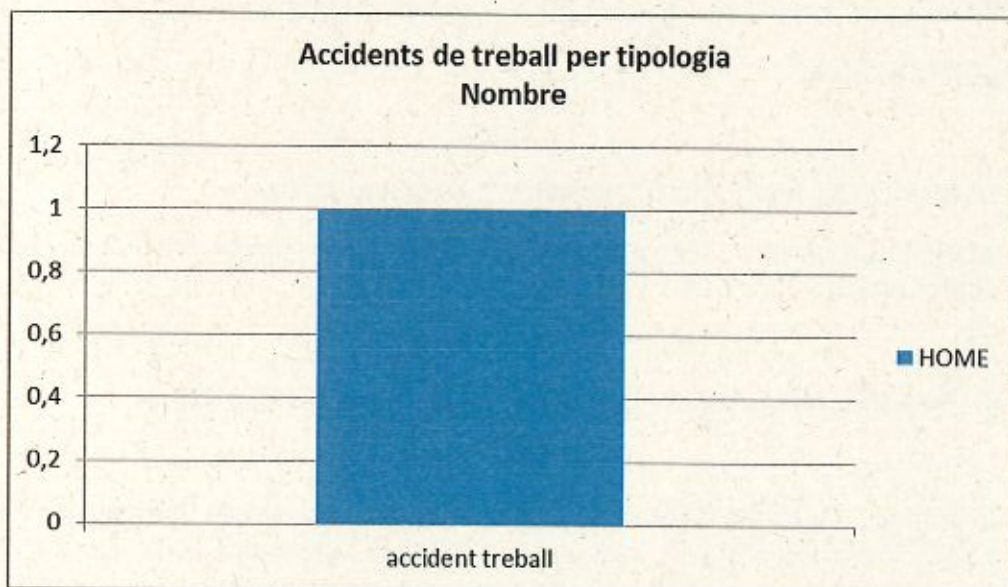
Així doncs, l'assetjament sexual, delicte tipificat en l'article 184 del Codi penal, i l'assetjament per raó de sexe, són formes de discriminació que, motivades pel sexe d'una persona, atempten contra el principi d'igualtat entre dones i homes.

A continuació s'analitzen les dades de l'any 2017 de BIMSA per poder analitzar la situació de la Companyia en aquest punt.

4.9.1. Salut i seguretat laboral. Dades generals

4.9.1.1. Accidents de treball.

Al llarg del 2017 s'han produït els següents accidents de treball:

