

Pla intern d'igualtat dona-home

2018-2021

de l'Ajuntament de Manlleu

Pla intern d'igualtat dona-home 2018-2021

de l'Ajuntament de Manlleu

Autores: Helga Masramon
Cristina Perez Opi – NIU de Projectes

Amb la col·laboració de:

Àrea d'Alcaldia
Àrea de Secretaria
Àrea de Promoció Social i Personal, Salut Pública i Consum
Àrea d'Organització, Persones i Administració Electrònica
Comitè d'empresa
Junta de Personal

© Ajuntament de Manlleu
Gener de 2018

Índex

Presentació	7
Marc Legal.....	9
Metodologia del procés de treball.....	11
Diagnosi	12
Objectius del procés.....	12
Plantejament metodològic.....	12
Eix 1.- Compromís institucional amb les polítiques d'igualtat	14
Trajectòria interna i compromís envers la igualtat	14
Anàlisi de la trajectòria municipal en polítiques d'igualtat i la cultura institucional.....	15
Revisió de la documentació institucional i el principi d'igualtat.....	17
Percepcions i valoracions de les persones consultades.....	21
Eix 2.- Representativitat i distribució de les dones i homes en l'organització municipal	25
Organització interna dels recursos humans i accés a l'ocupació pública.....	25
Anàlisi de la plantilla de personal: perfil i distribució	29
Percepcions i valoracions de les persones consultades.....	38
Eix 3. Polítiques de formació i desenvolupament professional	40
Anàlisi de la política de formació i reciclatge professional	40
Anàlisi de les percepcions de les persones consultades	43
Eix 4. Usos dels temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar	46
Organització del temps de treball i mesures de conciliació.....	46
Percepcions i valoracions de les persones entrevistades	51
Eix 5. Condicions laborals i política retributiva	52
Anàlisi de la política de retribucions	52
Percepcions de les persones consultades.....	56
Eix 6. Prevenció i salut laboral i mecanismes de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere	58
Anàlisi de la política preventiva i mecanismes d'actuació	58
Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.....	61
Anàlisi de les percepcions de les persones treballadores.....	63
Conclusions	65
Respecte al compromís i trajectòria en polítiques d'igualtat	65
Respecte a la composició de la plantilla de personal.....	65
Respecte a la política de formació i desenvolupament professional.....	66
Respecte a l'organització del temps de treball i les mesures de conciliació.....	66

Respecte a les condicions laborals i la política retributiva.....	67
Respecte a la salut laboral i la prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere	67
Pla d'acció	68
Objectius del Pla d'igualtat intern.....	68
Accions	70
Eix 1. Compromís polític en polítiques d'igualtat.....	70
Eix 2. Accés a l'ocupació, selecció i promoció de personal	71
Eix 3. Formació i desenvolupament professional.....	72
Eix 4. Usos dels temps i conciliació de la vida laboral personal i familiar	73
Eix 5. Condiions laborals i política retributiva	74
Eix 6. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere.....	74
Material de referència	76

PRESENTACIÓ

El principi d'igualtat constitueix un dels pilars bàsics de les societats democràtiques modernes. Malgrat el reconeixement d'aquest principi, les discriminacions envers les dones és molt present en totes les esferes. A Catalunya tot i el desplegament de polítiques públiques per erradicar les desigualtats existents, moltes dones continuen tenint retribucions inferiors amb treballs més precaris, jornades de tipus parcial, dificultats per a la promoció laboral, a més de patir assetjament i agressions en molts àmbits de la seva vida, com ara assetjament sexual en espais d'oci i en l'àmbit laboral i la violència masclista en l'àmbit privat. Per tant, continua essent necessari mantenir i anar incorporant eines i estratègies que possibilitin una igualtat entre dones i homes real i efectiva.

Les administracions locals han mostrat de manera efectiva el seu compromís amb la ciutadania desenvolupant polítiques transversals de gènere. Actualment, molts ajuntaments de Catalunya ja disposen d'un pla d'igualtat dins de l'organització municipal que vetlla perquè els homes i les dones que treballen al seu servei tinguin les mateixes oportunitats de desenvolupament i creixement professional.

Aquest pas suposa un avenç en la prestació de serveis i en la innovació de les polítiques locals i, sobretot, suposa un bon exemple per a d'altres agents amb els quals les administracions interactuen. Es converteix així en motor de canvi cap un model de societat més equitatiu.

De forma genèrica, i segons la guia metodològica¹ de la Diputació de Barcelona *Els Plans d'igualtat interns a les administracions locals*, aquests plans es configuren com “una estratègia per assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes dels ajuntaments per tal d'eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes”

De manera general els objectius d'un Pla intern han de ser:

- Assolir el compromís polític des de l'Ajuntament per avançar en matèria de polítiques de gènere.
- Incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'ajuntament.
- Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere.
- Potenciar el talent femení de la mateixa organització de l'ajuntament
- Enfortir la credibilitat i compromís de l'ajuntament en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.

L'Ajuntament de Manlleu ha manifestat clarament el seu compromís cap a la ciutadania i cap a la plantilla de l'administració local, en l'establiment, desenvolupament i manteniment de totes aquelles polítiques que impulsen i integren la igualtat d'oportunitats. L'any 2006, la Junta de Govern Local va aprovar l'acord per a

“l’Aprovació del Pla municipal d’igualtat d’oportunitats dona-home 2007-2011” i el 21 de març de 2007 el Ple municipal va aprovar el Pla municipal d’igualtat d’oportunitats dona-home de Manlleu 2007-2011. Seguidament, el 2008, es va inaugurar el Servei d’Informació i Atenció a les Dones de Manlleu com una de les accions previstes en aquest Pla, i el 20 de març de 2012, amb la finalitat de donar-hi continuïtat, es va aprovar el Pla d’igualtat per a la ciutadania 2012-2016”.

Internament, i en relació amb la plantilla que conforma aquest ens, el 20 d’abril de l’any 2010 es va aprovar el Pla d’igualtat d’oportunitats dona-home 2009 de l’Ajuntament de Manlleu” amb cinc àmbits d’actuació, cinc objectius i un total de catorze accions per donar resposta a les desigualtats i necessitats detectades en matèria d’igualtat d’aquesta administració local, i que s’ha desplegat amb un alt grau d’acompliment.

El Pla intern d’igualtat d’oportunitats 2018-2021 de l’Ajuntament de Manlleu, doncs, dona continuïtat a la tasca iniciada l’any 2010, en tant que s’ajusta a la realitat actual i a les noves necessitats de l’ens.

El document que es presenta a continuació recull, en primer lloc, la diagnosi de l’organització municipal portada a terme com a fase prèvia, i el pla d’acció, d’acord amb els resultats obtinguts i les necessitats detectades, cosa que permet mantenir, d’una banda, l’equitat ja existent entre dones i homes d’aquest ens en la gran majoria d’àmbits i intervenir en aquelles dificultats i obstacles que s’han detectat.

MARC LEGAL

Actualment, existeix un ampli marc normatiu que orienta i obliga les administracions públiques a contribuir a fer efectiu el compliment del principi d'igualtat de dones i homes en l'accés a l'ocupació i desenvolupament professional.

La Llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes («BOE» 71, de 23-3-2007), de vocació transversal, projecta la seva influència sobre tots els àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, cultural i artística, integra el principi d'igualtat i de perspectiva de gènere en l'ordenació general de les polítiques públiques i estableix criteris d'actuació de tots els poders públics en relació amb la igualtat.

La Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes assenyala en diferents articles les obligacions de les administracions públiques respecte a aquest àmbit: TÍTOL I. El principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació. Article 5. Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. Article 11. Accions positives. Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics. Article 45 d'Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat. Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses. Article 47. Transparència en la implantació del pla d'igualtat. Article 48. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina. Article 49. Suport per a la implantació voluntària de plans d'igualtat. Capítol II. El principi de presència equilibrada a l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics vinculats o que en depenen. Article 52. Titulars d'òrgans directius. TÍTOL V. El principi d'igualtat en l'ocupació públic. Capítol I. Criteris d'actuació de les administracions públiques. Article 53. Òrgans de selecció i comissions de valoració. Capítol III. Mesures d'igualtat en l'ocupació per a l'Administració General de l'Estat i per als organismes públics vinculats o que en depenen. Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública.

En l'àmbit autonòmic, des de juliol de 2015 Catalunya disposa de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

En efecte, per tal d'assolir una igualtat efectiva de dones i homes, aquesta llei vol reforçar les mesures i els mecanismes concrets per aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament els seus drets com a ciutadanes.

El capítol III es refereix als mecanismes per garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes en l'Administració pública per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques i llicències administratives, el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions i els plans d'igualtat per al personal al

servei de les administracions públiques de Catalunya, les institucions de la Generalitat, els agents socials i les entitats sense ànim de lucre, i també l'impacte de gènere en les lleis de pressupostos.

Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic. 1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball. 2. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball. 3. La Generalitat ha de vetllar perquè les administracions corporatives, les organitzacions empresarials i sindicals, les entitats sense ànim de lucre, els consorcis i tota mena d'entitats que gestionin serveis públics disposin de plans d'igualtat

Finalment, la Llei 7/2007 del 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, l'EBEP, també és un referent normatiu en relació amb l'accés a la funció pública i que ha de ser considerat en aquesta anàlisi. Concretament hi ha dos articles que fan referència als sistemes i procediments en l'accés a l'ocupació pública, l'article 60 i el 61, òrgans de selecció i sistemes selectius del capítol I que fa referència a l'accés a l'ocupació pública i adquisició de la relació de servei.

Per acabar, es destaca l'article 100, que explicita l'obligatorietat de desenvolupar el Pla d'igualtat de les administracions a la disposició vuitena:

“Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Sense perjudici del que està disposat a l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos”.

METODOLOGIA DEL PROCÉS DE TREBALL

Amb la finalitat de dissenyar el nou Pla intern d'igualtat, el procés de treball s'ha construït en diverses fases:

Fase 1: Avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats dona-home 2010-2015 de l'Ajuntament de Manlleu, que s'ha dut a terme des l'Àrea de Promoció Social i Personal, Salut Pública i Consum i amb el suport de la Diputació de Barcelona, entre l'octubre del 2016 i el maig del 2017.

Fase 2: Diagnosi de la situació de l'organització elaborada per la consultoria social Niu Projectes i que s'ha dut a terme entre el setembre i el desembre del 2017. En aquesta fase es preveu l'anàlisi interna de l'organització, que ha possibilitat, d'una banda, la detecció d'aquells àmbits relacionats amb les polítiques de gestió interna del personal, on la corporació municipal destaca favorablement, i de l'altra, la detecció d'aquells aspectes en què es recomanable una revisió per tal de proposar mesures de millora. Els àmbits analitzats són els següents:

- Compromís polític amb les polítiques d'igualtat
- Accés a l'ocupació, selecció i promoció de personal
- Formació i desenvolupament professional
- Usos dels temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar
- Retribucions
- Prevenció i salut laboral i mecanismes de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere

Fase 3: Elaboració del Pla d'Acció, basat ens els resultats de la diagnosi, on es recullen tota una sèrie d'accions d'acord amb les necessitats detectades en la fase anterior i que s'ha elaborat de forma transversal, amb la participació de les següents àrees i persones, representants dels treballadors i treballadores:

- Alcaldia
- Secretaria
- Àrea de Promoció Social i Personal, Salut i Consum
- Àrea d'Organització, Persones i Administració Electrònica
- Junta de Personal
- Comitè d'empresa

DIAGNOSI

Objectius del procés

Els objectius de la diagnosi han estat els següents:

Objectiu general: elaborar una diagnosi interna de la corporació municipal que servirà de base i orientació en el disseny del **II Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Manlleu**.

Objectius específics:

- Redactar una **diagnosi organitzacional** en clau de gènere per tal d'identificar àmbits en què l'organització municipal es posiciona de manera favorable envers el principi d'igualtat i aquells on s'han d'incorporar mesures de millora.
- Obrir un **espai d'entrevistes personals i de reflexió conjunta** entre el personal de l'organització per recollir les seves percepcions, necessitats, demandes respecte al posicionament de l'organització envers diferents dimensions d'anàlisi.

Plantejament metodològic

La diagnosi s'ha elaborat a partir d'una **anàlisi descriptiva i quantitativa** respecte al posicionament de dones i homes envers diferents àmbits i indicadors que afecten les relacions laborals (representació i participació als diferents llocs de treball, categories professionals, condicions laborals entre d'altres). Així mateix, l'anàlisi documental ha estat complementada amb quatre entrevistes personals de diferents perfils i responsabilitats: coordinadora de recursos humans, agent d'igualtat, president de la Junta de Personal i president del Comitè d'Empresa.

Per a la recollida d'informació s'han fet servir un conjunt de **fitxes en un format Excel** per abocar la informació estadística en cada àmbit d'anàlisi.

D'altra banda, s'ha fet la revisió i anàlisi des d'un enfocament de gènere de diferents documents institucionals: primer Pla intern de l'Ajuntament de Manlleu, avaluació del Pla intern, acord que regula les condicions de treball, Pla d'acollida, PAM, Pla de prevenció de riscos laborals, Pla de formació, Protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.

Els àmbits d'anàlisi (taula 1) han estat:

- Cultura i política d'igualtat de gènere. Comunicació, imatge i ús del llenguatge
- Polítiques de selecció i distribució de la plantilla de personal
- Polítiques de formació i desenvolupament professional
- Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar
- Condicions de l'entorn de treball i de salut laboral. Assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Política retributiva

Taula 1

DIMENSIONS D'ANÀLISI	
1. Política d'igualtat d'oportunitats	Grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'Ajuntament. Valoració si la política d'igualtat, principis i valors, s'ha comunicat a totes les persones de l'Ajuntament. Valorar la neutralitat en la imatge que projecta la institució, tant en l'àmbit intern com extern, i la neutralitat del llenguatge utilitzat en la comunicació escrita i oral.
2. Representativitat de les dones i distribució	Representació de les dones en tots els àmbits, categories i nivells de la institució.
3. Accés a l'ocupació i desenvolupament professional	Valoració del grau d'acompliment del principi d'igualtat en la selecció del personal, tan en l'accés a l'ocupació com en processos de promoció interna, en la formació del personal i en l'avaluació del rendiment.
4. Organització del temps de treball i mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Comprovació que no hi ha discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i de jornada que fan les persones. Comprovació si les persones de tots els departaments, categories i nivells de l'Ajuntament (no només del nivell jeràrquic més alt) tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.
5. Salut laboral i prevenció de riscos	Anàlisi de la política de prevenció i dades de salut laboral des d'una perspectiva de gènere. Comprovació de la no existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus i l'existència de mecanismes per detectar, prevenir i actuar davant d'aquests comportaments.
6. Condicions laborals i retribució	Comprovar el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució

Eix 1.- Compromís institucional amb les polítiques d'igualtat

En aquest apartat s'analitza la trajectòria de l'organització en relació amb la igualtat, a través de l'anàlisi i coneixement de les actuacions desenvolupades, així com l'anàlisi i la comprensió de la incorporació d'aquest principi en la filosofia i cultura d'empresa. Aquí indagarem sobre els principis i compromisos polítics que té la mateixa institució, quina ha estat la seva evolució envers les polítiques d'igualtat municipals, si compta amb una estructura/departament d'igualtat amb recursos tant humans com econòmics estables, entre d'altres qüestions.

Trajectòria interna i compromís envers la igualtat

Estructura i organització de les polítiques d'igualtat

L'Ajuntament de Manlleu no té regidoria d'igualtat. La gestió de les polítiques d'igualtat s'ubiquen organitzativament a l'Àrea de Promoció Social i Personal, Salut Pública i Consum. Des d'aquesta àrea, i concretament des de l'àmbit de polítiques d'igualtat, es dirigeix l'aplicació del Pla d'igualtat intern juntament amb el Departament de Recursos Humans, i el Pla d'igualtat per a la ciutadania.

Actualment Manlleu disposa del II Pla local d'igualtat de gènere 2012-2016, estructurat en 7 línies d'actuació.

Un altre recurs i serveis que posa a l'abast de la ciutadania és el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), amb l'objectiu de contribuir a l'eliminació de les desigualtats i discriminacions envers les dones de Manlleu. Aquest servei ofereix informació i atenció sobre temes de gènere, i atenció psicològica, tant a víctimes de violència de gènere com a altres dones que ho requereixin per la seva situació psicosocial. Afavoreix així la participació de les dones, impulsa polítiques d'igualtat i promou campanyes de sensibilització ciutadana.

Des del SIAD s'ofereix el Servei d'Atenció Psicosocial per a dones, dins el Protocol de violència domèstica i del Pla d'igualtat. Actualment aquesta atenció la porta a terme l'agent d'igualtat i psicòloga, funcions que fa la mateixa persona.

Altres serveis i accions que es desenvolupen des del SIAD són:

Servei d'assessorament jurídic (SOJ): servei adreçat a tota la ciutadania, i que també dona informació, orientació, assessorament i resposta legal a les situacions de discriminació de gènere. S'integra també dins el Protocol de violència domèstica.

Des del SIAD també es promouen activitats per fomentar la participació de les dones. Ofereixen suport a entitats i professionals que treballin o vulguin treballar a favor de la igualtat entre dones i homes, com ara el projecte Forja, un projecte d'apoderament

que el porta una entitat del municipi (Maresmon), així com també informació sobre planificació familiar.

Activitats de prevenció i sensibilització, mitjançant el desplegament del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Commemora el *Dia de la dona treballadora* i el *Dia mundial contra la violència de gènere*.

Centre de documentació amb un fons documental amb temàtiques diverses sobre gènere: polítiques d'Igualtat, violència de gènere, educació, urbanisme...

El II Pla municipal de polítiques d'igualtat de gènere és una eina imprescindible per configurar una política d'igualtat a escala local i expressa el compromís de les persones responsables de la gestió municipal per fer realitat el principi d'igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes. S'entén per polítiques d'igualtat de gènere tota actuació encaminada a fer disminuir o fer desaparèixer les desigualtats i discriminacions de gènere encara existents a la ciutat.