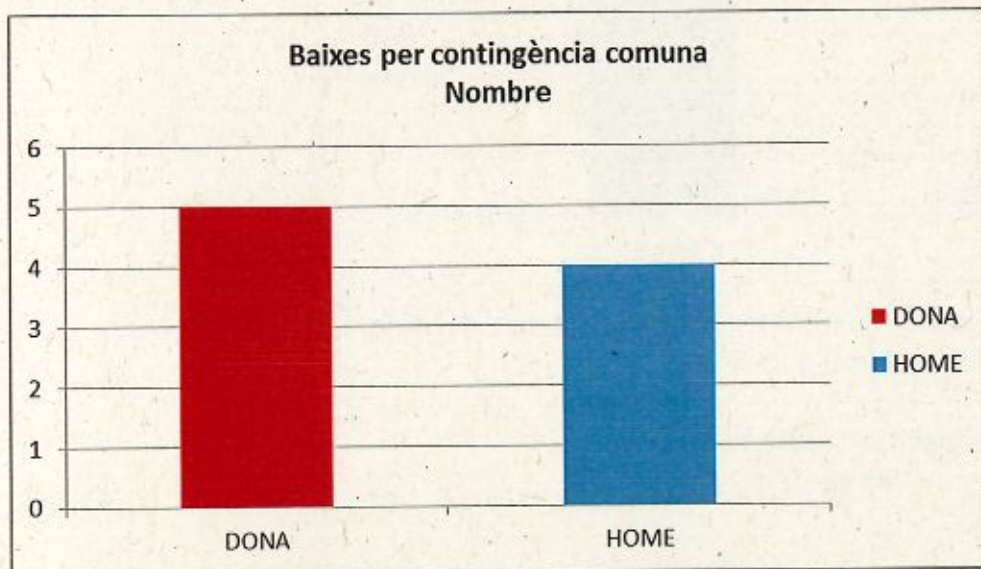




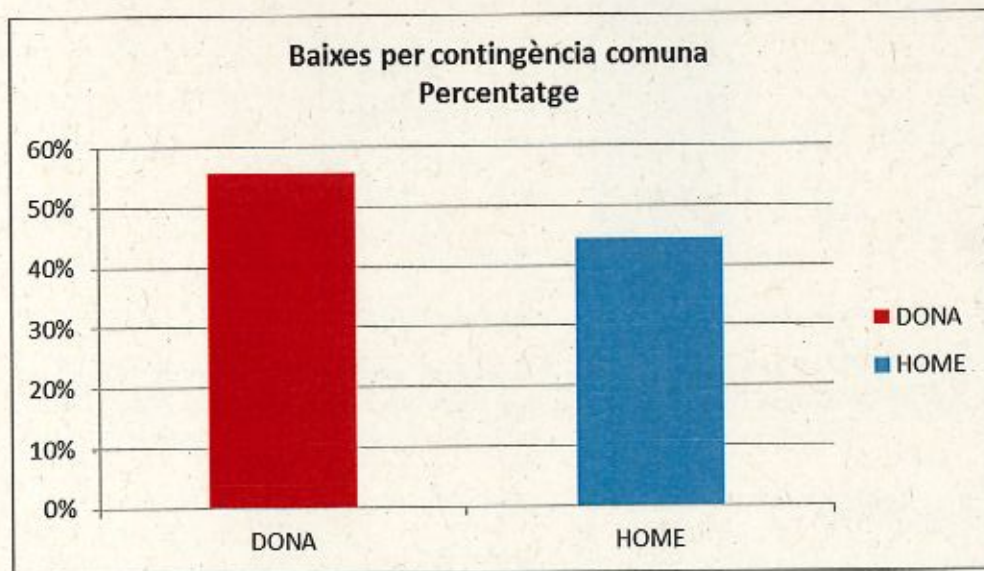
No més s'ha produït un accident de treball, un home va estar accidentat va ser un accident in itinere.

4.9.1.2. Dades quantitatives per contingència comuna

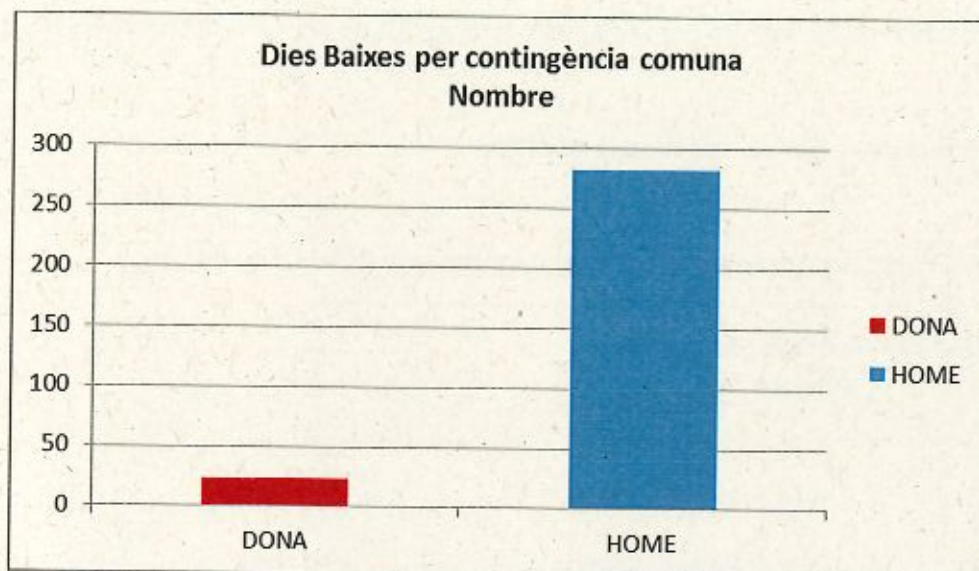
Les dades que s'exposen a continuació son les que s'han donat a l'any 2017.



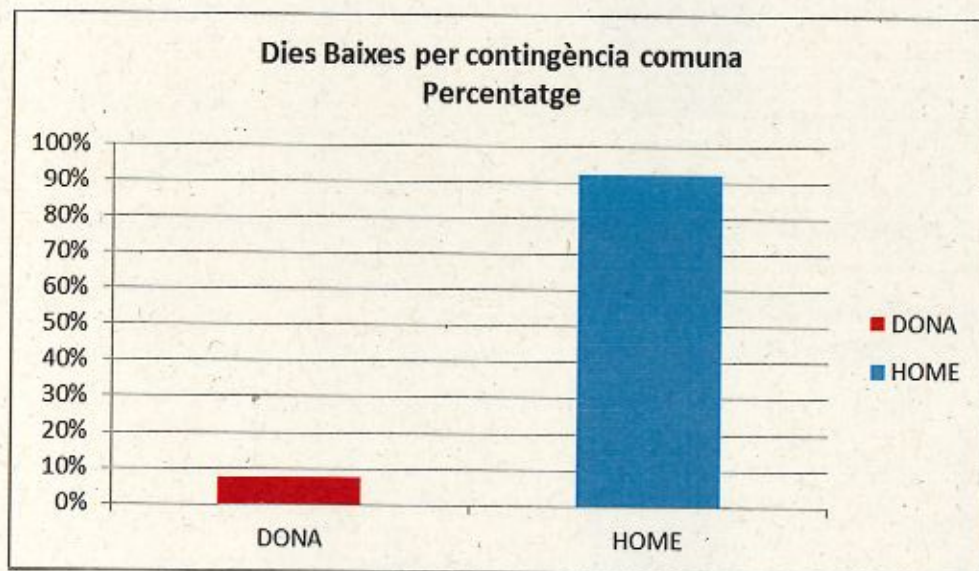
En les dones s'han donat 5 situacions de baixa per contingència comuna i en els homes 4 baixes.



En percentatge suposa que les baixes es produeixen un 50% en les dones i un poc més del 40% en els homes.



El nombre de dies de baixa en el cas de les dones ha estat de 9 dies, durant l'exercici 2017, i en el cas dels homes de 306 dies de baixa durant el mateix exercici.



Per tant el percentatge dels dies de baixa per contingència comuna ha estat no arriba al 10% en el cas de les dones i més d'un 90% en el cas dels homes, com ja hem dit durant l'exercici 2017.

4.9.2. Punts forts i àrees de millora.

L'anàlisi de les dades el que reflexa, sense tenir en compte el procés de llarga infermetat d'un treballador reflexa:

- No s'ha produït cap baixa per infermetat professional, si bé es cert que el sector on es presta el servei no es un sector on es donin moltes infermetats professionals.



- Únicament s'ha produït una baixa per accident de treball, el que comporta que la poca sinistralitat laboral (com es deia es cert que les tasques que desenvolupa el personal son més administratives i no es troben en un sector de risc).
- Les situacions de baixa per incapacitat temporal derivada de contingència comuna tampoc reflecteixen uns grans índexs de baixes laborals.

Per tant, son dades que percentualment estan dintre de la normalitat –hi ha una excepció per el cas d'un treballador home que pateix un procés de llarga infermetat.

A més a més, el percentatge de homes i dones en situació d'incapacitat temporal derivada de contingència comuna son proporcionals al nombre total de treballadors i treballadores.

4.10 CONCLUSIONS SIGNIFICATIVES

EIX 1. CULTURA DE L'ORGANITZACIÓ

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La cultura en matèria d'igualtat existeix a l'organització. No ha existit cap conflicte per raó de gènere. La convivència sempre ha estat pacífica.	Malgrat no haver existit cap problema per raó de gènere, cal implementar una cultura en matèria d'igualtat més forta respecte a la formació del personal i a donar una imatge externa més clara en aquesta matèria.



EIX 2. SITUACIÓ D'HOMES I DONES

Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Plantilla indefinida, amb poca rotació i poques reestructuracions. Estabilitat contractual tant en dones com en homes.	

EIX 3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ: SELECCIÓ

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La poca rotació i temporalitat dóna estabilitat a la plantilla.	Seria convenient analitzar si les noves incorporacions podrien realitzar-se tenint en compte el gènere en aquells departaments on algun sexe tingues poca presència. Malgrat això, cal tenir present que al aplicar els criteris de igualtat, mèrit i capacitat, així com publicitat i transparència.

EIX 4. FORMACIÓ CONTÍNUA

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Igualtat de possibilitats a l'hora d'accedir a la formació. Acord signat, recentment, amb els Delegats de Personal que possibilitarà un major profit de l'accés a la formació per la totalitat de la plantilla.	Cal implementar formació en matèria d'igualtat i assetjament sexual i per raó de sexe.



EIX 5. PROMOCIÓ I PROVISIÓ

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Les regles per la promoció son clares i tothom té accés.	Analitzar amb profunditat si es possible que la promoció es faci per aquell sexe que té menys presència.

EIX 6. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La política retributiva es clara i ha estat negociada amb els representants dels treballadors. A més a més, existeix un control per part de l'Administració respecte a la política retributiva aplicada a BIMSA.	Fer seguiment per continuar amb una política retributiva transparent.