Podem dir que el desenvolupament actual del Pla intern d'igualtat, més enllà del compliment de la legislació, respon clarament a la trajectòria institucional envers el desenvolupament d'accions de foment de la igualtat de gènere i es pot encabir com una actuació més dins del II Pla local d'igualtat.

Anàlisi de la trajectòria municipal en polítiques d'igualtat i la cultura institucional

L'Ajuntament de Manlleu va elaborar el seu **1r Pla Intern d'igualtat de gènere** l'any 2009, amb una vigència de 2010-2015. Actualment, està prorrogat fins al 2018. Aquest Pla tenia per finalitat fer una anàlisi de quin és el nivell d'incorporació del principi d'igualtat en la gestió interna de l'Ajuntament en la política de recursos humans i en la planificació estratègica de les polítiques locals. El Pla Intern s'estructurava en 6 eixos estratègics amb els seus corresponents objectius¹:

Àmbit de la selecció i promoció de personal. Mantenir els criteris existents en aquest àmbit, que compleixen la Llei i que s'adapten a la realitat.

Àmbit d'ordenació del temps de treball. Elaborar mesures específiques que puguin millorar les situacions d'ordenació del temps laboral.

Àmbit de formació de personal. Mantenir els criteris de pla de formació existent i incrementar la formació en aspectes de gènere al personal intern de l'Ajuntament

Àmbit retributiu. Mantenir els criteris existents que es recullen en conveni i que estan pactats amb la representació de la plantilla, vetllant per l'equilibri salarial entre dones i homes.

¹ Pla intern d'igualtat 2010-2015. Ajuntament de Manlleu.

Àmbit de salut laboral i assetjament. Revisar els aspectes de salut segons la perspectiva de gènere i vetllar pel seguiment del protocol de prevenció de l'assetjament sexual.

Transversalitat. Com a eix metodològic, ajudarà a portar endavant els objectius esmentats en els àmbits del Pla d'igualtat.

Per tal de garantir un desplegament efectiu del pla, es va preveure la creació d'una comissió de seguiment conformada per diferents persones de la corporació municipal. Així mateix, recomanava la contractació de la figura professional de l'agent d'igualtat per vetllar pel desplegament del pla.

Aquest primer Pla d'igualtat intern va tenir una vigència de quatre anys, de l'any 2010 fins al 2015, any en què es va enregistrar i prorrogar fins al 2018, per elaborar el II pla. L'any 2015 es portar a terme l'avaluació dels resultats. Algunes de les conclusions d'aquesta avaluació van ser:

Respecte la *Comissió de Seguiment*, al document de l'avaluació es destaca la manca de continuïtat del personal que la conformava, en especial de l'agent d'igualtat que va assumir la coordinació, i que ha tingut un impacte directe en l'execució d'algunes de les accions de caire més transversal.

Respecte al *grau d'acompliment del Pla*, l'avaluació mostra un grau d'implementació total de les accions mitjà-alt (del 71%): d'un total de 14 accions que es recollien, se n'han portat a terme 6; 4 han estat semidesenvolupades i 4 no s'han fet.

La desaparició d'algunes eines de comunicació i difusió que es van activar per dur-les a terme, com és el cas de l'espai de gènere, així com la falta de sistematització en la revisió de documents interns des d'un perspectiva de gènere, la formació i la difusió d'informació de forma continuada sobre l'evolució del desplegament del Pla, i la rotació del personal de la comissió de seguiment ha contribuït a un grau d'acompliment mitjà del Pla intern.

D'altra banda, s'ha apuntat en general un baix coneixement del pla intern, tot i haver-ne fet la difusió via Intranet. Gran part del personal tècnic no és gaire coneixedor del pla; de la seva existència sí, però no tant dels objectius i la seva utilitat.

Tanmateix, l'avaluació destaca en positiu que tot i les dificultats trobades per desenvolupar el Pla, s'ha consolidat la igualtat com un àmbit a treballar dins l'organització. Es té més en compte la perspectiva de gènere i es pot observar en els diferents mitjans de comunicació externs de l'Ajuntament i en les consultes professionals a l'agent d'igualtat.

Tot i l'activitat que es desenvolupa en polítiques de foment de la igualtat de dones i homes, tal com es desprèn de les conclusions de l'avaluació sobre el grau d'implementació del 1r Pla intern d'igualtat, com de les entrevistes, la disposició de recursos humans i econòmics, en l'àmbit de les polítiques d'igualtat han estat insuficients per poder fer un desplegament més efectiu. Fins a l'any 2014 la figura

professional destinada al desplegament de les polítiques d'igualtat va estar subjecta a programes subvencionats i plans d'ocupació.

Va ser el 2016 quan l'Ajuntament de Manlleu va apostar més clarament per dotar d'estabilitat a aquesta figura professional amb la creació de la plaça dins l'estructura. Un bon **indicador del compromís institucional envers aquestes polítiques**.

Taula 2

INCORPORACIÓ DELS PRINCIPIS D' IGUALTAT DONES - HOMES	SÍ	NO	VIGÈNCIA
Existència Regidoria d'Igualtat		x	
Existència Pla municipal d'igualtat	X		x
Responsable. Tècnica d'igualtat	X		x
Accions de formació en temàtica d'igualtat, perfil política	x		no
Accions de formació en temàtica d'igualtat, personal tècnic	x		no
Valors d'igualtat, plans estratègics transversals	x		x
Incorporació d'igualtat en polítiques locals	x		x
Comissió treball transversal per a la incorporació de perspectiva gènere	no		

Malgrat disposar d'eines estratègiques de caire transversal com és el Pla d'igualtat municipal i el Pla intern, no es disposa actualment d'una Comissió Transversal per incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques locals. Així mateix, s'han fet algunes accions formatives en matèria d'igualtat, però només en la temàtica del llenguatge no sexista i de manera puntual.

Revisió de la documentació institucional i el principi d'igualtat

El PAM (Programa d'acció municipal)

El PAM 2012-2015 és el document que recull les línies i els objectius estratègics concretats majoritàriament en projectes, per a aquest mandat. És un compromís públic amb la ciutadania de Manlleu.

El Pla incorpora un seguit d'objectius i accions executives a treballar a partir de set eixos definits per l'actual equip de govern en aquesta legislatura. Cada eix té també uns indicadors concrets que han d'ajudar a avaluar el grau d'assoliment de les mesures proposades.

De la consulta del **Programa d'acció municipal**, s'observen en alguns eixos referències explícites vers la igualtat de gènere, i altres accions que inclouen aquest principi de manera més implícita, així com una **referència específica a la lluita contra la violència vers les dones**.

A l'Eix 1, d'Atenció a les persones, qualitat en l'atenció a les persones i articulació de la cohesió social, dins de les accions executives a desenvolupar apunten explícitament a la disposició de serveis públics per a la lluita contra la violència vers les dones.

13. Millorar els serveis públics al territori per garantir l'atenció a les dones i lluitar contra la violència de gènere.

Indicadors: Actualització del Protocol de violència vers les dones

Trobem, així mateix, d'altres eixos i accions que reflecteixen el compromís institucional per afavorir el desenvolupament professional del conjunt de persones que presten els seus serveis a l'Ajuntament. Aquest eix es pot encabir clarament en l'actual desenvolupament del Pla intern d'igualtat com a eina estratègica que complementa les accions i altres plans orientats a una millora del cultura organitzativa orientada a les persones.

EIX VI. BON GOVERN - UNA ADMINISTRACIÓ PROPERA, EFICIENT I DE QUALITAT

Objectius

Impuls a la millora contínua de les persones i a la direcció estratègica de recursos humans enfortint el talent professional de les persones que integren la corporació i la identificació amb els valors promoguts dins de l'organització, alhora que s'aposta clarament per una direcció pública professional i professionalitzada.

Accions executives

- Fomentar l'avaluació contínua de les persones que integren l'organització, adreçada a una millora constant de l'actuació professional dels empleats públics i al reconeixement de l'excel·lència en l'actuació pública.
- Consolidar la cultura del reciclatge professional permanent i continu en el conjunt de tots els llocs de treball, juntament amb la cultura de l'adaptació al canvi, la polivalència, la transversalitat i l'orientació a la ciutadania com a valors clau en l'organització.
- **Reforçar el codi ètic i de conducta** en l'actuació professional de tot el personal municipal.
- Elaborar un **pla de comunicació interna**, que integri les accions adreçades a vetllar per tal que **els valors de l'organització i la presa de decisions i actuacions rellevants siguin conegudes i correctament aplicades per tothom**.

Indicadors

- Avaluacions anuals a cada empleat i resultats obtinguts
- 13. Accions formatives i de sensibilització dutes a terme en l'àmbit de deures dels empleats públics, codi de conducta i principis ètics i de conducta
- 14. Accions formatives i de millora professional dutes a terme per part dels empleats públics en el seu exercici professional

EIX VII. BON GOVERN - UN GOVERN OBERT EN LÍNIA AMB LA TRANSPARÈNCIA I LA PARTICIPACIÓ

Accions executives

Impulsar l'existència de principis ètics i regles de conducta en els processos de contractació pública i en les bases de convocatòria de subvencions o ajuts als quals han d'ajustar-se les empreses, organismes i persones beneficiàries, que determinin també els efectes d'un eventual incompliment d'aquests principis.

Indicadors

Clàusules o criteris incorporats en plecs de clàusules de contractació o bases de convocatòria de subvencions que incorporin criteris i principis ètics i de conducta per als adjudicataris o beneficiaris.

Tal com s'observa de la lectura del PAM i en allò referent a l'Eix de Bon Govern, des de l'Ajuntament de Manlleu es vol apostar clarament per la transparència, les persones i el bon govern, fent especial atenció als principis ètics i codis de conducta i a la seva difusió entre el conjunt de la plantilla.

Cal apuntar que accions vigents del Pla intern d'igualtat, com ara el Protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, així com les clàusules socials que contemplen el principi d'igualtat de gènere, entre d'altres factors, són complementàries dels principis i accions que es destaquen al Pla d'actuació municipal i, per tant, hauran de ser reforçades en el marc del II pla intern d'igualtat.

Revisió del Conveni Col·lectiu:

De la consulta del Conveni Col·lectiu podem destacar que incorpora en el seu articulat aquest compromís de vetllar per la igualtat efectiva de dones i homes. El compromís per desenvolupar accions de foment de la igualtat i de compliment de la normativa vigent queda recollit expressament amb una referència **a l'aplicació del Pla intern d'igualtat**. També reflecteix que el Pla serà objecte d'avaluació i revisió periòdica conjuntament entre els representants i les representants dels treballadors i treballadores i l'Ajuntament de Manlleu.

Article 38

Pla d'igualtat

De conformitat amb la disposició addicional setena del text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, les parts signants d'aquest Acord acorden l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats dona-home intern de l'Ajuntament de Manlleu vigent actualment, que es troba a disposició i consulta dels representants i de tot el personal al Canal, a l'apartat Documentació, amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de l'ocupació pública.

Aquest Pla serà objecte de revisió periòdica, mitjançant el treball conjunt entre els representants legals dels treballadors i l'Ajuntament, per tal de vetllar activament per l'aplicació correcta de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març i de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

El Pla, un cop elaborat i aprovat d'acord amb aquest nou marc legal formarà part com a document complementari d'aquest Acord i complirà amb els requisits següents:

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions

laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

c) Incloure mesures específiques per a adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent i de la Policia Local.

d) Tenir en compte els representants dels treballadors a l'hora d'elaborar-lo i aprovar-lo.

e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal

Revisió del principi d'igualtat en la comunicació institucional:

L'Ajuntament de Manlleu actualment disposa d'una guia amb recomanacions per utilitzar un llenguatge inclusiu, així com també s'han fet formacions adreçades al personal per utilitzar un llenguatge no sexista en els documents institucionals (taula 3).

Taula 3

COMUNICACIÓ INSTITUCIONAL	SI	NO	VIGÈNCIA
Existència manual ús llenguatge no sexista	x		
Accions formatives ús llenguatge no sexista	x		NO
Protocol revisió ús llenguatge publicitat externa		x	
Informacions sobre igualtat en butlletins institucionals	x		NO
Accions comunicació sobre igualtat via web, revistes, documents institucionals	x		SI
Protocol revisió imatge igualitària en documents externs		x	
Equilibri representació D/H en actes públics - ponències	x		

Tanmateix, de la consulta de diferents documents institucionals, com ara el PAM, el Conveni Col·lectiu, entre d'altres, s'observa que no sempre es vetlla per utilitzar un llenguatge no sexista. Hi ha diferents redactats dels principis del Pla municipal d'actuació que utilitzen la forma masculina com a genèrica.

D'altra banda, l'informe d'avaluació conclou que de les accions de visibilització i sensibilització en polítiques d'igualtat com ara la creació d'un espai de gènere en el butlletí intern de comunicació, s'ha fet de manera discontinua. De fet, actualment ja no existeix aquest espai de gènere.

En aquesta línia s'han fet diferents revisions documentals des d'una perspectiva de llenguatge no sexista: revisió de la descripció dels llocs de treball, revisió del web de l'Ajuntament, revisió de la publicitat d'actes, revisió de contingut de les xarxes socials de l'Ajuntament. S'hi ha fet els canvis pertinents per incloure el llenguatge no sexista. Tanmateix, tampoc s'han pogut revisar de forma sistemàtica.

Percepcions i valoracions de les persones consultades

De la fase de consulta desenvolupada en el procés de diagnòstic es constata una bona acollida en general d'aquest segon Pla d'igualtat intern.

En general, la majoria de les persones que han participat a la fase de consulta comparteixen l'opinió que dins de l'administració pública i concretament en l'Ajuntament de Manlleu, no hi ha discriminació per qüestions de sexe. En general, és compartida la idea que la igualtat forma part intrínseca de l'ADN de les administracions públiques que es regeixen pels principis de transparència, igualtat i justícia.

Des de Recursos Humans es posa en valor el recent Premi a la transparència obtingut per l'Ajuntament de Manlleu. Al seu web hi ha un apartat de transparència on qualsevol persona pot consultar dades i indicadors de l'Ajuntament, despesa, relació de llocs de treball amb el salari associat, entre d'altres documents. Es reforça des d'aquesta lògica la convicció que l'accés a l'ocupació dins de l'Ajuntament és totalment lliure i es regeix pels principis d'igualtat.

Tot i així considera que disposar d'un pla d'igualtat és una eina de caire organitzatiu. Des d'aquesta perspectiva el pla d'igualtat intern pot reforçar determinades estratègies, però sobretot s'emmarca en el context normatiu actual que exigeix a les administracions locals disposar d'aquests plans.

Internament, els beneficis potencials de l'aplicació d'un pla d'igualtat serien, a banda del compliment de la normativa vigent, la millora organitzativa, fomentant una cultura de treball més igualitària si incideix en els canvis de mentalitat mitjançant la sensibilitat envers aquestes qüestions.

Compromís polític per les polítiques d'igualtat.

Políticament, es percep que el compromís polític envers aquest procés hi és des del moment que s'implementa un pla d'igualtat, tot i que alguna persona considera que no sempre s'ha fet explícit.

El compromís existeix, en tant que es despleguen polítiques d'igualtat, tant a la ciutat com internament, tot i que històricament s'han dedicat més recursos a la lluita contra la violència masclista.

De fet, pel que fa als recursos destinats a les polítiques d'igualtat, fins aquest any es considera que no han estat del tot ben dimensionats. Fins al 2014, el personal adscrit al SIAD estava lligat a plans d'ocupació i això ha comportat, per exemple, la discontinuïtat en el desplegament de les accions del pla intern i d'altres de la ciutadania, tal com s'ha fet palès des de l'avaluació.

És el 2016 quan es crea la plaça d'agent d'Igualtat i s'integra en l'estructura de plantilla. Per tant, sí que veiem una evolució positiva. Tanmateix, es considera que caldria reforçar la dedicació horària o destinar-hi personal de suport.

Respecte al desplegament del 1r Pla i els seus resultats:

El pla Intern tenia un total de 14 accions, de les quals es va fer un compliment proper del 73% del total.

En general, les persones consultades consideren que no se'n va fer una difusió adient perquè tothom arribés a conèixer què és un Pla d'igualtat intern i quines accions incloïa. Se'n va fer difusió a la intranet, via correu electrònic, però es valora que aquesta no ha arribat adequadament. De cara al segon pla intern, cal reforçar aquesta difusió entre el conjunt de la plantilla.

Des de Recursos Humans, s'ha observat una evolució positiva arran de la implementació del I Pla intern de l'Ajuntament de Manlleu. El fet de disposar d'una eina com aquesta ha ajudat a reforçar aspectes que en aquesta segona fase caldrà reforçar o continuar treballant. En aquest sentit, per àmbits temàtics, s'observa:

Pel que fa al *llenguatge no sexista* s'ha fet un esforç important en la revisió dels documents institucionals. S'observa una evolució positiva en aquest sentit. Tot i així es valora que es podria reforçar o almenys fer alguns tipus d'acció recordatori per tal de continuar treballant de manera més sistemàtica en la revisió dels documents, memòries, etc.

Respecte a aquest àmbit, alguna altra persona valora la conveniència de disposar d'una eina com és el Pla d'igualtat perquè encara hi ha certes actituds i comportaments entre el personal i la ciutadania en general que denoten que vivim en una societat masclista. Existeixen "tics masclistes", bromes, comentaris que s'escapen a tothom sobre els quals cal reflexionar i vigilar. Caldria fer més atenció al tipus de llenguatge que utilitzem, no tant al llenguatge escrit, que ja el tenim més o menys integrat. Seria més qüestió d'actituds, de llenguatge verbal.

Propostes operatives per al desplegament del II Pla intern d'igualtat:

La creació d'una comissió de seguiment del Pla es considera necessària per tal de garantir un efectiu desplegament de les accions així com la coordinació i transversalització. Tot i així, en el marc de les entrevistes dutes a terme, es pensa que cal revisar qui hauria de participar d'aquesta comissió. En el primer pla aquesta comissió va agrupar un total de 13 persones de diferents àrees i no ha resultat efectiva. Caldria per tant repensar qui ha de formar part de la comissió per fer-la més operativa.

Des de recursos humans, la necessitat de crear aquesta comissió no es considera tan prioritària ja que la seva experiència constata que l'existència de diferents comissions per temes diversos al si de l'Ajuntament pot suposar un volum important de reunions que se sumen a d'altres projectes i plans que es porten des de l'organització. Des de la seva perspectiva cal ser molt més efectius i pràctics de cara a aquesta segona fase.

Sí que és important que al pla quedin clarament explicitats els indicadors d'avaluació i l'exigència de la rendició de comptes. Es considera fonamental delimitar en el Pla d'acció les accions a desenvolupar, els resultats esperats i els indicadors d'avaluació, així com la unitat responsable, per tal que sigui la que executi i després rendeixi comptes.

En línia amb el compromís institucional de transparència de l'acció de govern, aquesta rendició de comptes cal que sigui a dos nivells: cap a la plantilla de l'Ajuntament i cap a la ciutadania.

En el marc d'un Ple es pot fer la presentació dels resultats obtinguts. I posteriorment fer la difusió dels resultats en el portal de transparència.

D'altra banda, es comparteix l'opinió que la representació dels treballadors i les treballadores ha de ser present i agent actiu en el seguiment del pla d'acció. Caldrà establir reunions de amb la Mesa de Seguiment de les condicions de treball per fer el retorn dels resultats.

El rol de la Junta de Personal i Comitè d'Empresa dins del desplegament del pla d'acció ha d'establir un pont entre treballadors i treballadores i empresa, participant activament, recollint l'opinió de la plantilla i assessorant. Per ex.: es podria crear una bústia de les desigualtats per tal de recollir necessitats, problemàtiques, en aquest àmbit.

Per tot això cal fer una bona difusió del Pla intern. Que el conjunt de personal el conegui i posteriorment fer la devolució.

RESUM DE PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS	LES NECESSITATS
<p>Compromís polític i institucional.</p> <p>Evolució positiva en el desplegament de les polítiques d'igualtat i documents institucionals.</p> <p>I Pla intern d'igualtat.</p> <p>II Pla d'igualtat municipal.</p> <p>Més reconeixement i visibilització de les polítiques d'igualtat: la figura professional de l'agent d'igualtat passa a estructura de personal de l'Ajuntament.</p> <p>Desenvolupament d'accions de formació en matèria de llenguatge no sexista.</p> <p>Revisió documental des de la perspectiva de gènere.</p>	<p>Fer més visible el compromís del consistori per incorporar la igualtat en l'àmbit intern.</p> <p>Desconeixement en general del marc normatiu i conceptual en matèria d'igualtat. Cal fer més formació.</p> <p>Traslladar el compromís polític envers la igualtat a totes les regidories i nivells tècnics.</p> <p>Millorar la difusió i comunicació interna en matèria de polítiques d'igualtat i sobretot fer difusió del Pla intern.</p> <p>Sistematització en la revisió dels documents des d'una perspectiva de gènere. Recordatori de l'existència de la guia – protocol per l'ús d'un llenguatge inclusiu.</p> <p>Repensar la Comissió de Seguiment del Pla intern per tal de garantir-ne l'operativitat.</p> <p>Revisar l'aportació de recursos econòmics i personals destinats a les polítiques d'igualtat: més dedicació en temps, o més personal de suport.</p>

Eix 2.- Representativitat i distribució de les dones i homes en l'organització municipal

En un procés de diagnosi interna de les corporacions locals per dissenyar un pla d'igualtat no podem obviar l'anàlisi detallada de la presència i representació de les dones als diferents nivells /categories funcionals i àrees dels ajuntaments. És important destacar que si bé l'administració pública és un sector amb alta presència femenina, no està exempta de reproduir estereotips de gènere en allò que fa referència a la segregació vertical i horitzontal.

És per tant fonamental en la fase de diagnosi per a l'elaboració d'un pla d'igualtat, comprovar de quina manera estan representades les dones en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització municipal.

En el present capítol analitzem la distribució del personal de l'Ajuntament de Manlleu en funció de les categories professionals i la seva situació o posició dins de l'organigrama tècnic municipal, valorant si està equilibrada entre els diferents llocs de treball, unitats, categories entre tots dos sexes.

Organització interna dels recursos humans i accés a l'ocupació pública

La gestió de personal de l'Ajuntament de Manlleu es fa des del departament d'Organització i Recursos Humans. Mitjançant la relació de llocs de treball, es recull el conjunt de personal (funcionarial i laboral) en plantilla, distribuït segons lloc de treball, antiguitat, sexe, categoria professional i retribucions, entre d'altres.

Així mateix, l'article 15 de l'acord regulador de les condicions laborals, recull els mecanismes organitzatius que regulen les condicions professionals del conjunt de personal de l'Ajuntament de Manlleu:

Article 15

L'articulació del sistema d'ordenació com a eina organitzativa que, tenint en compte la plantilla, permet l'ordenació i la planificació dels recursos humans, d'acord amb la normativa aplicable comportarà, com a mínim, la denominació dels llocs tipus, els grups de classificació professional, les categories o escales a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Preveurà la classificació dels llocs en termes funcionals i d'àmbit a fi i efecte d'ordenar la selecció, formació i mobilitat, i serà de caràcter públic.

Per portar a terme l'anàlisi de la distribució i composició de la plantilla de personal s'han pres com a referència les dades facilitades en format Excel de la RLT de l'any 2016, des de Recursos Humans de l'Ajuntament de Manlleu.

Accés a l'ocupació i processos de selecció

Els processos de selecció estan regulats per la normativa vigent i segueixen els criteris que marca l'EBEP, que garanteixen la igualtat en l'accés, la transparència en la participació a les convocatòries i vetllen pel principi d'igualtat d'oportunitats. A l'acord regulador de les condicions de treball es fa referència a aquest accés als articles següents:

Article 16

Ofertes d'ocupació pública

16.1 Criteris generals

L'actuació en matèria d'ocupació a l'Ajuntament de Manlleu en relació amb l'accés a l'ocupació pública, promoció i carrera professional, es regiran pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Igualment s'impulsaran els processos que permetin la progressió en la carrera professional i promoció interna, d'acord amb els mateixos principis.

Article 17

Selecció i accés

17.1 Processos de selecció

Els sistemes i processos selectius seran els previstos legalment i es portaran a terme mitjançant les proves i els procediments assenyalats al Títol IV Capítol I de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la normativa que el desenvolupi o el substitueixi.

Tanmateix, s'ha volgut analitzar si des de Recursos Humans s'incorporen procediments per garantir una major equitat entre dones i homes, que també queden recollits a l'EBEP i a l'articulat de la Llei orgànica 2007 d'igualtat efectiva de dones i homes, pel que fa a la composició paritària dels Tribunals de Selecció o l'informe d'impacte de gènere.

Al conveni col·lectiu no s'ha trobat cap article ni referència específica en relació amb la composició paritària dels Tribunals de Selecció. Tampoc es fa esment de l'elaboració d'informes d'impacte de gènere a les convocatòries de selecció.

Han estat revisats **3 bases de convocatòries de selecció** de diferents llocs i categories:

- Personal laboral per cobrir una plaça d'AODL
- Personal de promoció interna de funcionari de policia local a caporal
- Personal funcionari per a una plaça d'administratiu

Trets comuns

Descripció neutra dels requisits demanats per a l'accés a les proves. Descripció de les diferents fases i puntuacions associades que denoten la transparència i equitat en l'accés a l'ocupació. En el cas de la plaça de caporal, la puntuació de les proves físiques segueix la normativa específica que preveu la perspectiva de gènere.

En general es tendeix a utilitzar un llenguatge inclusiu tot i que no sempre es compleix. S'han trobat algunes referències que utilitzen el masculí com a genèric.

En cap de les tres bases consultades, i respecte a la composició del tribunal, es fa esment a la intenció de tendir a la paritat de sexes en la seva composició. En el cas de

la plaça personal laboral temporal, la composició del tribunal és pràcticament femenina. Només hi ha un home.

Sí que s'ha observat que al temari de la plaça d'administratiu s'inclou un tema, el 21. Que fa referència a les polítiques municipals de foment de la igualtat: el pla d'igualtat de Manlleu. En aquest temari hi ha un tema de comunicació i atenció al client, que també podria incloure la perspectiva de gènere en la comunicació.

Tanmateix, les dues convocatòries revisades, una de promoció interna a caporal reservada per a personal funcionari i l'altra de personal tècnic AODL no inclouen cap referència a les polítiques d'igualtat en el temari.

A partir de la consulta documental de diferents bases per a convocatòries de selecció observem que no es preveu de manera explícita l'existència d'un procediment per escrit o cap referència a les bases que expliciti que els tribunals de selecció tendiran a la paritat. Tampoc observem la referència a l'elaboració d'un informe d'impacte de gènere per analitzar el volum de persones per sexe que es presenten a cada convocatòria.

Respecte al principi de paritat en la composició dels Tribunals de Selecció, cal dir que inicialment era una de les accions que preveia el primer pla d'igualtat. Tot i així, aquesta acció no s'ha pogut desenvolupar totalment atès que en algunes convocatòries de selecció la composició ha estat condicionada per la mateixa distribució pels sexes dels efectius que conformen els serveis- àrees objecte de selecció (segregació horitzontal *de facto*).

Al document d'avaluació del primer pla intern, es constata la dificultat d'acompliment en les accions relacionades amb la composició dels tribunals de selecció perquè siguin paritaris. Cal destacar que la segregació horitzontal, present pels motius abans esmentats, ha impossibilitat assolir la paritat dels tribunals.

D'altra banda, algunes d'aquestes eines i/o recursos que inclou la llei per garantir un compliment més efectiu del principi d'igualtat, com és l'elaboració d'informe d'impacte de gènere no ha estat previst en les proves o processos convocats.

Referent a aquest aspecte, convé recordar que la Llei 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes, al seu article 55, parla dels informes d'impacte de gènere:

“La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe del impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo. “

Sí que s'observa que, des de l'Ajuntament de Manlleu, s'han incorporat als temaris de proves selectives un mínim de continguts sobre normativa i eines per fomentar la igualtat efectiva de dones i homes. Les persones consultades han valorat positivament aquesta acció en tant que contribueix de manera positiva a la sensibilització envers la igualtat de gènere a les persones que accedeixen a formar part de la plantilla.

Pla d'acollida

L'Ajuntament de Manlleu disposa d'un document d'acollida. Aquest document recull informació pràctica sobre la composició de l'Ajuntament, finalitats dels serveis públics, així com elements d'organització interna i les condicions de treball (horaris, permisos, sistema retributiu entre d'altres) per facilitar l'adaptació de les persones de nova incorporació. Aquest document explica de manera pràctica aspectes relacionats amb la igualtat entre homes i dones.

De la revisió del document, s'observa que el Pla d'acollida inclou la perspectiva de gènere en l'ús del llenguatge no sexista en els seus diferents apartats.

Així mateix incorpora un apartat de drets i deures de l'empleat o empleada públics derivats de l'Estatut bàsic de l'empleat – empleada públics (EBEP).

Article 52. Deures dels empleats públics. Codi de conducta.

Els empleats públics hauran d'exercir amb diligència les tasques que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i compliment de la Constitució i de la resta de l'ordenació jurídica, i hauran d'actuar d'acord amb els següents principis: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i **respecte a la igualtat entre dones i homes**, que inspiren el Codi de conducta dels empleats públics configurat pels principis ètics i de conducta regulats als articles següents.

Tal com queda reflectit a l'article 52, un dels deures de l'actuació o prestació de serveis públics ha de vetllar pel **respecte a la igualtat entre dones i homes**.

La seva conducta es basarà en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, **evitant tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altre condició o circumstància personal o social**.

Article 54. Principis de conducta.

Tractaran amb atenció i respecte els ciutadans, els seus superiors i els restants empleats públics.

De la consulta dels diferents apartats que inclou el document Pla d'acollida s'observa l'absència d'informació relativa als compromisos, principis i instruments o eines de què disposa l'Ajuntament de Manlleu per vetllar per la Igualtat de dones i homes. No s'ha trobat cap referència a l'existència del Pla intern d'igualtat com a eina de millora organitzativa des d'una perspectiva de gènere, així com tampoc cap al·lusió a la importància d'utilitzar un llenguatge no sexista, tant en la comunicació interna escrita, com en la verbal o en la comunicació visual. Dins de l'apartat de salut laboral, tampoc

s'ha trobat cap referència a l'existència del Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Per tal de contribuir de manera clara i explícita a la sensibilització de la plantilla, així com visibilitzar el compromís institucional envers aquest principi, es considera necessari fer una millor difusió dels mecanismes i de les eines existents per garantir la igualtat de dones i homes en el si de l'organització.

Anàlisi de la plantilla de personal: perfil i distribució

Composició política del govern

La corporació municipal està formada actualment (octubre de 2017), per 8 regidors, dels quals 3 són homes i 5 regidores són dones (taula 4), cosa que suposa en termes relatius, el 37,5% i el 62,5% respectivament. Per tant, cal destacar que actualment no s'acompleix el principi de paritat política, atès que hi ha més dones, tot i que el percentatge d'homes està proper a la paritat (40%-60%). L'alcaldia és ocupada per un home.

Taula 4

ORGANIGRAMA POLÍTIC	DONES	HOMES
ALCALDIA		1
REGIDORIES	DONES	HOMES
Organització i Persones, Promoció Social i Personal, Cultura i Mitjans de Comunicació		1
Serveis Territorials i Esports		1
Serveis Econòmics i Educació	1	
Seguretat Ciutadana, Salut Pública, Consum i Gent Gran	1	
Medi Ambient, Pagesia i Medi Rural	1	
Participació Ciutadana i adjunta de Cultura	1	
Promoció Econòmica, Joventut i Indústria		1
Noves Tecnologies, Transparència, Atenció Ciutadana i Habitatge	1	

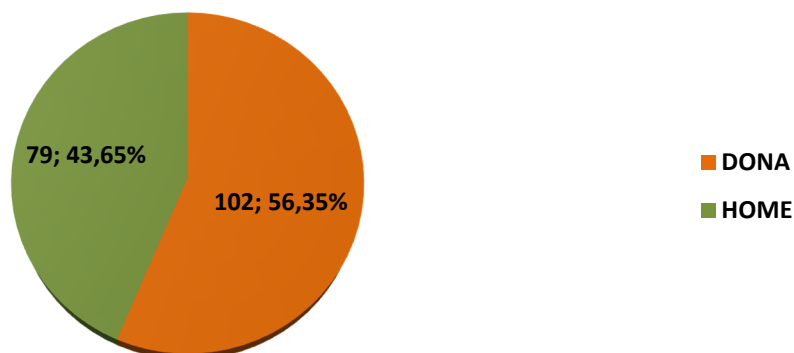
Distribució de la plantilla de personal per sexe

L'any 2016 la plantilla de l'Ajuntament de Manlleu sumava un total de 181 treballadors i treballadores (taula 5) entre personal funcionari i laboral. El 56,35% eren dones i el 43,64% homes.

Taula 5

DONES I HOMES	Nre.. per sexe	% per sexe
DONES	102	56%
HOMES	79	44%
Total general	181	100

Composició de la plantilla per sexes. Frequències i percentatges



Gràfic 1

Tot i ser en la seva composició paritària, s'ha d'assenyalar que les dones estan més representades a la corporació local (gràfic 1). Si atenem a la tipologia de relació laboral, personal funcionari i/o laboral, s'observa aquesta mateixa distribució (vegeu taula 6).

Taula 6

TIPUS RELACIÓ LABORAL	DONES	HOMES	Total
Plantilla personal funcionari	63	52	115
Plantilla personal laboral	39	27	66
Total plantilla	102	79	181

D'altra banda, si fem atenció a l'estabilitat/temporalitat, cal observar també que en totes les categories les dones són més nombroses que els homes (taula 7). Tot i així hi ha un percentatge més elevat d'homes funcionaris de carrera que de dones. El 55,69% del total dels efectius masculins són funcionaris de carrera respecte al 50% de les dones funcionàries de carrera.

Taula 7

TIPOLOGIA RELACIÓ CONTRACTUAL	DONES	%Dones	HOMES	%Homes
Funcionari de carrera	51	50%	44	55.69%
Funcionari interí	12	11.76%	8	10.12%
Laboral fix	30	29.41%	19	24.05%
Laboral interí	9	8.82%	8	10.12%
Total	102	100%	79	100%

En relació amb els plans d'ocupació, també s'observa com als darrers 2 anys han estat contractades més dones que homes segons aquesta tipologia (vegeu taula 8).

Taula 8

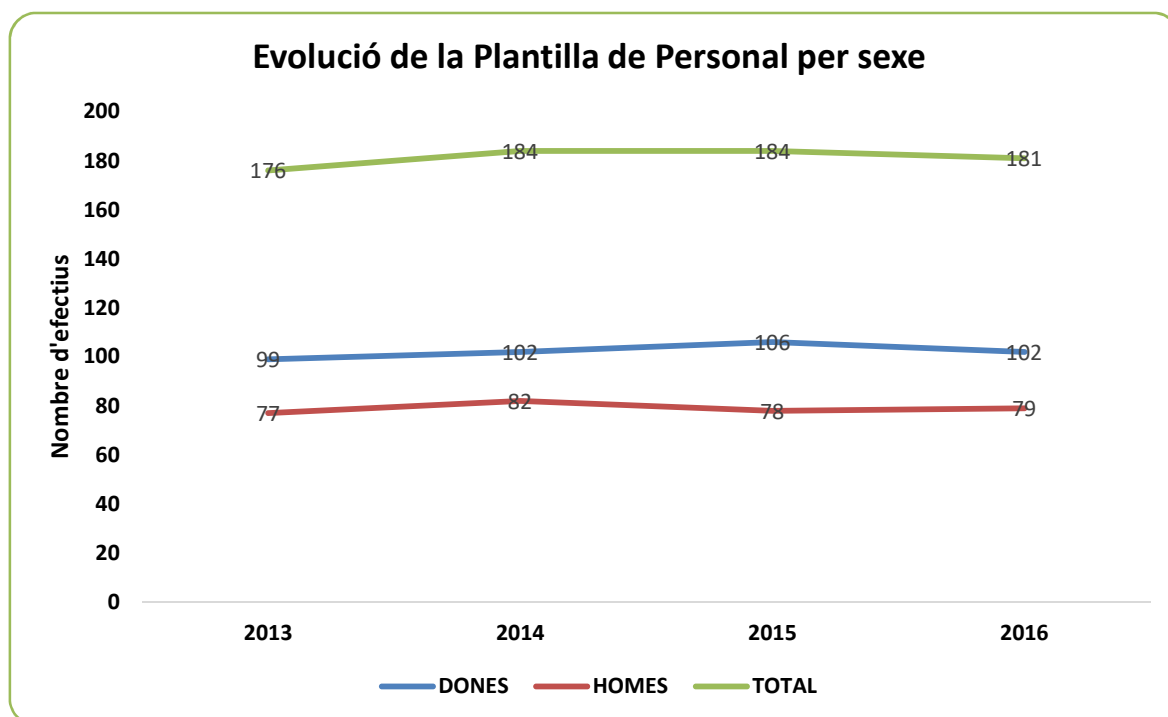
RELACIÓ LABORAL	2015			2016		
	DONES	HOMES	Total	DONES	HOMES	Total
PLANS D'OCUPACIÓ	20	17	37	17	8	25

Evolució de la plantilla de personal

La plantilla de l'Ajuntament de Manlleu mostra un comportament bastant estable (taula 9 i gràfic 2). Al llarg dels anys s'ha mantingut el pes superior de les dones respecte als homes. L'any 2016, les dones suposen el 56,35% de la plantilla envers el 43,64% dels homes.