EIX 7. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

Àmbit temps de treball i responsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La possibilitat d'acollir-se a mesures de conciliació existeix pel col·lectiu de dones i homes, no hi ha afectació a la promoció ni retribució –més enllà dels descomptes legals.	Intentar fomentar l'ús de mesures de conciliació recollides legal i convencionalment.

EIX 8. LLENGUATGE I COMUNICACIÓ INCLUSIVA

S'observa una intenció d'utilitzar una comunicació i llenguatge inclusius. Des de BIMSA s'han iniciat algunes accions en aquesta direcció. Malgrat això, no s'han definit uns criteris clars sobre l'ús del llenguatge no sexista i en coherència no es disposa d'uns criteris actualitzats pel que fa a aquest tema.

Cal tenir present que es detecten diversitat d'opinions i resistències, ja que hi ha persones que manifesten que l'ús del llenguatge inclusiu resta fluïdesa a la comunicació.

EIX 9. SALUT, SEGURETAT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

Àmbit accés salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Existeix una bona política en matèria de seguretat i salut a l'organització.	



5. EL PLA D'ACCIÓ



5. EL PLA D'ACCIÓ

5.1. Objectius generals i específics

L'objectiu general del Pla d'igualtat d'oportunitats és promoure canvis organitzatius que possibilitin que les dones i els homes puguin desenvolupar les seves carreres professionals i capacitats personals, sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.

- Objectiu 1:** Integrar en la cultura de BIMSA el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Objectiu 2:** Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes.
- Objectiu 3:** Augmentar la presència de dones en llocs de direcció.
- Objectiu 4:** Garantir l'equitat de gènere en les retribucions dels treballadores i les treballadores municipals.
- Objectiu 5:** Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa.
- Objectiu 6:** Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a BIMSA.
- Objectiu 7:** Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos, amb perspectiva de gènere.



5.2. ACCIONS A EMPRENDRE

A continuació s'exposen una sèrie d'accions que BIMSA durà a terme, amb la col·laboració dels Delegats de personal, per millorar les seues polítiques d'igualtat entre homes i dones en els distints àmbits que han estat analitzats, tan a la diagnosi com al Pla d'Igualtat.

Val a dir que aquestes accions són les que es duran a terme de manera prioritària, però que a mesura que es vagin executant, la Comissió Tècnica d'Igualtat en podrà identificar d'altres que consideri que donen continuïtat a les executades o bé podrà proposar-ne de noves. En aquest sentit, es farà una revisió anual de l'estat d'execució d'aquestes accions i una reflexió, on podran també participar altres persones de l'organització, per identificar aquestes noves accions.

Acció 1. Adaptar els sistemes d'informació per poder recollir la informació de la plantilla segregada per sexe.

Acció 2. Aconseguir que tota la plantilla tingui accés al Pla d'Igualtat.

Acció 3. Incloure accions formatives sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el Pla de formació i desenvolupament de BIMSA.

Acció 4. Integrar en la formació del personal directiu i de la resta de personal la perspectiva de gènere.

Acció 5. Fer seguiment de l'ús del llenguatge inclusiu i la incorporació de la perspectiva de gènere per part del personal formador en la formació contínua.

Acció 6. Reunions anuals amb les persones responsables de les diferents accions per fer el seguiment de les accions de les quals tenen la responsabilitat d'executar-les.

Acció 7. Dissenyar els criteris de comunicació i l'ús del llenguatge inclusiu.

Acció 8. Dotar de les eines i coneixements necessaris a les persones responsables de donar resposta a les possibles denúncies internes per assetjament sexual o per raó de sexe.

Acció 9. Avaluar el procés d'aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció i actuació amb relació als casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball.

Acció 10. Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa.



**Ajuntament
de Barcelona**

BIMSA, Barcelona d'Infraestructures Municipals

6. PROTOCOL ASSETJAMENT



6.1. PROTOCOL ASSETJAMENT

A continuació, s'adjunta com Annex al present document còpia del protocol d'assetjament que ha estat elaborat per l'Empresa.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN MATERIA D'ASSETJAMENT MORAL, SEXUAL, O PER RAÓ DE SEXE, DE L'ENTITAT BARCELONA D'INFRAESTRUCTURES MUNICIPALS, S.A. (BIMSA)

ÍNDEX

I.- COMPROMÍS INSTITUCIONAL

II.- OBJECTIUS

III.- DEFINICIONS

IV.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

V.- ACCIONS FORMATIVES I INFORMATIVES

VI.- PRINCIPIS DEL PROCEDIMENT

VII.- COMPETÈNCIES, FUNCIONS I RESPONSABILITATS

VIII.- PROCEDIMENT EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT

- Fase 1. Denúncia i admissió a tràmit
- Fase 2. Investigació
- Fase 3. Resolució