Taula 9

EVOLUCIÓ PLANTILLA	DONES	HOMES	Total
2016	102	79	181
2015	106	78	184
2014	102	82	184
2013	99	77	176



Gràfic 2

Antiguitat de la plantilla per sexe

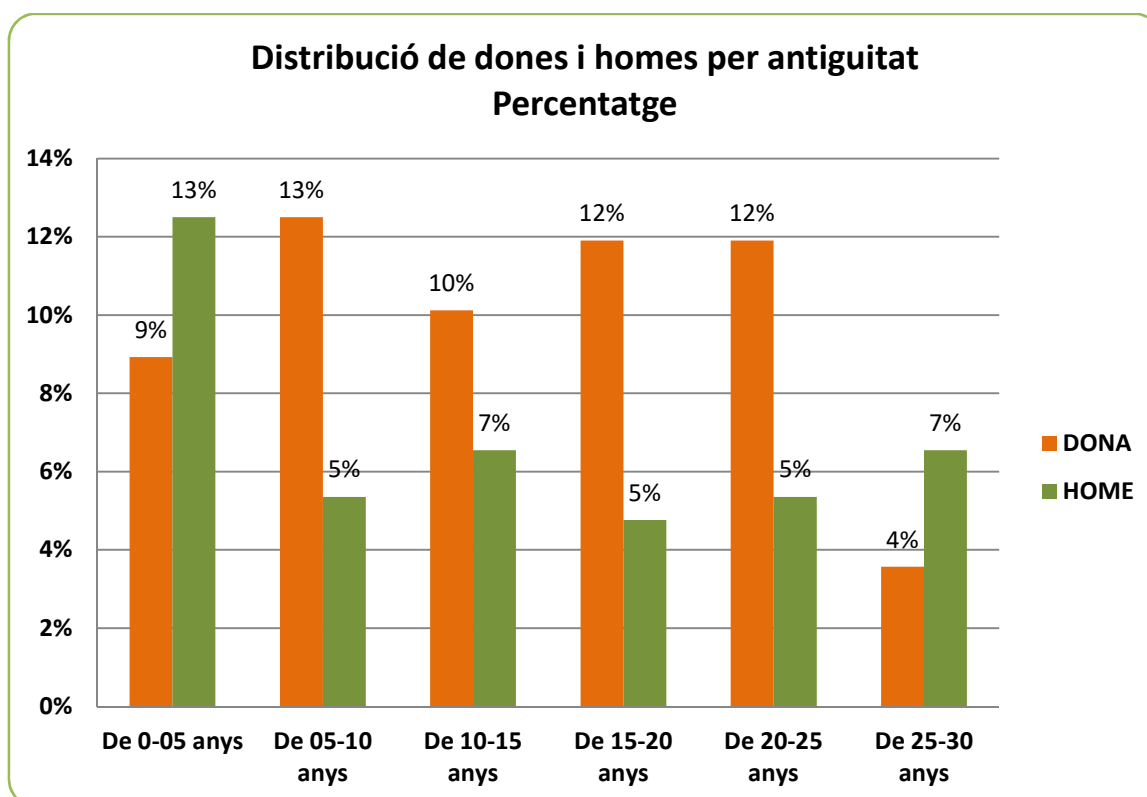
En relació amb l'antiguitat, podem constatar que el 21% de la plantilla és jove (taula 10 i gràfic 3), en el sentit que la seva incorporació s'ha produït als darrers cinc anys.

La resta de personal es distribueix de manera força equitativa entre les diferents franges d'anys de dedicació professional a la corporació.

Si considerem la variable sexe, es veu que entre les noves incorporacions hi ha més homes que dones que han iniciat la seva trajectòria professional a l'Ajuntament, tot i que la diferència no és gaire significativa (4 punts percentuals). D'altra banda, les persones que porten més anys de dedicació a l'Ajuntament són també més homes que dones.

Taula 10

ANTIGUITAT DE LA PLANTILLA	DONES	HOMES	Total
0-05 anys	9%	13%	21%
05-10 anys	13%	5%	18%
10-15 anys	10%	7%	17%
15-20 anys	12%	5%	17%
20-25 anys	12%	5%	17%
25-30 anys	4%	7%	10%



Gràfic 3

Distribució de la plantilla per edat i sexe

Pel que fa a la distribució per edats, s'observa que la franja d'edats amb més pes a la plantilla de l'Ajuntament és la de **40 i 60 anys tant d'homes com de dones**. L'edat mitjana de la plantilla se situa en 47,3 anys per a les dones i en els 48,3 per als homes (taula 11, 12 i gràfic 4).

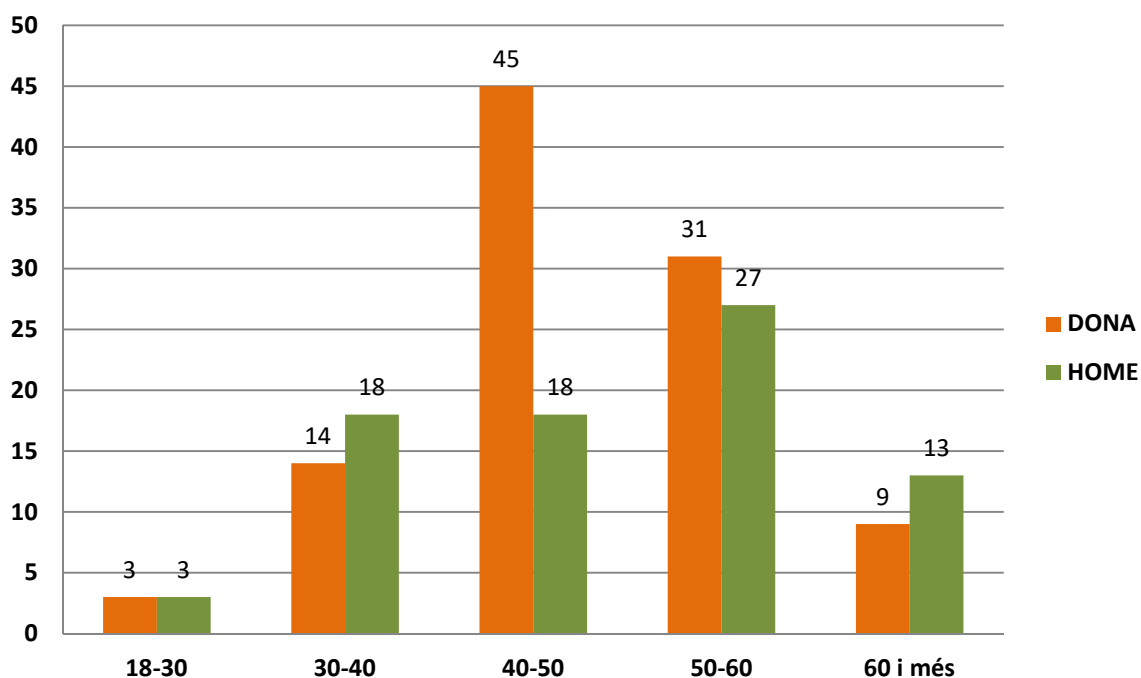
Taula 11

MITJANA EDAT DE DONES I HOMES	
Sexe	Mitjana edat
DONA	47,3
HOME	48,3
Total general	47,8

Taula 12

FRANGES D'EDAT	DONES	% Dones	HOMES	% Homes
18-30	3	2%	3	2%
30-40	14	8%	18	10%
40-50	45	25%	18	10%
50-60	31	17%	27	15%
60 i més	9	5%	13	7%

Distribució de la plantilla per sexe i edat



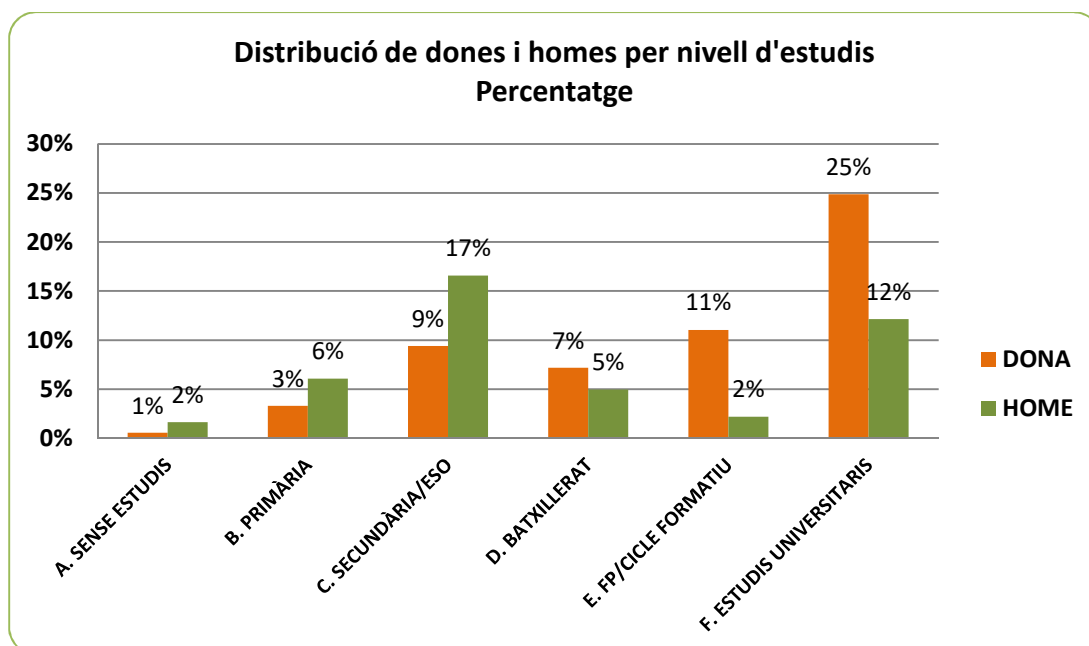
Gràfic 4

Nivell d'estudis

Taula 13

DONES I HOMES PER NIVELL D'ESTUDIS	DONES	% Dones	HOMES	% Homes
Sense estudis	1	1%	3	2%
Primària	6	3%	11	6%
Secundària/ESO	17	9%	30	17%
Batxillerat	13	7%	9	5%
FP/Cicle formatiu	20	11%	4	2%
Estudis universitaris	45	25%	22	12%
Total general	102	56%	79	44%

El 37% de la plantilla global de l'Ajuntament de Manlleu té estudis universitaris. D'aquestes persones, un 25% són dones, mentre que els homes representen el 12% dels efectius amb estudis universitaris. Si atenem al total de cada sexe, es constata que el 44,11 de les dones de l'Ajuntament de Manlleu tenen estudis universitaris (grau superior i mitjà) enfront del 27,48% dels homes (taula 13 i gràfic 5). D'altra banda, els homes estan més representats en el nivell formatiu d'estudis secundaris de nivell ESO: el 37,97% del total d'homes en plantilla tenen aquests estudis.



Gràfic 5

Plantilla de personal segons la categoria professional

El gruix de la plantilla de personal de l'Ajuntament de Manlleu té una **categoria de nivell A2** corresponent a un grau universitari mitjà o diplomatura. Un total de 39 persones, la qual cosa suposa el 21,54% del total de la plantilla. En aquesta categoria hi ha moltes més dones que homes. A continuació trobem les persones amb un nivell C1 corresponent a una formació equivalent a un títol de batxillerat o tècnic (FP grau mitjà), amb un total de 36 persones. En aquesta categoria són les dones les que tenen més pes absolut. En la categoria d'estudis universitaris de grau superior no s'observen pràcticament diferències entre homes i dones. Observem un major pes d'homes en categoria C, corresponent al nivell del cos de policia local, àmbit clarament masculinitzat (taula 14).

Sí que podem constatar diferències en les categories d'estudis universitaris de grau mitjà, A2, amb més presència de dones que homes. El 71,79% del total de les persones treballadores amb titulació de diplomatura (A2) són dones.

Taula 14

DONES I HOMES PER CATEGORÍA PROFESSIONAL	DONES	HOMES	TOTAL
AP	14	11	25
C2	26	15	41
C	5	21	26
C1	23	13	36
A2	28	11	39
A1	6	7	13
D		1	
Total general	102	79	181

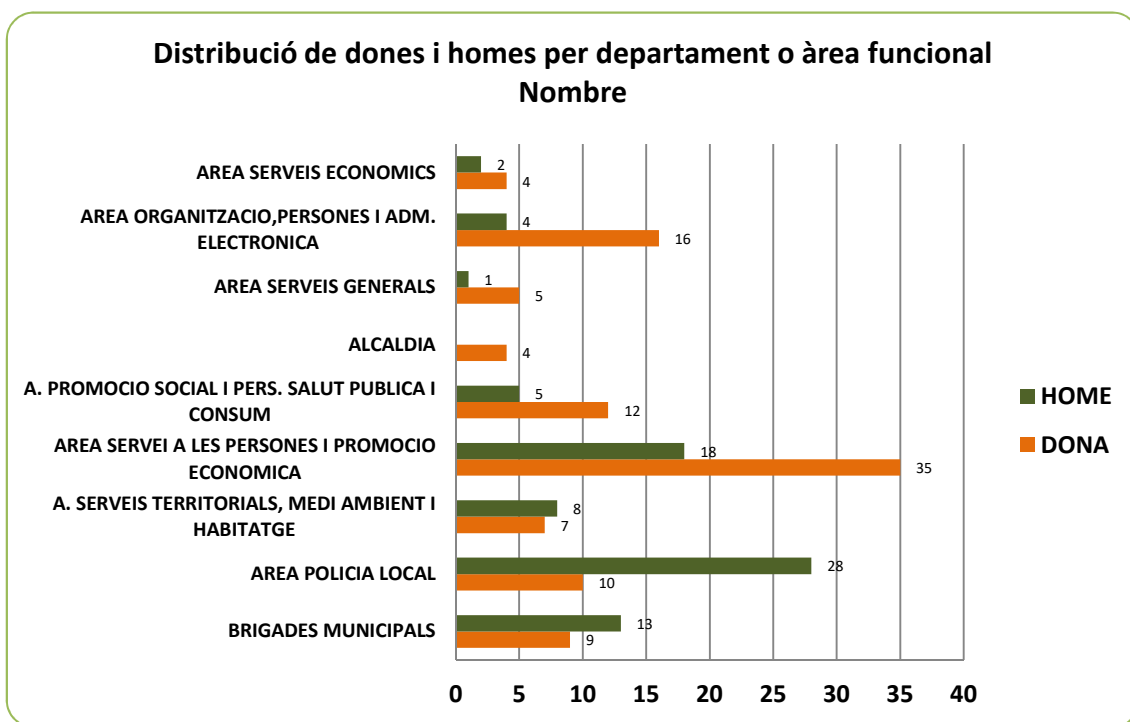
Distribució de la plantilla per àrees i serveis municipals i anàlisi de la segregació horitzontal i vertical.

La distribució de la plantilla de personal per àrees funcionals mostra clarament un biaix de gènere (taula 15 i gràfic 6). Tal com podem constatar, l'Àrea de Serveis a les Persones i Promoció Econòmica aglutina un total de 35 dones enfront 18 homes. És l'àrea que aglutina més volum de personal de tot el consistori, un total de 53 persones, de les quals el 66,66% són dones i el 33,96 homes. A continuació, l'Àrea d'Organització, Persones i Administració Electrònica també és un àrea força feminitzada, composta per un total de 16 dones i 4 homes. La segona àrea o àmbit que aglutina major nombre d'efectius és la Policia Local, amb un total de 38 persones. S'observa també en aquest àmbit un clar biaix de gènere, atès que la majoria de policies són homes. Aquestes dades suposen un percentatge de 73,68% d'homes i el 26,31% de dones.

Taula 15

NRE. DONES I HOMES PER DEPARTAMENTS	DONES	HOMES	TOTAL
Brigades municipals	9	13	22
Àrea Policia Local	10	28	38
Serveis Territorials, Medi Ambient i Habitatge	7	8	15
Àrea Serveis a les Persones i Promoció Econòmica	35	18	53
Promoció Social i Pers. Salut Pública i Consum	12	5	17
Alcaldia	4		4
Àrea Serveis Generals	5	1	6
Àrea Organització, Persones i Adm. Electrònica	16	4	20
Àrea Serveis Econòmics	4	2	6
Total general	102	79	181

Gràfic 6



Distribució de la plantilla per lloc de comandament i sexe: segregació vertical

Podem dir que al més alt nivell de direcció (direcció d'àrea) trobem paritat a l'Ajuntament de Manlleu, ja que són 4 les dones que assumeixen direcció d'àrea i 3 homes. Tanmateix, veiem que pel que fa a caps de serveis hi ha més presència masculina (taula 16).

Taula 16

PERSONAL DIRECTIU	DONES	HOMES
Direcció d'Àrea	4	3
Caps serveis	1	6
Total càrrecs de comandament	5	9

Per analitzar l'existència o no de segregació vertical han estat també analitzades les dades de presència de dones i homes als diferents òrgans de representació i participació dels treballadors i treballadores (taules 17,18 i, 19).

El Comitè d'Empresa i la Junta de Personal són els òrgans de representació del conjunt de treballadors i treballadores de la corporació municipal. La presidència d'aquests dos espais de participació i decisió és masculina.

Presència de dones i homes als òrgans i espais de participació

Taula 17

COMPOSICIÓ JUNTA DE PERSONAL	DONES	HOMES
Presidència		1
Secretaria	1	
Vocalies	4	3

Taula 18

COMPOSICIÓ COMITÈ EMPRESA	DONES	HOMES
Presidència		1
Secretaria	1	
Vocalies	2	1

Altres espais de participació i decisió també considerades a l'anàlisi han estat les diferents comissions creades per a la revisió i millora de les condicions de treball envers diferents temes (salut, formació etc.).

Taula 19

ÒRGANS PARTICIPACIÓ	DONES	HOMES
Comitè Empresa i Junta Personal	8	6
Comitè Seguretat i Salut	2	3
Comissió Formació i Reciclatge	3	1
Comissió Paritària Seguiment	1	3
Comissió Tècnica Carrera	2	2
Total	16	15

En general podem concloure una presència força paritària entre el personal dels diferents òrgans de participació.

Percepcions i valoracions de les persones consultades

Les persones que han estat entrevistades comparteixen l'opinió que dins de l'Ajuntament de Manlleu, i en tant que Administració pública, no es detecten desigualtats entre homes i dones. Tot al contrari, l'administració pública es caracteritza per l'accés igualitari.

En el cas de Manlleu, aquest tema és fàcil de vigilar ja que l'Ajuntament té clarament assumit aquest compromís amb la transparència. Bona fe d'aquest compromís queda explicitat amb el recent Premi a la Transparència obtingut per l'Ajuntament de Manlleu. El web institucional té una secció de transparència on qualsevol persona pot consultar dades i indicadors de l'Ajuntament, despesa, relació de llocs de treball amb el salari associat, entre d'altres documents.

Encara així, des de Recursos Humans s'apunta que puntualment han hagut de recórrer a l'aplicació de mesures de discriminació positiva a favor de la contractació de dones. Va ser en un procés en les bases del qual només podien optar-hi dones. Aquesta mesura va estar justificada legalment per les característiques del lloc de treball. Estem parlant d'una plaça de policia local, sector en el qual no disposaven d'efectius de dones, cosa que dificultava el desenvolupament de registres a dones, en cas de necessitat.

En relació amb la distribució per sexes de la plantilla de personal, les persones entrevistades destaquen l'existència de paritat d'efectius d'un sexe i de l'altre amb una presència significativa de dones a escala global. Així mateix, la percepció general és que les dones estan molt presents en càrrecs de decisió, tant polítics com tècnics.

Sí que es constata la segregació horitzontal en les diferents àrees i serveis municipals, tot i que excepte en casos puntuals (policia), es veu difícil l'aplicació de mesures de discriminació positiva perquè la resta de llocs de treball poden ser desenvolupats tant per homes com per dones. I, per tant, no estarien justificades aquests tipus de mesures que incorrerien en discriminació.

Malgrat aquesta realitat, en alguns casos fora desitjable que hi hagués una representació més paritària en diferents serveis, com per exemple en el cas dels serveis socials, escola bressol, policia... L'accés en aquests àmbits està condicionat ja per un biaix de gènere en l'elecció professional. Per tant, caldrà que passi el temps per anar canviant aquesta realitat. Des d'aquesta perspectiva, es veu la importància de treballar de manera transversal i en coordinació des del Pla de ciutadania en l'àmbit d'educació.

RESUM DE PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS	LES NECESSITATS
<p>Paritat en la presència per sexes a escala global de la plantilla de l'Ajuntament. Amb més presència femenina.</p> <p>Component important de talent femení: Més dones amb categories d'estudis universitaris de grau mitjà.</p> <p>Experiència en aplicació de discriminació positiva en proves d'accés.</p> <p>Incorporació de continguts d'igualtat als temaris de les proves d'accés a l'ocupació.</p> <p>Presència de més dones en càrrecs de comandament de primer nivell: caps de àrea.</p> <p>Presència significativa de dones en òrgans de participació i representació de treballadors i treballadores.</p>	<p>Segregació horitzontal en àrees amb forta divisió sexual del treball (benestar social i atenció a les persones i serveis de brigades i policia local).</p> <p>Falta sistematització de temaris de proves d'accés en matèria d'igualtat.</p> <p>No s'explicita el compromís institucional per tendir a la paritat en la composició dels Tribunals de Selecció.</p> <p>No s'elaboren informes d'impacte de gènere de les convocatòries de selecció.</p> <p>Manca d'informació i visibilització de les eines i mecanismes institucionals per vetllar per la igualtat de dones i homes al Pla d'acollida (no surt reflectit que existeix un pla d'igualtat, un protocol de prevenció de l'assetjament sexual).</p>

Eix 3. Polítiques de formació i desenvolupament professional

Les empreses i les organitzacions han d'aprofitar al màxim el potencial i el talent del personal, garantir el desenvolupament de la carrera professional, i promoure la participació en accions de formació i reciclatge professional, i la promoció professional.

En aquest eix s'analitza quina és la política de formació i promoció professional dins de l'organització. Es comprova si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitat en la promoció i en la participació en formació. Per això cal una anàlisi de les dades de formació, plans existents i nivell de participació per sexe, així com també veure quines són les promocions internes que es fan. El contrast d'aquesta informació amb les opinions de les persones consultades també ens aporta informació d'utilitat per al diagnòstic.

Anàlisi de la política de formació i reciclatge professional

Els treballadors i les treballadores de l'Ajuntament Manlleu disposen de diferents mecanismes per promoure el desenvolupament professional i la carrera professional: pla de formació contínua i la promoció professional.

De la consulta del **Pla de formació de l'Ajuntament de Manlleu per al 2017**, es pot concloure que els recursos humans de l'Administració són el factor clau en l'estratègia de modernització i l'element fonamental per garantir el seu bon funcionament i la millora de la qualitat dels serveis públics. Amb aquesta finalitat, l'Ajuntament va acordar l'any 2004 implementar un Sistema de Gestió per Competències, a partir del qual va acordar establir un model de carrera professional dels recursos humans.

L'oferta formativa es vehicula mitjançant diferents recursos:

- 1. GRD. Guia de recursos:** disponible per a tot el personal des de l'apartat de gestió per competències d'El Canal, que és l'eina corporativa viva que s'actualitza periòdicament, en la qual es recullen els recursos formatius (propostes d'exercicis individuals, en col·laboració amb el cap, amb els companys, cursos, lectura d'articles, pastilles formatives en línia...) vinculats a cada competència professional (40 competències).
- 2. Pla agrupat de la Diputació de Barcelona** al qual està adherit l'Ajuntament de Manlleu.
- 3. Formació tancada del BAF a Manlleu.**
- 4. Formació a mida.**
- 5. Formació EAPC** L'Escola d'Administració Pública de Catalunya que ofereix un ampli ventall de formació adreçada als empleats i empleades públics.

La formació i el reciclatge professional també estan regulats en el **conveni col·lectiu**. Als articles 24 i 25 es recull el marc establert en relació amb la formació professional

per al personal de l'Ajuntament de Manlleu. S'hi destaca que la formació del personal municipal és una estratègia de millora de la qualitat dels serveis i anima el personal al reciclatge i a la formació contínua:

Article 24

Formació

De conformitat amb la normativa vigent, i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció professional, el personal afectat per aquest acord té dret a veure facilitada la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional, organitzats per l'Administració pública o organismes públics o privats, tot això amb la participació dels representants dels treballadors. En aquest sentit, l'Ajuntament de Manlleu col·laborarà conjuntament amb els/les representants dels treballadors i treballadores en la formació del personal, elaborant polítiques de:

- Formació del personal per a l'adaptació a un nou lloc de treball o a les noves exigències d'aquest lloc de treball.
- Formació i desenvolupament per facilitar l'aprenentatge dels coneixements, habilitats i actituds associades al perfil competencial associat en cada moment al respectiu lloc de treball.
- Formació per facilitar la carrera professional dins de la corporació. S'hi inclou la promoció interna des dels grups inferiors als grups immediatament superiors.
- Reciclatge i capacitació professional.
- Formació per a la mobilitat horitzontal interna dins el mateix grup de classificació.

Accions formatives desenvolupades durant el 2016

De la consulta de la memòria del 2016, referent a les persones que varen participar en accions formatives, s'observa que 181 persones han participat en un total de 79 accions formatives, cosa que suma un total de 1956,25 hores (taula 20). En aquestes accions formatives hi han participat durant el 2016 un total de 121 dones i 60 homes. Cal destacar que s'observa un descens en el volum de persones formades respecte a l'any 2015.

Taula 20

FORMACIÓ I RECICLATGE PROFESSIONAL	2015			2016		
	DONE S	HOMES	TOTAL persones formades	DONE S	HOME S	TOTAL persones formade s
Nombre de persones en accions formatives dins del Pla formació	198	151	349	121	60	181
Hores de formació pla formació	1988,7	1179,5	3168,45	1308,	648,25	1956,25

Arran de les dades facilitades des de Recursos Humans, podem constatar una participació molt més elevada de dones tant durant el 2015 com l'any 2016.

Pel que fa a les hores totals computades, podem observar que també són les dones les que acumulen més hores de formació.

Accions formatives en igualtat

Dins del primer Pla intern d'igualtat es preveia el desenvolupament d'accions formatives per sensibilitzar i donar eines al personal en perspectiva de gènere.

Segons es desprèn de l'avaluació portada a terme, dins de les accions englobades en l'àmbit de formació de personal, i en relació amb l'objectiu **"Oferir eines formatives sobre la perspectiva de gènere a la plantilla municipal"**, s'han dut a terme aquestes accions:

S'ha fet formació llenguatge no sexista, tot i que amb baixa participació. Aquesta acció formativa estava relacionada amb la revisió de documents institucionals.

D'altra banda, i en relació amb l'àmbit de salut laboral i assetjament sexual que incorporava una acció de "sensibilització sobre salut laboral i la seva relació amb la vida persona" s'ha fet formació en salut laboral, però el temari no inclou temes de salut sexual ni d'assetjament sexual.

Promoció interna i carrera professional

La promoció interna i carrera professional estan recollides en el conveni col·lectiu. **L'article 19** descriu el procés que regula la promoció professional seguint la normativa vigent i fent especial atenció a la negociació col·lectiva en allò que pot afectar a la progressió professional dels treballadors i treballadores de la corporació.

Article 19

Promoció interna

19.1. Criteris generals

La promoció interna que consisteix en el canvi de la categoria professional és un dels instruments indispensables per aconseguir un major grau de professionalització de la plantilla i un increment de les capacitats i oportunitats professionals dels empleats públics i, per tant, es potenciaran tots els mecanismes legals de promoció.

19.2 Promoció interna horitzontal

D'acord amb les necessitats que es determinen es podrà regular en les processos selectius la promoció interna horitzontal que consisteix en l'accés a categories, cossos o escales del mateix subgrup professional o mateix grup en el cas que no existeixi subgrup en aquell grup.

Article 20

Carrera horitzontal

20.1 Criteris generals

Consisteix en la progressió en mòduls d'ascens, sense necessitat de canviar de lloc de treball. La carrera horitzontal té com a objectiu possibilitar la promoció en termes de reconeixement retributiu de la competència, i experiència reconeguda en el desenvolupament de les funcions del lloc de treball. En tot cas, els sistemes de valoració s'adequaran a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació i s'aplicaran sense afectació dels drets dels empleats públics.

Article 21

Provisió de llocs de treball i carrera vertical

21.1 Criteris generals

La provisió de llocs de treball es portarà a terme (llevat de llocs de comandament i en aquells que per la seva especificitat ho requereixin) mitjançant la convocatòria d'un concurs de mèrits entre el personal funcionari o laboral –segons s'escaigui pels requisits establerts en cada lloc

de treball- de la mateixa corporació abans de procedir a la convocatòria d'un procés selectiu obert i a l'adscripció de funcionaris de nou ingrés mitjançant la modalitat d'assignació de primera destinació o contractació laboral indefinida fixa. La convocatòria de concursos de provisió s'haurà de publicar als taulers d'anuncis i al Canal (portal electrònic de l'empleat).

Article 23

Pla de desenvolupament i carrera professional

En el moment de la implantació del sistema de gestió per competències a la corporació municipal es va acordar extrapolar els resultats de l'avaluació a diferents instruments de RH, entre els quals destaca la introducció d'un model de carrera administrativa aplicable al conjunt de persones que es troben vinculades a l'organització amb una relació administrativa estable.

En parlar de carrera professional es fa referència a la carrera horitzontal, referida a l'adquisició i al canvi ascendent del grau personal dins de l'interval corresponent al grup de classificació en el qual cada persona es troba.

Taula 21

PROMOCIÓ INTERNA	DONES	HOMES
ANY 2015	1	1
ANY 2016	0	0
TOTAL	1	1

Tal com podem veure a la taula 21, l'any 2016 no es va fer cap promoció professional. Durant el 2015, 2 persones van promocionar, un home i una dona.

Anàlisi de les percepcions de les persones consultades

S'ha observat una percepció positiva envers les polítiques de formació i desenvolupament professional. En el marc de la seva política de millora contínua, l'Ajuntament aposta clarament pel desenvolupament professional de les persones que hi treballen. El recent sistema de gestió per competències és una mostra clara d'aquest compromís.

Les persones consultades coincideixen a apuntar que l'accés a la formació és totalment igualitari, i per tant no es donen desigualtats. Tot i així, alguna persona ha observat que globalment, les urgències i responsabilitats funcionals de vegades impacten en la disponibilitat per participar en accions de reciclatge professional.

Formació específica en igualtat de gènere.

Les persones consultades són coneixedores de l'existència d'una normativa específica que obliga les administracions públiques a disposar d'un Pla d'igualtat; no obstant, algunes comenten no tenir un coneixement en profunditat del desenvolupament d'aquesta llei. Així mateix, algunes reconeixen un baix nivell de coneixement sobre el marc conceptual, recursos i eines per incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques locals.

Des d'aquesta perspectiva, les persones consultades reconeixen la necessitat de fer formació en aquest àmbit dins del Pla intern d'igualtat. Tanmateix, també coincideixen en la necessitat d'innovar en les metodologies i formats.

S'acusa una falta generalitzada de motivació o interès per participar en aquest tipus de continguts formatius. Alguna persona considera que caldria, almenys, fer un mínim d'hores de caràcter obligatori, igual que es fa amb d'altres procediments i àmbits (prevenció de riscos laborals, protecció de dades, entre d'altres). Així mateix, s'apunta la importància d'innovar en els formats de formació i espais, com ara formació de caire més informal lligada a jornades, esdeveniments on es puguin posar en pràctica de manera més natural els conceptes i aspectes treballats. Alguna persona apunta com a exemple, fer esmorzars temàtics (exemples d'accions que es fan a l'empresa privada).

Des de Recursos Humans s'apunta que la informació i documentació existeix, i està accessible a tothom. Per tant, en cas de fer formació aquesta hauria de ser molt específica i adreçada a determinats col·lectius o professionals que, pel contingut de la seva feina, han d'incorporar aquesta mirada de gènere (per ex. urbanisme, ocupació entre d'altres.).

Sí que es considera important fer la formació en matèria de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquesta formació estava prevista en el pla d'acció del primer pla intern, tot i que no s'ha arribat a fer.

A l'espai de consulta s'ha aclarit que els sistemes de promoció no tenen cap component de gènere associat. En allò relacionat amb la promoció professionals es constata la limitació dels darrers anys en la convocatòria de proves de promoció atès el context de restricció pressupostària que ha impactat en negatiu a totes les administracions en general.

RESUM DE PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS	LES NECESSITATS
<p>Existència d'un pla de formació.</p> <p>Pla de gestió de personal per competències.</p> <p>Percepció positiva respecte a la igualtat de drets i accés a les accions de formació i promoció de dones i homes.</p> <p>Alta participació de les dones en accions formatives.</p> <p>Sistemes de formació, promoció professional recollits en el marc de la negociació col·lectiva, sota els principis d'igualtat i transparència.</p> <p>Percepció generalitzada de compliment amb el principi d'igualtat en la formació, promoció professional i accés als diferents llocs de treball i de comandaments.</p> <p>Formació en llenguatge inclusiu amb aplicació pràctica en la revisió de documents institucionals.</p>	<p>Incorporar de manera obligatòria formació mínima en Igualtat (normativa, marc conceptual, eines i recursos).</p> <p>Formació en prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p> <p>Explorar altres formats per a aquest tipus de formació: experiència, jornades, esdeveniments culturals – socials (esmorzars temàtics), formació en línia.</p> <p>Sistematització i continuïtat en les accions formatives que es facin.</p>

Eix 4. Usos dels temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar

Amb l'anàlisi d'aquest àmbit s'ha volgut analitzar des d'una perspectiva de gènere les condicions de treball existents quant a horaris, jornades, etc. així com la disposició de mesures orientades a afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal que l'Ajuntament de Manlleu posa a l'abast dels seus treballadors i treballadores. Això implica incidir en l'ús, gaudi i promoció de permisos, beneficis socials i altres mesures de gestió del temps de treball per fomentar la flexibilitat i la corresponsabilitat.

Organització del temps de treball i mesures de conciliació

La jornada de treball ordinària té el caràcter de jornada a temps complet i és de 37 hores i mitja de treball efectiu setmanal.

D'altra banda, el personal de l'Ajuntament de Manlleu té 6 dies personals de caràcter ordinari, més els dies addicionals per antiguitat a què tingui dret a gaudir cada empleat o empleada, i dies addicionals de vacances que es gaudeixin per antiguitat.

Horari de treball i flexibilitat horària

L'acord de les condicions de treball s'explicita en l'horari de treball i estableix la flexibilitat horària:

Article 5

Flexibilitat horària i control horari

L'horari ordinari de treball es desenvolupa mitjançant la permanència obligada del personal de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres, i en la franja horària de 16 a 18 h una tarda a la setmana, durant els períodes establerts, per a tot el personal que fa la jornada ordinària de 37'5 h setmanals.