IX. REVISIÓ

X.- REFERÈNCIES NORMATIVES

ANNEX 1 Formulari de denúncia

ANNEX 2 Diagrama del Protocol



I.- Compromís Institucional

Els/Les treballadors/ores tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne en l'àmbit laboral. Les conductes d'assetjament en el treball vulneren drets fonamentals bàsics dels treballadors i les treballadores, com la llibertat, la intimitat, la no discriminació i la integritat física i moral, drets que estan protegits, garantits i desenvolupats per la normativa internacional, comunitària i d'àmbit estatal i autonòmic.

L'article 14 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, estableix l'obligació dels empresaris de garantir la seguretat i salut en l'empresa. Aquesta obligació abasta també l'obligació de prevenir i eradicar les conductes d'assetjament en l'àmbit de l'empresa.

BIMSA manifesta el seu ferm compromís, més enllà de les obligacions legals imposades per la normativa vigent, en garantir la dignitat, la igualtat i la integritat física i psíquica del seu personal, així com la dels treballadors/ores que hi presten serveis en el marc d'una relació comercial. I és en virtut d'aquest compromís que aprova el present protocol que es configura com una eina per a la resolució ràpida d'aquestes situacions en l'àmbit laboral amb el que BIMSA vol donar resposta a tota mena d'assetjament (moral, sexual i per raó de sexe) que es produeixi en l'àmbit de la prestació laboral, garantint d'aquesta manera els drets de les persones afectades, contribuint al benestar dels seus treballadors/ores i col·laborant en la configuració d'una societat més justa i respectuosa.

II.- Objectius

Són objectius del present Protocol:

1. PREVENIR l'aparició de conductes d'assetjament en el treball que vulnerin la dignitat dels treballadors o de les treballadores afectades.
2. ERRADICAR en el marc de l'empresa les conductes que puguin ser constitutives d'assetjament moral, sexual o per raó de sexe.
3. ESTABLIR un procediment àgil i eficaç per garantir la dignitat dels treballadors i les treballadores de l'empresa davant possibles vulneracions dels seus drets per raó moral, de sexe o sexual.
4. GARANTIR un ambient de respecte en el marc de l'empresa, afavorint un entorn laboral saludable i respectuós entre els treballadors i treballadores de l'empresa.



5. ADAPTAR l'empresa als valors i principis imperants en la societat actual, respectuosos amb l'aplicació efectiva de la igualtat i del respecte a les diferents orientacions i opcions sexuals, d'acord amb les diferents normatives internacionals, comunitàries i d'àmbit nacional i autonòmic coexistents.
6. INFORMAR i FORMAR el personal de l'empresa sobre l'assetjament, les seves repercussions legals i sobre la salut i els procediments, interns i externs, existents en defensa de la pròpia dignitat.

III.- Definicions

3.1.- L'expressió de *persona protegida* fa referència a les persones emparades pel present protocol i inclou a qualsevol membre del personal de la plantilla de l'empresa, alumnat en pràctiques, becari/a i qualsevol altre persona que desenvolupi la seva tasca per l'empresa, que pateixi o hagi sofert una situació d'assetjament per raó de la seva feina, ja sigui en les instal·lacions de la companyia o fora de l'empresa i que s'aculli al present protocol per resoldre el possible conflicte.

3.2.- L'expressió *assetjament moral* fa referència a qualsevol conducta abusiva o violència psicològica a què se sotmet de manera sistemàtica a una persona en l'àmbit o entorn laboral, manifestada especialment a través de reiterats comportaments, paraules o actituds que lesionin la dignitat o integritat psíquica del treballador o treballadora i que posin en perill o degradin les seves condicions de treball.

Són exemples (sense ànim d'exhaustivitat) de conductes d'assetjament moral:

- L'aïllament dels treballadors/ores per part dels companys o dels superiors jeràrquics.
- La manca d'assignació de feina.
- L'assignació de feina molt per sota de les capacitats del/de la treballador/a.
- Altres comportaments de la mateixa naturalesa.

3.3.- L'expressió *assetjament sexual* fa referència a qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, no desitjat, 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.

Són exemples (sense ànim d'exhaustivitat) de conductes d'assetjament sexual:

- L'ús d'imatges, fotografies o dibuixos de contingut sexualment explícit.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat o qualsevol acostament físic excessiu i no necessari.
- Fer gestos obscens.



- La inducció per quedar-se a soles innecessàriament.
- Les peticions de favors sexuals.
- Altres comportaments de la mateixa naturalesa.