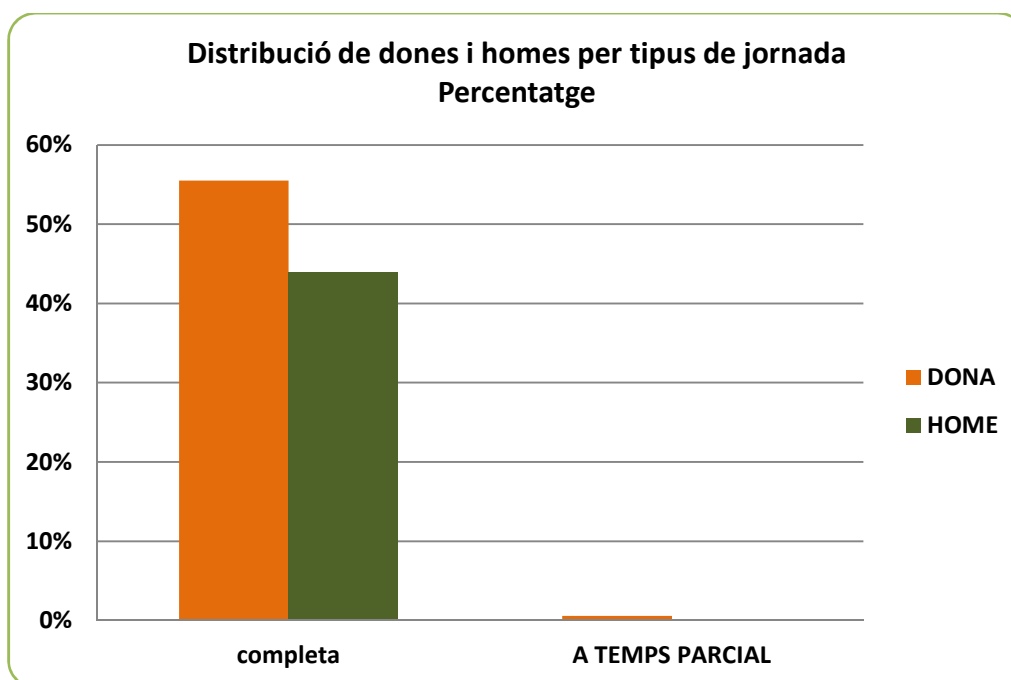
Aquesta flexibilitat en cap cas podrà afectar els llocs de treball amb atenció directa al públic durant la franja horària fixada d'obertura al públic o que estiguin subjectes a horaris específics per funcionament dels serveis públics.

Jornades laborals del personal

Quasi la totalitat de la plantilla de personal de l'Ajuntament de Manlleu té una jornada completa (taula 22 i gràfic 7), el 99% del total. Només un 1% gaudeix d'una jornada parcial, en la seva totalitat dones.

Taula 22

TIPUS JORNADA	DONES	HOMES
Completa	55%	44%
Temps parcial	1%	0%
Total general	56%	44%



Gràfic 7

Tipus de jornada del personal de l'Ajuntament:

Tal com es pot veure a la taula 23, la majoria de les dones gaudeixen d'una jornada continuada, un total de 59 dones, cosa que suposa el 57,8% de les dones en plantilla i el 32,59% del total de la plantilla (homes i dones). D'altra banda, una proporció significativa d'homes tenen una jornada en torns alterns(gràfic 8).

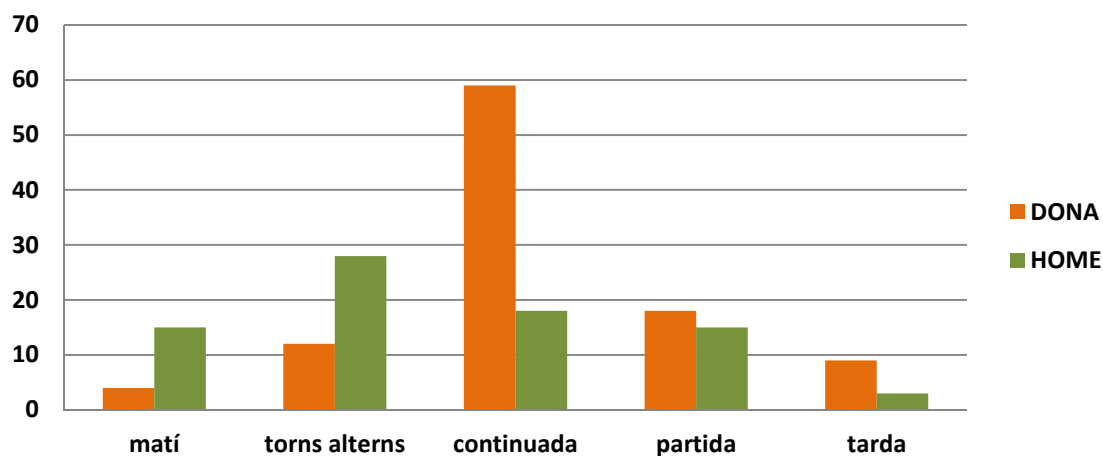
Taula 23

JORNADA/HORARIS	DONES	% del total	HOMES	% del total
Matí	4	4%	15	19%
Torns alterns	12	12%	28	35%
Continuada	59	58%	18	23%
Partida	18	18%	15	19%
Tarda	9	9%	3	4%
Total general	102	100%	79	100%

Un total de 28 homes tenien el 2016 aquest tipus de jornada, la qual cosa suposa un 35,44% del total de personal masculí de la corporació local. Aquesta dada pot ser explicada pel fet que la majoria de persones adscrites al cos de la policia local són homes on és habitual aquesta jornada.

Distribució de dones i homes per jornada/horaris

Nombre



Gràfic 8

Vacances i permisos

Les vacances estan regulades pel conveni col·lectiu :

Article 6

Vacances

1. El personal tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei efectiu, de 22 dies hàbils retribuïts de vacances, o dels dies que corresponguin si el temps de servei durant l'any és menor.

S'han trobat aspectes que inclouen situacions específiques derivades de les necessitats de conciliar la vida laboral i familiar, així com també referències a situacions especials per violència de gènere.

Els dies de vacances, els derivats dels permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i per raó de violència de gènere, i els dies d'assumptes personals es poden acumular sempre que ho permetin les necessitats de servei.

Les vacances s'han de gaudir en la seva totalitat durant l'any natural, de forma que la totalitat s'han de gaudir abans de 31 de desembre. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir les vacances en el moment de reincorporació de la baixa.

Respecte als períodes de vacances s'observa alta sensibilitat i especial cura per afavorir en la mesura del que sigui possible la conciliació de la vida laboral amb la familiar per a aquelles persones que tinguin persones dependents al seu càrrec. La regulació de les vacances introdueix el **supòsit de confluència d'interessos en el seu gaudi, el factor de tenir fills/es en edat escolar s'aplica com a preferència** en cas de coincidència en la sol·licitud dels permisos de vacances.

En el cas de col·lisió d'interessos en un mateix període de vacances se seguirà aquest criteri:

L'empleat o empleada de més antiguitat tindrà preferència en l'elecció del període de vacances, excepte quan es doni alguna de les circumstàncies següents:

- i. Malaltia greu o incapacitat física temporal degudament justificada del cònjuge, company/a, fill/a, pare/mare de l'empleat/ada.
- ii. Tenir persones dependents al seu càrrec.
- iii. Tenir fills en edat escolar, sempre que l'empleat/ada no hagi pogut gaudir de 15 dies naturals de vacances dins del període de vacances escolars.

D'altra banda, l'article 7 del conveni col·lectiu regula els diferents permisos i llicències als quals es pot acollir el personal de la Corporació.

A banda dels dies d'assumptes personals, que sumen un total de 6 per cada any de servei a l'Ajuntament, la Corporació posa a l'abast del personal d'altres tipus de permisos retribuïts i que s'ajusten a la normativa vigent. Entre d'altres queden regulats i estipulats els següents: permisos per mort de familiars, estudis, malalties greus, així com aquells permisos que tenen relació amb la cura i atenció a persones dependents.

Article 7

Permisos i llicències

El permís per assumptes personals de què pot disposar el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord és de 6 dies per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any, així com en els casos de reducció de jornada per maternitat, excedències, reducció de jornades, etc.

En relació amb els permisos especials per atenció i cura de terceres persones (taula 24), durant el **2015, un total de 5 persones van gaudir de permisos de maternitat/paternitat, 3 dones i 2 homes**. Aquesta dada s'ha incrementat en 3 persones durant el **2016. En aquest darrer any han estat més homes, un total de 5, que dones els que s'han acollit a aquest tipus de permís ordinari**.

Tal com veiem, d'altres fórmules o mesures existents per poder compatibilitzar l'atenció i cura de persones dependents no han estat sol·licitades per cap persona.

Taula 24

PERMISOS ESPECIALS PER ATENCIÓ I CURA	2015			2016		
	DONES	HOMES	total	DONES	HOMES	total
Reducció jornada maternitat	-	-	-	-	-	-
Permisos maternitat/paternitat	3	2	5	3	5	8
Excedències cura persones dependents	-	-	-	-	-	-
Altres mesures	-	-	-	-	-	-

Per acabar, i en referència als **beneficis socials** dels quals pot gaudir el personal que treballa a l'Ajuntament de Manlleu, cal destacar les ajudes socials i econòmiques a les famílies, entre d'altres beneficis socials. Al capítol 4 sobre les condicions socials del conveni o acord de condicions de treball, s'apunta la disposició de diferents ajudes socials adreçades a famílies:

Article 32

Fons social

DESPESES ESCOLARS

Escoles bressol / guarderia: 25% Quotes escoles bressol municipals de Manlleu

Escoles bressol/guarderia: 10% Quotes resta escoles bressol

Import despeses escolars fills fins a 18 anys 20% Import total dels llibres, ordinador i material digital.

NAIXEMENT/ ADOPCIÓ

Naixement o adopció: 117,49€ Per fill/a

MATRIMONI: 109,22 € Per fet causant

(preguntar si es extensible a parelles de fet i parelles homosexuals)

Article 33

Gestió i pagament de les prestacions oftalmològiques, odontològiques, escolars i familiars

Aquestes prestacions tan sols es faran efectives per al personal funcionari de carrera i personal laboral indefinit o per al personal funcionari interí, en pràctiques o laboral temporal amb una antiguitat ininterrompuda superior a 18 mesos a l'Ajuntament.

Avaluació del primer pla intern d'igualtat respecte a aquest àmbit

L'avaluació del grau d'implementació del primer pla intern apunta que l' *Àmbit d'ordenació del temps de treball* ha estat, juntament amb el de la formació del personal, un dels que ha obtingut un grau d'implementació major. De fet, aquest àmbit i l'ampli ventall de permisos que posa l'Ajuntament a l'abast del personal per afavorir la conciliació han estat molt ben valorats.

Durant la seva vigència es van millorar i ampliar aquells aspectes que afavorien la conciliació de la vida familiar, laboral i personal com ara els permisos i la flexibilitat horària.

Tot i així, s'apunta que la flexibilitat horària només s'ha pogut aplicar a una part de la plantilla. Per les característiques i la diversitat de serveis existents no es poden modificar ni flexibilitzar els horaris d'una altra part. Per tant, aquestes mesures no són extrapolables al conjunt de la plantilla.

Respecte als tràmits que cal fer per sol·licitar alguns dels permisos, al mateix informe es considera que són burocràtics, aspecte que introdueix certa pressió en la seva demanda.

No obstant, es pot parlar d'una millora en aquest sentit amb una repercussió clarament positiva en les opcions de conciliació.

Percepcions i valoracions de les persones entrevistades

En relació amb les mesures afavoridores de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, l'administració és capdavantera amb un ampli ventall de mesures i, per tant, no cal incidir en aquest àmbit. De fet, les persones representants del conjunt de personal diuen no haver rebut cap queixa al respecte. Es valora positivament i es destaca que en aquest àmbit s'ha fet un important avenç.

Sí que es constata amb un cert neguit la dificultat d'aplicar la flexibilitat horària a determinats serveis o àmbits que per les seves característiques no s'hi poden acollir. Aquest és el cas de la policia, les escoles bressol, treballadores familiars, entre d'altres. Alguns d'ells amb una forta presència femenina.

Des d'aquesta perspectiva ha estat suggerida la idea de buscar alguna fórmula per fer extensible aquesta mesura de flexibilitat al conjunt de la plantilla. Per exemple, dins de la mateixa estructura que puguin fer intercanvis entre les mateixes treballadores.

D'altra banda, també s'ha detectat certa dificultat a l'hora d'aplicar permisos que inclouen una reducció de la jornada per a cura de terceres persones, ja que sovint no és possible disminuir el nombre de tasques o de funcions que té assignades la persona que s'acull a la mesura, cosa que representa una sobrecàrrega que de vegades implica fer més hores de les que estan estipulades en la reducció de jornada.

RESUM DE PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS	LES NECESSITATS
<p>Ampli ventall de mesures afavoridores de la conciliació de la vida familiar, laboral i personal.</p> <p>Permisos i dies de lliure disposició.</p> <p>Sensibilitat per facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar que queda expressada en diferents permisos, horaris – jornades, dies de vacances.</p> <p>Torn d'elecció de vacances que preveu les persones amb fills/es a càrrec com a prioritàries en cas de confluència d'interessos en el gaudi.</p> <p>Ajudes socials i econòmiques adreçades a famílies.</p>	<p>Fer extensible al conjunt de la plantilla la flexibilitat horària mitjançant la recerca de fórmules innovadores: banc del temps, per exemple.</p> <p>Recollir anualment informe de persones que han gaudit de les mesures de conciliació per sexe, amb la finalitat de detectar noves necessitats de la plantilla. Exemples: anàlisi dades, i qüestionari a la plantilla. Estudi del clima laboral o introducció al qüestionari de riscos psicosocials aquest àmbit.</p>

Eix 5. Condicions laborals i política retributiva

La política retributiva a l'administració local queda estipulada a la Relació de llocs de treball (RLT) i al conveni col·lectiu que regula el conjunt de les relacions laborals.

A les administracions públiques, aquesta política es regeix per la normativa vigent i per criteris de transparència i igualtat de mèrits i capacitats. No obstant, cal una anàlisi d'aquest àmbit, en tant que la corporació ha de vetllar perquè s'acompleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.

L'EBEP estableix el règim de retribucions per als funcionaris i funcionàries de les corporacions locals, i les estructura en dos grans grups: bàsiques i complementàries. En el present capítol fem una aproximació a les condicions retributives amb una perspectiva de gènere.

Anàlisi de la política de retribucions

Les retribucions bàsiques del personal de l'administració es determinen per l'adscripció al grup o subgrup professional associat a cada lloc de treball, els complements específics i de destí, així com altres complements associats a l'antiguitat com ara els triennis i altres que la mateixa corporació municipal estableix i que queden recollits a la **Relació de llocs de treball** i al conveni col·lectiu. Pel que fa a la retribució complementària, va en funció de les característiques específiques del lloc de treball: progressió assolida, dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, rendiment... entre d'altres. El salari base, els complements i els triennis conformen el sou del personal de l'administració pública.

Al llarg d'aquests últims anys l'Ajuntament de Manlleu ha dut a terme un esforç molt important en la millora de les condicions de treball dels seus empleats i empleades en qüestions tan cabdals com les millores retributives a través d'una nova valoració de llocs –vinculada a la mateixa relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Manlleu- i amb la posada en marxa del sistema de carrera administrativa d'acord amb la progressió del grau personal, la implantació de plans de formació contínua per a tot el personal, i el desenvolupament de processos de promoció interna.

Les condicions econòmiques que afecten el conjunt de treballadors i treballadores (personal funcionari i laboral) queden expressades al conveni col·lectiu que determina a l'article 10 els conceptes retributius bàsics i complementaris:

Article 10

Conceptes retributius

Les retribucions del personal al servei d'aquest Ajuntament tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública, i es classifiquen en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

1. Retribucions bàsiques: són retribucions bàsiques el sou, els triennis i les pagues extraordinàries:

a) Sou: és la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional
Triennis: per cada tres anys de servei.

Pagues extraordinàries: dues a l'any

2. Retribucions complementàries: el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris o les hores extraordinàries:

a) Complement de destinació: retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa. Consisteix en una quantia fixa per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball (dels 30 existents a la normativa sobre funció pública).

b) Complement específic: està destinat a retribuir les condicions particulars d'algun lloc de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en què es desenvolupa el treball (perillositat i/o penositat).

c) Complement de productivitat: té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa amb què el funcionari desenvolupa la seva feina.

Per tal d'analitzar les retribucions del personal de l'Ajuntament de Manlleu s'han agrupat el total de persones de cada sexe entre diferents franges salarials. Per a aquesta anàlisi s'ha considerat el salari brut mensual global del conjunt dels llocs de treball de la LRT, amb complements i tenint en compte totes les jornades.

Distribució de la plantilla per franges salarials i sexe

Tal com s'observa a la taula 26, més de la meitat (61,32%) de les persones de l'Ajuntament de Manlleu cobren un salari mensual d'entre 1.000 i 2.000 euros, i sumen un total de 111 persones; 66 persones se situen en la franja de 1.000-1.500 euros i 53 en la forquilla de 1.501 -2.000 euros mensuals. Les dones es concentren en la franja salarial de 1500- 2000 euros, mentre que el salari dels homes està més distribuït entre aquestes dues franges salarials: 30 homes cobren entre 1.000-1.500 euros i 28 se situen en la franja de 2.000 a 2.500 euros.

Taula 26

Personal FUNCIONARI I LABORAL FIX

Escala salarial % del total de cada franja	DONES	% Dones	HOMES	% Homes	TOTAL
1000-1500	36	54.54%	30	45.45%	66
1501-2000	41	77.35%	12	22.64%	53
2001-2500	17	37.77%	28	62.22%	45
2501-3000	2	25%	6	75%	8
3001-3500	1	25%	3	75%	4
+ 3500	3	60%	2	40%	5

De l'anàlisi de franges salarials per sexe, podem veure que a la franja salarial de 1.000-1.500 euros mensuals, hi ha paritat total. Així mateix, en la franja més alta també trobem paritat total, un 60% de les persones que cobren més de 3.500 euros mensuals són dones i un 40% homes. Dir també que la forquilla salarial entre 2.001 i 2.500 euros mensuals està molt propera a la paritat, un 37.77% de les dones enfront d'un 62.22% dels homes.

Si atenem al **pes relatiu de cada col·lectiu** (taula 27), observem que el 77% del col·lectiu de dones se situen al nivell salarial entre les franges de 1.000 i 2.000 euros mensuals. Els homes s'aglutinen el 52.03% en aquesta mateixa franja. D'altra banda, en les franges més altes, a partir de 3.000 euros, el pes relatiu dels homes és una mica més alt, tot i que no és significatiu. Per acabar, cal apuntar que les franges salarials més altes (més de 3.500 euros) es corresponen amb les categories de més responsabilitat funcional, A1 en càrrecs de responsable d'àrees, on hi ha 3 dones i 2 homes.

Taula 27

PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL FIX				
Escala salarial % del total de cada col·lectiu	DONES	% Dones	HOMES	% Homes
1000-1500	36	36%	30	37.03%
1501-2000	41	41%	12	15.00%
2001-2500	17	17%	28	34.56%
2501-3000	2	2%	6	7.40%
3001-3500	1	1%	3	3.70%
+ 3500	3	3%	2	2.46%

Anàlisi per bandes salarials, categoria professional i sexe

L'anàlisi per **categories i franges salarials** (taules 28,29,30,31,32 i,33) mostra que gran part de les persones que se situen en cada categoria, cobren un salari mitjà semblant. Hi ha paritat salarial total (dins de cada categoria i en totes les franges salarials) en les categories A1, AP, C2, i C del cos de policia. En aquesta darrera categoria s'observa que el gruix de personal és masculí. Encara que el pes relatiu de les dones és molt inferior, es veu que totes les persones dins d'aquesta categoria se situen en la mateixa franja salarial.

Taula 28

A1	FRANJA SALARIAL	DONES	% Dones	HOMES	% Homes	TOTAL
	1501-2000			2	100%	2
	2501-3000	2	50%	2	50%	4
	3001-3500			1	100%	1
	> 3500	3	60%	2	40%	5
	TOTAL	5		7		12

Taula 29

A2	FRANJA SALARIAL	DONES	% Dones	HOMES	% Homes	TOTAL
	1501-2000	15	75.00%	5	25.00%	20
	2001-2500	12	70.58%	5	29.41%	17
	2501-3000			1	100%	1
	3001-3500	1	100%			1
	TOTAL	28		11		39

En la categoria C1 s'observa una concentració significativa de dones en la franja salarial de 1501-2000 euros. Són un total de 22 dones de les 23 amb aquesta categoria, en la qual s'ubiquen llocs de treball de tècnic/a auxiliar. En les franges més altes d'aquesta mateixa categoria (forquilla de 2.500 euros a 3.500) hi ha 5 homes, que es corresponen als nivells de comandament del cos de la policia local (sotsinspector, sergent i caporal), on només hi ha efectius masculins.

Taula 30

C1	FRANJA SALARIAL	DONES	% Dones	HOMES	% Homes	TOTAL
	1000-1500	1	25.00%	3	75.00%	4
	1501-2000	22	81.48%	5	18.51%	27
	2501-3000			3	100%	3
	3001-3500			2	100%	2
	TOTAL	23		13		36

En la categoria C, s'observa que el gruix de personal és masculí. Tot i així, i encara que el pes relatiu de les dones sigui molt inferior, es veu que totes les persones dins d'aquesta categoria se situen en la mateixa franja salarial.

Taula 31

C	FRANJA SALARIAL	DONES	% Dones	HOMES	% Homes	TOTAL
	2001-2500	5	18.51%	22	81.48%	27
	TOTAL	5		22		27

Taula 32

C2	FRANJA SALARIAL	DONES	%dones	HOMES	%homes	TOTAL
	1000-1500	22	59.45%	15	40.50%	37
	1501-2000	4	100%			4
	2001-2500			1	100%	1
	TOTAL	26		16		42

Taula 33

AP	FRANJA SALARIAL	DONES	%dones	HOMES	%homes	TOTAL
	1000-1500	13	52%	12	48%	25
	TOTAL	13		12		25

Percepcions de les persones consultades

La retribució del personal a les administracions públiques està força categoritzada i definida. Per tant, es considera que no existeix cap discriminació en aquest àmbit.

Hi ha consens que l'administració és transparent i no pot incórrer en discriminació salarial. Els sous base i complements són publicitats i transparents. Per tant, l'opinió és que hi ha igualtat salarial.

A més, la transparència ha estat un dels compromisos de la corporació treballats en els darrers anys. De fet, l'Ajuntament de Manlleu ha rebut el premi d'Administració Oberta (2015) que destaca el nivell de transparència de la informació i l'accessibilitat pública.

L'avaluació del primer pla intern ha evidenciat que la **Línia 4. Àmbit retributiu** ha estat poc impulsada des del mateix pla. Tot i així, des de l'Ajuntament es van dur a terme accions paral·leles que han repercutit positivament en una millora retributiva de la plantilla.

Al mes d'octubre de 2014, i d'acord amb un estudi retributiu de la Diputació Barcelona, es va aplicar una revisió salarial en la valoració d'alguns llocs de treball, que va comportar una millora de 53 dotacions de personal, de les quals el 68% eren ocupats per dones. Així mateix, es va acompanyar d'una avaluació per competències que va repercutir en una millora salarial.

RESUM DE PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS	LES NECESSITATS
<p>Transparència i objectivitat en els conceptes salarials de la corporació queden recollits a la RLT i conveni col·lectiu.</p> <p>El criteri de l'atribució salarial és el lloc de treball independent que sigui home o dona qui l'ocupi.</p> <p>Percepció general de no discriminació salarial.</p> <p>El 2014 es revisa la RLT amb un impacte positiu en els salaris, 53 efectius milloren la seves condicions, de les quals la majoria van ser dones (un 68%).</p>	<p>Continuar revisant la RLT de manera sistemàtica per tal de conèixer la realitat salarial.</p> <p>Revisió amb un enfocament de gènere dels criteris d'assignació dels complements específics.</p>

Eix 6. Prevenció i salut laboral i mecanismes de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere

Homes i dones estan exposats a factors de risc diferents; per tant, cal conèixer quina és la política de prevenció de riscos laborals de l'organització per tal d'identificar si incorpora criteris de gènere en la seva definició i actuació. Així mateix, cal indagar sobre el volum de baixes i accidents de treball a l'empresa tot analitzant les dades segregades per sexe, per tal de poder aprofundir en l'anàlisi des d'un enfocament de gènere.

L'anàlisi de la situació de l'entitat respecte a aquest àmbit té per finalitat conèixer si a l'Ajuntament, dins de la política de prevenció de la salut laboral, es considera la variable gènere en el seu plantejament inicial i desplegament dels diferents plans i accions que incorpora el pla de prevenció de riscos laborals.

L'assetjament sexual forma part dels riscos psicosocials que poden afectar els treballadors i treballadores. L'assetjament sexual és un dels punts que marca la Llei orgànica d'Igualtat 3/2007, de 22 de març i la Llei catalana per la igualtat efectiva de juliol de 2015 i que defineix com "qualsevol comportament verbal o físic, de natura sexual que atempti contra la dignitat de la persona i quan es crea un ambient degradant i ofensiu". La Llei preveu que tota empresa ha de tenir eines o protocols d'actuació com a mesura de prevenció d'aquesta conducta.

L'anàlisi de la situació de l'entitat respecte a aquest àmbit té per finalitat conèixer si existeixen mecanismes per detectar aquests casos, preveure i actuar en conseqüència.

Anàlisi de la política preventiva i mecanismes d'actuació

L'Ajuntament de Manlleu disposa d'un pla de prevenció de riscos laborals actualitzat al març del 2017.

Aquest Pla engloba les diferents accions a desenvolupar en matèria preventiva. Una de les accions d'obligat compliment és la disposició d'un servei de prevenció aliè a l'organització municipal. Aquest pla abasta els diversos centres on desenvolupen la seva activitat el conjunt de treballadors i treballadores de l'Ajuntament.

De la consulta d'aquest pla es desprenen els següents objectius:

- Reducció de la sinistralitat laboral.
- Actualitzar el Pla de prevenció de riscos laborals.
- Actualitzar l'avaluació de riscos laborals dels diferents centres i llocs de treball.
- D'acord amb les avaluacions de riscos laborals elaborar un pla formatiu.
- Formació en prevenció per al personal de nova incorporació.
- Vigilància de la salut: reconeixements mèdics inicials o periòdics per als llocs obligatoris i voluntaris per a la resta de llocs.

El pla de prevenció fa referència a la importància de formar el conjunt de treballadors i treballadores en la política de riscos laborals i l'actitud preventiva. De fet, al document queda expressat el tipus de formació, bàsica o específica, la durada i el col·lectiu professional beneficiari.

Organització preventiva municipal

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, és la norma general per la qual es determina el cos bàsic de garanties i responsabilitats necessàries per establir l'adequat nivell de protecció de la salut del personal davant dels riscos derivats de les condicions de treball.

La política de preventiva de l'Ajuntament de Manlleu depèn orgànicament del **Servei de Prevenció de riscos laborals** ubicat, funcionalment, en el departament de Recursos Humans. L'article 5 del conveni col·lectiu recull els acords en matèria de seguretat i salut laboral:

CAPÍTOL 5

Seguretat i salut laboral

Article 35

Prevenció de riscos laborals

35.1 Condicions generals

La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de recursos humans de l'Ajuntament de Manlleu i de les organitzacions sindicals signants d'aquest acord, per la qual cosa acorden les mesures concretes següents per complir el que disposa la normativa sobre prevenció de riscos laborals:

L'empleat o empleada té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i psíquica a una adequada política de seguretat i salut laboral i el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de risc que s'adoptin legalment i reglamentàriament.

És obligatori per a tots els empleats de la corporació l'ús de tots els mitjans de seguretat i equips de protecció individual posats a la seva disposició.

El Comitè haurà de tenir coneixement amb caràcter previ de totes les reformes que es vulguin portar a terme en l'espai de descans col·lectiu ubicat a la casa consistorial i destinat al conjunt del personal, per tal de vetllar que les modificacions que s'hi portin a terme tinguin en compte els interessos col·lectius del conjunt de l'organització.

Comitè de salut i seguretat

D'altra banda, el **Comitè de Seguretat i Salut** és l'òrgan col·legiat de participació i de composició paritària destinat a la consulta periòdica de les actuacions de l'Ajuntament de Manlleu en matèria de prevenció de riscos laborals.

Els delegats i les delegades de prevenció

Són les persones representants dels empleats i empleades municipals amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals i seran designats entre els membres de la Junta de Personal i Comitè d'Empresa.

L'any 2015, el Comitè de Seguretat i Salut estava format per 7 dones i 2 homes (taula 34), cosa que suposa un 77,77% i un 22,22% respectivament, i no arriben a la paritat. L'any 2016 aquesta diferència va quedar equilibrada i va arribar a la paritat total, 4 dones i 5 homes, amb un pes relatiu del 44,44% i del 55,55% respectivament.

Taula 34

COMITÈ SEGURETAT I SALUT MANLLEU	DONES	HOMES
2015	7	2
2016	4	5

Prevenició de riscos i perspectiva de gènere.

De la lectura del Pla de prevenció de riscos laborals podem concloure que en diferents punts es fa referència a les característiques específiques de llocs de treball i els riscos laborals associats, considerant els instruments, elements de protecció i accions en matèria preventiva. Així mateix, es fa referència a situacions dels treballadors i treballadores que poden requerir una protecció especial associada a les característiques personals rellevants o estat biològic conegut del treballador o treballadora (persones especialment sensibles, menors, dones embarassades).

En aquest sentit, s'inclou clarament la perspectiva de gènere en tant que es protegeix i es garanteixen les condicions de treball de les dones embarassades i/o en període de lactància, i s'estipulen els mecanismes necessaris per tal de protegir la salut de les dones.

Baixes durant el procés de gestació

Durant l'embaràs de l'empleada, si el desenvolupament del seu treball habitual pogués resultar perjudicial per a ella, amb caràcter transitori i amb l'informe previ, la corporació, d'acord amb les possibilitats existents, facilitarà el seu canvi a una altra destinació dins la seva categoria, especialitat professional i torn habitual.

Dades d'absentisme laboral

Taula 35

ABSENTISME LABORAL	2015		2016	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
Índex absentisme laboral	56,77%	43,23%	56,92%	43,08%

En relació amb l'índex d'absentisme laboral (taula 35), cal destacar que tant l'any 2015 com l'any 2016 les dones van tenir un índex de 13 punts més alt que els homes. L'any 2016, el 56,92% de les absències enregistrades al lloc de treball van ser de dones enfront del 43,08% dels homes.

Caldria fer un estudi més en profunditat per poder conèixer quines són les causes principals que motiven l'absentisme, fent especial atenció a les casuístiques

desagregades per sexe per tal de desvetllar possibles raons atribuïdes als rols de cura i atenció a persones dependents assumides encara avui dia principalment per les dones.

Taula 36

BAIXES LABORALS	2015		2016	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
Baixes per malaltia	32	18	27	24
Baixes per accident laboral	3	3	2	7

D'altra banda, respecte a les baixes per malaltia comuna, també són les dones les que causen més baixes. L'any 2015, la diferència va ser notable ja que les dones que van causar alguna baixa sumaven un total de 32 enfront de 18 dels homes. L'any 2016, aquesta diferència es redueix significativament. Són un total de 27 dones i 24 homes els efectius que han causat baixa (taula 36).

En relació amb les baixes per accident a la feina, s'observa que durant l'any 2016 van ser 7 homes els que van patir un accident a la feina, i 2 dones. En aquest cas és més alt l'índex de sinistralitat laboral dels efectius homes.

Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de gènere

L'Ajuntament de Manlleu disposa des del setembre de 2009 d'un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe. **Al preàmbul del document s'expressa de manera explícita el compromís de l'Ajuntament per aconseguir un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones.** D'acord amb aquests principis, ***l'Ajuntament de Manlleu declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància.***

Aquest protocol ha estat difós per diferents canals de comunicació interna, i està ubicat a la intranet de l'Ajuntament.

Durant l'any 2017 no s'ha rebut cap denúncia per aquest fet. A l'espai d'entrevistes s'ha apuntat que fa uns anys sí que es va rebre una denúncia per part d'una persona adscrita als programes específics de caràcter temporal.

Taula 37

MECANISMES DE PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL	2009
Existència de protocol de prevenció	SI
Persona o comissió referent en Comitè Prevenció	SI
Acció formació/sensibilització per prevenció	-
Mecanismes de denúncia	SI
Altres mecanismes	-

Al protocol, es defineixen els conceptes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, la normativa vigent, persones destinatàries així com els mecanismes de denúncia que cal utilitzar en cas de ser objecte d'una situació d'assetjament sexual i/o ser testimoni d'un comportament ofensiu envers un altre.

Les persones referents del Protocol són les responsables d'activar el procediment d'actuació. L'Ajuntament de Manlleu va designar una relació de 6 persones per donar suport en aquest procés: Recursos Humans, tècnica del Servei de Prevenció, l'agent d'igualtat, presidència de la Junta i Comitè de personal, un/a policia local, un/a treballador/a social.

Dins del protocol s'incorpora el compromís per a la difusió del document entre el conjunt de la plantilla de personal, així com la realització d'accions de formació per tal de crear consciència i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

L'AJUNTAMENT DE MANLLEU, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:

- Anualment es distribueixi un exemplar del protocol a totes les persones treballadores (amb la nòmina del mes de març – dia de la dona treballadora/ abril –dia de la seguretat en el treball, etc.).
- Les persones que s'incorporen coneguin des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles. Amb la proposta de contracte s'adjuntarà una còpia del protocol que caldrà retornar signada.
- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, estigui disponible i accessible a tots els treballadors al tauler d'anuncis/ Intranet.
- S'incorpori una clàusula en els contractes administratius de l'Ajuntament que faci esment a aquest protocol.

L'AJUNTAMENT DE MANLLEU d'acord amb la representació de les persones treballadores organitzarà accions específiques de formació entorn de:

- Què són i què no són assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).

Específicament es faran accions per a aquests tres nivells de persones:

- Les persones que s'incorporen a l'organització.
- Les persones amb responsabilitats de direcció.
- Les persones amb responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes, mediació.)

Conclusions de l'avaluació del 1r Pla intern respecte a aquest àmbit

La **Línia 5. Àmbit de salut laboral i assetjament sexual** del primer pla intern, recollia una acció de "sensibilització" sobre salut laboral i la seva relació amb la vida persona". Les conclusions de l'avaluació apunten que aquesta actuació s'ha fet de manera general, pel que fa a salut laboral. Tanmateix, dins dels continguts treballats, es constata que el temari no inclou temes de salut sexual ni d'assetjament sexual.

Respecte al grau de coneixement del Protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, es conclou un coneixement parcial de la seva existència. Per tant, caldria millorar la difusió.

Una altra acció dins de l'àmbit de la salut laboral que incloïa el 1r pla intern era la de vetllar per la perspectiva de gènere en l'anàlisi de llocs de treball i condicions de treball mitjançant un estudi psicosocial que no s'ha fet.

Anàlisi de les percepcions de les persones treballadores

A l'espai d'entrevistes s'ha preguntat per la política de prevenció de riscos laborals i sobre si aquesta incorpora la perspectiva de gènere. En general es considera que es té en compte la mirada de gènere sobretot en aquells àmbits de protecció especial, i que ja ve determinat per la normativa, com és la situació de dones embarassades així com persones treballadores amb especial sensibilitat.

També s'han fet avaluacions de riscos laborals sobre ergonomia, adreçats a tothom. L'avaluació de riscos de caire psicosocial no s'ha fet encara, tot i que l'empresa que presta aquests serveis anualment avisa quina és l'avaluació que cal fer.