3.4.- L'expressió *assetjament per raó de sexe* fa referència a qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o la intenció d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Són exemples (sense ànim d'exhaustivitat) de conductes d'assetjament per raó de sexe:

- Els acudits i comentaris relatius a l'aparença o condició sexual de la treballadora o del treballador.
- Les conductes discriminatòries per raó de pertànyer al sexe femení.
- Les actituds paternalistes.

IV.-Àmbit d'aplicació

En primer lloc, aquest protocol és d'aplicació directa a tots els empleats i empleades de Barcelona d'Infraestructures Municipals S.A.

En segon lloc, quant al personal treballador de les empreses externes contractades per Barcelona d'Infraestructures Municipals S.A. (BIMSA), caldrà tenir en compte els aspectes següents:

- Totes les empreses externes contractades per BIMSA han de tenir aprovats procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics han d'incloure mesures preventives i procediments d'investigació de les denúncies.
- Les empreses externes contractades per BIMSA han de ser informades de l'existència d'aquest protocol.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual entre empleades i empleats de BIMSA i personal de col·lectius específics que tinguin una regulació pròpia d'aquesta matèria, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats i empleades BIMSA i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació i comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.



V.- Accions formatives i informatives

L'empresa realitzarà periòdicament accions formatives dirigides al conjunt de la plantilla dels treballadors i treballadores de l'empresa, orientades a:

- i. Generar actituds obertes a la igualtat entre dones i homes.
- ii. Informar sobre l'assetjament, les seves repercussions legals i sobre la salut i els procediments existents en defensa de la pròpia dignitat.
- iii. Informar sobre els procediments contra l'assetjament en l'àmbit de l'organització.

Així mateix, l'empresa lliurarà als/a les nous/noves treballadors/ores una còpia d'aquest protocol.

VI.- Principis del procediment del present protocol

Seràn aplicables al procediment establert en aquest protocol els següents principis:

- Principi de confidencialitat: Les comunicacions i actuacions que es duguin a terme en virtut del present procediment tindran caràcter reservat.
- Principi de celeritat: El present procediment s'haurà de tramitar amb la major urgència possible i sempre dins dels terminis establerts en el present protocol, atesos els drets afectats i les seves possibles conseqüències sobre la salut de les persones protegides.
- Principi d'imparcialitat: Les persones que hagin de dirimir el procediment per a l'avaluació de l'assetjament contemplat en aquest protocol ho hauran de fer sense deixar-se influir per prejudicis o interessos que beneficiïn a una de les parts.
- Principi d'audiència: En tot cas, s'haurà d'escoltar al treballador/a denunciat/ada, qui tindrà dret a proposar prova i a ser assistit/ida per una persona de la seva confiança.
- Principi d'indemnitat o de protecció enfront represàlies: L'empresa garantirà que les persones que han intervingut en el procediment de denuncia no patiran represàlies per part dels seus companys/companyes o superiors jeràrquics per raó de la seva participació.
- Principi de col·laboració: Els/Les treballadors/ores de l'empresa que siguin emplaçats per la Comissió hauran de col·laborar en la resolució del procediment.



- Principi de respecte a la dignitat personal. S'actuarà amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions tindran lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). Totes les persones implicades en el procediment tindran les garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.
- Principi de no discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

A més a més, s'han de tenir en compte els criteris següents:

- Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment seguit per BIMSA, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades) del resultat de les fases.
- Qualsevol empleada o empleat té l'obligació de posar en coneixement de la Comissió d'Avaluació els casos de possible assetjament objecte d'aquest protocol dels quals tingui coneixement.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament objecte d'aquest protocol podrà denunciar-lo i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. BIMSA té el deure de deixar constància per escrit de la denúncia, fins i tot quan els fets hagin estat denunciats verbalment, així com de tots els passos que s'hagin realitzat durant el procés.
- Qualsevol persona amb un càrrec de responsabilitat té l'obligació de prestar atenció i tramitar les denúncies que rebí sobre els supòsits d'assetjament objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.
- La informació mèdica o de caràcter sensible i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només serà accessible per al personal autoritzat que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.



VII.-Competències, funcions i responsabilitats

Persona afectada

- Aportar indicis, a partir de la denúncia realitzada, que fonamentin les situacions d'assetjament.

Treballadors i treballadores

- Posar en coneixement de l'organització qualsevol conducta o situació d'assetjament.
- Prestar declaració en cas de ser citats o citades com a testimonis.
- Mantenir en tot moment la confidencialitat del cas.

Comissió d'Avaluació

- Analitzar la documentació disponible.
- Demandar informació complementària, si escau.
- Realitzar l'avaluació del cas en funció de la informació aportada.
- Proposar, si escau, mesures preventives i/o cautelars a la Direcció General o a la Direcció de Recursos Humans
- Gestionar el conjunt de documents que formin part de l'expedient d'investigació (comunicats, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, etc.).
- Emetre informe amb les mesures que caldria adoptar i remetre'l a la Direcció General o a la Direcció de Recursos Humans.
- Mantenir la confidencialitat de tot el procediment.

Direcció d'Administració i RRHH

- Facilitar l'activitat de la Comissió d'Avaluació i proporcionar suficients recursos per desenvolupar les tasques derivades d'aquest protocol.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Derivar a la Direcció General les conclusions i recomanacions fetes per la Comissió d'Avaluació.
- Vetllar per l'aplicació de les mesures preventives i correctores.
- Proposar a la Direcció General la incoació del procediment disciplinari que es pugui derivar.
- Rebre les denúncies i les queixes del treballadors i treballadores i tramitar-les a la Comissió d'Avaluació.



Delegats de personal

- Recomanar i negociar mesures de difusió i sensibilització d'aquest protocol.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Vetllar per el compliment d'aquest protocol.
- Rebre les denúncies i les queixes del treballadors i treballadores i tramitar-les a la

Comissió d'Avaluació.

- Vetllar per l'aplicació de mesures preventives i correctores.
- Els representants dels treballadors i treballadores han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe i ha de sensibilitzar els treballadors i treballadores i informar la direcció de l'empresa dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo.

Direcció General

- Vetllar per la millora continuada de les condicions de treball i perquè les relacions entre els treballadors i les treballadores guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Garantir la informació al personal en relació amb els seus drets i la normativa que l'empara, així com de les sancions preceptives i del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Dur a terme les actuacions que li corresponguin tenint en compte l'informe de la Comissió d'Avaluació i el resultat de les actuacions practicades.
- Executar les mesures cautelars i/o les mesures correctores que s'escaiguin, per tal de garantir la protecció de les persones implicades i/o evitar l'aparició de nous casos.
- Vetllar per l'aplicació, durant la instrucció del procediment, de les mesures cautelars proposades per la Comissió d'Avaluació.
- Promoure, si n'hi ha, l'aplicació de les mesures correctores incloses en la resolució del cas.
- Aplicar les instruccions, les mesures i les campanyes de prevenció i sensibilització sobre aquesta matèria.

VII. Procediment en matèria d'assetjament

En principi, les persones protegides que considerin són objecte d'assetjament podran adreçar-se al Departament de Recursos Humans o als Delegats de Personal. En un termini no superior a 48 hores el Departament de Recursos Humans haurà de concertar una entrevista amb la persona protegida



amb la finalitat de recaptar informació sobre els fets, valorar la situació i donar-li suport per posar fi a la situació d'assetjament amb la presència d'un Delegat de Personal o sense la intervenció de terceres persones si aquesta és la seva decisió.

No obstant això, el present protocol estableix un procediment de caràcter disciplinari en el cas que les persones protegides optin per denunciar davant l'empresa l'existència d'assetjament.

S'estableix com a organisme per a l'estudi de cada cas la Comissió d'Avaluació (en endavant la Comissió) que estarà formada per:

- Dos Delegats de Personal.
- Una persona designada del Departament de RRHH de l'empresa.

Fase 1. Denúncia i admissió a tràmit

Per iniciar el procediment disciplinari la persona protegida, o qualsevol altra persona que tingui coneixement de la conducta d'assetjament haurà de presentar per escrit una denúncia davant el departament de RRHH o adreçada als Delegats de Personal. No obstant això, en el cas que no presenti directament la denúncia la persona afectada, es requerirà per a la seva tramitació del consentiment de la persona afectada.

Si hi hagués algun implicat en l'esmentada comissió, aquesta persona quedaria exclosa d'aquesta i seria substituïda per una altra que ocupi el seu lloc, designada a instàncies de la resta dels components i per voluntat pròpia. Qualsevol dels membres de la Comissió podrà suggerir el suport d'experts externs a l'empresa si ho considera necessari i amb el consens de la majoria de la Comissió.

Des del Departament de RRHH es convocarà a la Comissió, que s'haurà de reunir en un termini no superior a 5 dies laborables. La Comissió podrà, en primera instància:

- i. No admetre a tràmit la denúncia si estima que aquesta no pertany a l'àmbit del present Protocol, el què comunicarà en el termini de 5 dies laborables al/a la denunciant, qui podrà presentar les al·legacions que estimi oportunes.
- ii. Admetre a tràmit la denúncia. En aquest cas s'iniciarà sense dilacions la fase d'investigació.

Fase 2. Investigació

Aquesta fase del procediment tindrà la finalitat d'esbrinar si hi ha indicis d'assetjament i es regirà pel principis de celeritat i confidencialitat. La Comissió s'entrevistarà per separat amb les parts implicades i podrà sol·licitar quanta documentació estimi oportuna per poder dilucidar els fets. Igualment podrà entrevistar a possibles testimonis en l'àmbit de la plantilla que estimi poden aportar informació objectiva en el procediment.



Durant la tramitació d'aquesta fase, la Comissió podrà acordar l'adopció de **mesures cautelars** a fi d'evitar conflictes i salvaguardar els drets de les parts implicades.

El termini màxim per a la realització d'aquesta fase del protocol serà de 5 dies hàbils des de la decisió d'admetre a tràmit la denuncia. Aquesta fase conclourà amb un informe de la Comissió en el què es determinarà:

- No existeixen evidències de l'existència de conductes d'assetjament en el marc del present protocol. En aquest cas s'arxivarà la denuncia.
- Existeixen evidències de l'existència de conductes d'assetjament en el marc del present protocol. En aquest cas la Comissió emetrà informe en el termini màxim de 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30 en el què farà constar:
 - i. Identificació de les persones assetjadores i assetjades.
 - ii. Relació dels testimonis i altres persones que hagin intervingut en el procediment.
 - iii. Relació de les proves practicades.
 - iv. Relació dels fets provats.
 - v. Si concorren circumstàncies agreujants.
 - vi. L'adopció de mesures correctores.

De l'informe de la Comissió es donarà trasllat a la direcció de l'empresa.

Fase 3. Resolució

D'acord amb l'informe vinculant elaborat per la Comissió, la direcció de l'empresa o persona en la qual delegui emetrà una resolució del cas en el termini de 20 dies hàbils (ampliables fins a 30) des de l'inici del procediment, en la que:

- i. S'ordini l'arxiu de l'expedient si no consideren provats els fets i de les mesures cautelars en seu del procediment. No obstant això, podrà adoptar altres mesures amb la finalitat de posar fi als possibles conflictes que hagin sorgit o que puguin sorgir com, per exemple, establir una nova organització del treball que eviti el contacte entre els treballadors/ les treballadores implicats/ades.
- ii. Declari que existeixen indicis provats de la situació d'assetjament. En aquest cas, s'incoarà el corresponent expedient sancionador i s'adoptaran les mesures que s'estimi adients a fi de protegir els drets del/de la treballador/a i garantir el bon ambient de treball en seu de l'empresa.

VII.- Revisió

El present protocol podrà ser objecte de revisions i actualitzacions per tal d'adaptar-lo a la nova normativa i de millorar la seva eficàcia.



VIII.- Referències normatives

Normativa Internacional

- i. Declaració Universal dels Drets Humans, aprovada per l'Assemblea General de l'ONU el 10 de desembre de 1948.
- ii. Carta de Principis fonamentals del ordenaments laborals de 1998, OIT.

Normativa europea

- i. Recomanació 92/131/CE de la Comissió Europea, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.
- ii. Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, relativa al principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.
- iii. Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball 2001/2339(INI)
- iv. Acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball, de 26 d'abril de 2007.

Normativa estatal i catalana

- i. Constitució Espanyola.
- ii. Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.
- iii. Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
- iv. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- v. Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal.
- vi. Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- vii. Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- viii. Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- ix. Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.



**Formulari de denuncia de situacions d'assetjament moral, assetjament sexual i
assetjament per raó de sexe**

Persona denunciant (Persona possiblement assetjada o persona que té coneixement de fets que poden ser constituïts d'assetjament)

NOM
DNI
LLOC DE TREBALL

Dades de la persona assetjada

NOM
LLOC DE TREBALL

Persona denunciada

NOM:
LLOC DE TREBALL

Descripció dels Fets

Barcelona, a de de Barcelona, a de de

Signatura del/de la denunciant

Consentiment persona assetjada

(L'empresa o delegat de personal haurà de lliurar una còpia signada a la persona denunciant en prova de la recepció d'aquesta denuncia)



**DIAGRAMA DEL PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT MORAL,
SEXUAL, O PER RAÓ DE SEXE, DE L'ENTITAT BARCELONA D'INFRAESTRUCTURES
MUNICIPALS, S.A. (BIMSA)**