Quant al Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual, en general es té coneixement de la seva existència i de la seva aprovació, se n'ha fet difusió i està ubicat a la intranet. Tot i així, s'ha observat que algunes persones entrevistades no en tenen un coneixement detallat; tampoc saben quines són actualment la persones referents i si han fet formació específica.

Es comparteix l'opinió que l'existència del protocol garanteix l'existència d'un procediment per abordar-lo, alhora que aporta seguretat i tranquil·litat a les persones que hi treballen. Aquest protocol s'haurà d'incloure al pla d'acollida. Així mateix, també s'ha parlat de la importància de fer formació en aquest àmbit.

Des d'aquesta perspectiva és compartida la necessitat de fer formació específica adreçada a les persones referents del protocol, delegats i delegades sindicals i conjunt de la plantilla. Sobretot aquesta formació ha de tenir una vessant preventiva important per tal que no arribin a donar-se aquest tipus de conductes.

RESUM DE PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS	LES NECESSITATS
<p>Pla anual de prevenció de riscos laborals.</p> <p>Comitè de Salut Laboral paritari: personal de l'Ajuntament i personal de representació dels treballadors i treballadores .</p> <p>Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p> <p>L'avaluació dels riscos laborals introdueix eines per avaluar els riscos de caire psicosocial.</p>	<p>Incorporació al pla d'acollida de la informació relativa al pla d'igualtat i protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p> <p>Revisió de clàusules per a la contractació de les empreses que presten servei de prevenció perquè incorporin la perspectiva de gènere.</p> <p>Analitzar causes de les baixes per malaltia i absentisme des d'un enfocament de gènere.</p> <p>Informar empreses alienes del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i la seva aplicació a treballadors i treballadores que presten serveis als centres de treball municipals.</p> <p>Formació al Comitè de Salut en temes de riscos laborals i gènere.</p> <p>Formació en el Protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere.</p>

CONCLUSIONS

Respecte al compromís i trajectòria en polítiques d'igualtat

- L'Ajuntament de Manlleu parteix de l'experiència i aprenentatges derivats de la implementació del primer Pla intern d'igualtat; per tant, es pot constatar un grau de maduresa del consistori en el desenvolupament de polítiques d'igualtat que propicien un bon punt de partida per continuar avançant en el desplegament de polítiques d'igualtat dins de l'organització.
- Reconeixement extern del compromís municipal per la transparència institucional: Premi Administració Oberta.
- Cura de la imatge institucional, llenguatge escrit i altres elements comunicatius (projecció de polítiques d'igualtat en documents institucionals) des d'una perspectiva de gènere.
- Complementarietats i sinergies entre la igualtat de gènere i millores i innovacions organitzatives recentment incorporades (gestió de carreres professionals per competències, transparència en la comunicació i documentació, plans de comunicació, revisió de la RLT...).
- De cara al proper pla intern caldrà un replantejament de la configuració de la Comissió de Seguiment per tal de vetllar pel seu desplegament efectiu, i garantir la distribució de responsabilitats, implicacions i la rendició de comptes cap a la plantilla en el marc del compromís institucional amb la transparència.
- Cal continuar treballant per la sistematització i continuïtat de les accions endegades en el període anterior, com ara la revisió i atenció al llenguatge inclusiu i la visibilització del compromís institucional per incorporar la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans.
- Caldrà assegurar els recursos humans i econòmics necessaris per a una implementació eficaç del conjunt d'accions que incorpori el II Pla intern. Atenció especial als dispositius d'igualtat com a agents qualificats.
- Caldrà reforçar la difusió interna del pla d'igualtat intern per tal d'assegurar que tota la plantilla en tingui coneixement i comparteixi els objectius a assolir.

Respecte a la composició de la plantilla de personal

- Paritat per sexes en la plantilla de personal de l'Ajuntament, amb una major presència de dones.
- Representació més alta de dones en el cos polític, resultat dels canvis polítics dels darrers mesos que han canviat l'equilibri en la paritat política.
- Existeix una percepció generalitzada d'igualtat respecte la presència de les dones a l'administració local motivada pels sistemes d'accés a la funció pública que es basen en criteris d'igualtat i transparència: universalitat en l'accés.
- Tot i així, es pot constatar que l'Ajuntament de Manlleu ha estat capdavanter en l'aplicació de mesures d'acció positiva quan el lloc de treball així ho ha requerit.

Sempre justificat des del marc legal i de manera puntual. (convocatòria per a dones policies).

- Alguns processos de selecció han incorporat temaris d'igualtat, tot i que no de manera sistemàtica.
- Volum significatiu de dones amb titulacions universitàries A1 i A2 corresponents a estudis universitaris superiors i de grau mitjà.
- Aquesta valoració positiva de la presència de dones a la corporació municipal és extensible als càrrecs de comandament amb una representació significativa de dones en càrrecs de més alt nivell de comandaments (coordinadores d'àrees).
- Presència equilibrada de dones als diferents espais de participació social (comitè d'empresa, junta de personal, comitè de seguretat i salut laboral).
- Segregació horitzontal: representació de dones i homes en l'organització municipal per àrees: alta presència en aquelles àrees tradicionalment feminitzades (serveis socials, educació, ocupació) i molt baixa en aquelles ocupades històricament per homes (policia local i brigades).
- Reconeixement i conscienciació envers la **segregació horitzontal** existent a l'Ajuntament: àrees feminitzades i masculinitzades. Aquesta realitat respon a una realitat social marcada per la divisió sexual del treball: és una qüestió de temps i canvi de mentalitats. Cal en aquest sentit treballar en complementarietat des del Pla municipal d'igualtat per a una major sensibilització i conscienciació a la ciutadania per trencar estereotips en l'elecció professional.
- Caldria incorporar de manera sistemàtica als processos de selecció un temari mínim amb continguts d'igualtat, per una qüestió de coherència amb el compromís institucional.
- Revisar el Pla d'acollida incorporant els plans, accions, codis de conducta i eines de què disposa l'Ajuntament per tal de garantir la igualtat de dones i homes (protocol d'assetjament, pla intern d'igualtat, comunicació no sexista...).
- Descripció de procediments de selecció per garantir la igualtat i el compliment de la normativa vigent: tribunals de selecció paritaris, informes d'impacte de gènere.

Respecte a la política de formació i desenvolupament professional

- Accés igualitari a les accions formatives i de reciclatge professional.
- Més participació femenina en les accions formatives.
- Necessitat de formació adreçada al conjunt de la plantilla en matèria d'igualtat (normativa, conceptes, eines, etc.) de caire obligatori.
- Caldrà buscar noves fórmules i plantejaments metodològics en les accions formatives.

Respecte a l'organització del temps de treball i les mesures de conciliació

- Ampli ventall de permisos i mesures afavoridores de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Suport també a les famílies, en beneficis socials i econòmics.
- Valoració positiva de les mesures de conciliació en general.

- Flexibilitat horària d'entrades i sortides valorada molt positivament per part de les persones treballadores. tot i que en el marc de les entrevistes ha sorgit alguna proposta de revisió i millora. Es constata que hi ha personal que per la tipologia de serveis prestats no s'hi poden acollir i que afecta en gran part a serveis i llocs de treball amb alta concentració de personal femení. Caldria revisar aquest aspecte i explorar noves eines per garantir que tothom pogués gaudir de la flexibilitat horària.
- Les dones són les principals usuàries – demandants dels permisos per atendre persones a càrrec (reduccions jornades, lactància, excedències...).

Respecte a les condicions laborals i la política retributiva

- Estructura de personal amb un major pes de personal funcionari. No s'observen diferències significatives entre homes i dones.
- Igualtat salarial i paritat en les retribucions del personal desagregades per sexe. S'observa en la majoria de les categories professionals una distribució força homogènia entre homes i dones en les diferents franges salarials analitzades.
- Les persones consultades consideren que existeix igualtat salarial.

Respecte a la salut laboral i la prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere

- Política de prevenció i valoració de riscos laborals amb enfocament de gènere en algunes matèries clau: protecció maternitat, proves mèdiques, avaluació de riscos laborals per col·lectius professionals, tot i que es valora que no s'ha considerat en profunditat la perspectiva de gènere.
- S'han detectat més baixes laborals en el grup de dones. Cal revisar l'índex d'absentisme laboral i les baixes des d'una perspectiva de gènere.
- Disposició d'un Protocol d'actuació i prevenció davant l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.
- Bona valoració per part de les persones consultades en relació amb aquest protocol, tot i que cal fer un desplegament més efectiu que inclogui difusió, comunicació i formació.
- Caldria incorporar-lo al Pla d'acollida, així com informar l'empresa que presta serveis de prevenció de la seva existència i de la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en el Pla de prevenció. En aquests sentit, també seria interessant fer extensible la comunicació sobre el Protocol d'assetjament a d'altres empreses col·laboradores que presten puntualment serveis a la corporació municipal.

PLA D'ACCIÓ

Objectius del Pla d'igualtat intern

El pla d'acció que es proposa a continuació ha seguit la següent metodologia:

1. Definició dels objectius que guiaran les actuacions a emprendre
2. Definició de les accions que s'han de portar a terme tenint en compte les diferents àrees implicades i que seran les responsables d'impulsar-les.
3. Per a cadascuna de les accions es determinaran i s'especificaran els recursos necessaris.
4. Per a cadascuna de les accions també s'establiran els indicadors per fer-ne l'avaluació i el seguiment.
5. El pla d'igualtat parteix del principi de la transversalitat com a metodologia i eix fonamental de treball.

Els objectius del Pla intern d'igualtat de l'Ajuntament de Manlleu són els següents:

Eix 1. Compromís polític en polítiques d'igualtat

- Enfortir el compromís polític i tècnic amb les polítiques d'igualtat
- Incorporar el llenguatge inclusiu oral i escrit i fer-lo extensiu internament a tots els documents, reunions etc.

Eix 2. Accés a l'ocupació, selecció i promoció de personal

- Incrementar el coneixement de les noves incorporacions dels mecanismes existents que hi ha per vetllar per la igualtat dins l'ens.
- Oferir un coneixement bàsic en polítiques d'igualtat a totes les noves incorporacions de personal funcionari de carrera i personal laboral.
- Vetllar per la paritat en la composició del tribunals de selecció.

Eix 3. Formació i desenvolupament professional

- Incrementar el nivell de coneixement en matèria d'igualtat de tota la plantilla
- Formar la plantilla perquè pugui prevenir i detectar una possible situació d'assetjament sexual amb la finalitat d'assolir un entorn de treball lliure d'assetjament.
- Fer extens a tota la plantilla el coneixement del protocol de prevenció d'assetjament sexual, així com els mecanismes
- Formar en llenguatge no sexista

Eix 4. Usos dels temps i conciliació de la vida laboral personal i familiar

- Detectar noves necessitats i o dificultats en relació amb les mesures de conciliació de la vida laboral personal i familiar.
- Fer extenses les mesures de flexibilitat horària a tota la plantilla o en el seu defecte aportar mesures compensatòries per facilitar la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar.
- Aportar noves mesures que facilitin la gestió de permisos per a cura de menors o gent gran.

Eix 5. Retribucions

- Mantenir equitat i transparència retributiva

Eix 6. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual raó de gènere

- Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.
- Fer extensiu el coneixement entorn de la prevenció d'assetjament sexual i el protocol vigent a tota la plantilla

Accions

Eix 1. Compromís polític en polítiques d'igualtat

Acció 1.1	Creació de la Regidoria d'Igualtat
TEMPORALITZACIÓ	Juny-setembre 2019
ÀREA RESPONSABLE	Alcaldia
INDICADORS	Creació sí/no
RESULTAT	Increment del compromís polític en la igualtat

Acció 1.2	Dotació d'un pressupost econòmic anual destinat a polítiques d'igualtat
TEMPORALITZACIÓ	Gener de 2018 i sistematitzat anualment
ÀREA RESPONSABLE	Alcaldia Promoció Social i Personal, Salut Pública i Consum
INDICADORS	Imports anuals
RESULTAT	Major grau d'acompliment de Pla intern d'igualtat

Acció 1.3	Creació de Comissió de Seguiment del Pla intern d'igualtat
TEMPORALITZACIÓ	Febrer 2018
ÀREA RESPONSABLE	Promoció Social i Personal, Salut Pública i Consum
INDICADORS	Creació SÍ/NO
RESULTAT	Major grau d'acompliment del Pla

Acció 1.4	Elaboració d'un protocol de seguiment del Pla intern d'igualtat
TEMPORALITZACIÓ	Febrer 2018
ÀREA RESPONSABLE	Promoció Social i Personal, Salut Pública i Consum
INDICADORS	Creació SÍ/NO
RESULTAT	Major grau d'acompliment del Pla

Acció 1.5	Formació: càpsules formatives en matèria d'igualtat (marc conceptual i normatiu, llenguatge no sexista i pla d'igualtat intern) per a personal polític
TEMPORALITZACIÓ	Any 2018 per a l'actual equip de govern Any 2020 posterior al període electoral.
ÀREA RESPONSABLE	Alcaldia Promoció Social i Personal, Salut Pública i Consum.
INDICADORS	Nombre de càpsules formatives desenvolupades Percentatge de persones participants
RESULTAT	Major sensibilització i coneixement en matèria d'igualtat per a l'equip de govern i increment del compromís polític.

Eix 2. Accés a l'ocupació, selecció i promoció de personal

Acció 2.1	Mantenir en l'apartat de temari específic dels processos selectius de concurs oposició, per a places de funcionari o funcionària de carrera i personal laboral fix, les matèries de polítiques d'igualtat i la perspectiva de gènere
TEMPORALITZACIÓ	Gener de 2018 en endavant, sistematitzat
ÀREA RESPONSABLE	Recursos Humans
INDICADORS	Percentatge d'inclusió de temari de polítiques d'igualtat i perspectiva de gènere en el temari específic en els processos de selecció
RESULTAT	Increment del coneixement en matèria d'igualtat de les persones que s'incorporen a l'organització.

Acció 2.2	Vetllar perquè la composició dels tribunals sigui paritària en els processos selectius de plantilla
TEMPORALITZACIÓ	A partir del 2018 en endavant, sistematitzat
ÀREA RESPONSABLE	Recursos Humans
INDICADORS	Percentatge de processos selectius amb tribunals paritaris
RESULTAT	Major paritat en la composició dels tribunals de selecció.

Eix 3. Formació i desenvolupament professional

Acció 3.1	Incorporar un apartat d'igualtat i gènere en l'avaluació de l'acompliment de gestió per competències
TEMPORALITZACIÓ	A partir de 2019
ÀREA RESPONSABLE	Recursos Humans
INDICADORS	Incorporació de l'apartat SI/NO
RESULTAT	Increment del coneixement en polítiques d'Igualtat

Acció 3.2	Formació: càpsules formatives en matèria d'Igualtat i gènere per a la plantilla vinculades a la gestió per competències.(Pla intern d'igualtat i prevenció i protocol de prevenció, de l'assetjament sexual o per raó de gènere)
TEMPORALITZACIÓ	Any 2019 en endavant
ÀREA RESPONSABLE	Recursos Humans Promoció Social i Personal, Salut Pública i Consum
INDICADORS	Percentatge de persones participants
RESULTAT	Major coneixement en matèria d'Igualtat i gènere

Acció 3.3	Formació: càpsules formatives en comunicació i llenguatge no sexista per a la plantilla vinculades a la Gestió per competències.
TEMPORALITZACIÓ	Any 2019 en endavant
ÀREA RESPONSABLE	Recursos Humans Promoció Social i Personal, Salut Pública i Consum
INDICADORS	Llenguatge inclusiu en la documentació interna Percentatge de persones participants
RESULTAT	Increment de l'ús de la comunicació i llenguatge inclusiu en l'àmbit intern, oral i escrit

Acció 3.4	Ampliació, en el Manual d'acollida, del contingut relacionat amb igualtat i gènere (Pla intern d'igualtat, Manual de llenguatge inclusiu)
TEMPORALITZACIÓ	Any 2018
ÀREA RESPONSABLE	Recursos Humans
INDICADORS	Ampliació del contingut SÍ/NO
RESULTAT	Increment del coneixement en aquest àmbit per part de totes les noves incorporacions de personal

Eix 4. Usos dels temps i conciliació de la vida laboral personal i familiar

Acció 4.1	Elaboració d'una enquesta per a la detecció de noves necessitats i/o dificultats relacionades amb les mesures de conciliació i usos del temps
TEMPORALITZACIÓ	Any 2020
ÀREA RESPONSABLE	Promoció Social i Personal, Salut Pública i Consum
INDICADORS	Elaboració SÍ/NO Percentatge de persones enquestades
RESULTAT	Detecció de les noves necessitats i/o possibles dificultats en les mesures de conciliació vigents

Acció 4.2	Vetllar pel manteniment, en el nou acord de condicions, de mesures alternatives a la flexibilitat per a totes les persones de la plantilla que no disposen de mesures de flexibilitat
TEMPORALITZACIÓ	Any 2020
ÀREA RESPONSABLE	Alcaldia Recursos Humans Representants legals dels treballadors i les treballadores
INDICADORS	Inclusió de mesures alternatives SÍ/NO
RESULTAT	Millora de clima laboral

Eix 5. Condicions laborals i política retributiva

Acció 5.1	Mantenir transparència retributiva mitjançant els canals habituals
TEMPORALITZACIÓ	2018-2021 amb actualitzacions anuals
ÀREA RESPONSABLE	Recursos Humans
INDICADORS	Segells de qualitat Dates d'actualització dels canals on es publiquen les retribucions
RESULTAT	Manteniment de retribucions equitatives pel lloc de treball i gènere

Eix 6. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere.

Acció 6.1	Ampliació, en el Manual d'acollida, del contingut entorn al Protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere.
TEMPORALITZACIÓ	Any 2018
ÀREA RESPONSABLE	Recursos Humans
INDICADORS	Ampliació SÍ/NO
RESULTAT	Major coneixement de l'existència del protocol de prevenció entre la plantilla. Detecció i eliminació de possibles conductes d'assetjament.

Acció 6.2	Estudiar la viabilitat d'incloure, en l'oferta formativa per al personal municipal, formació en línia sobre prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere
TEMPORALITZACIÓ	A partir del 2019
ÀREA RESPONSABLE	Recursos Humans Promoció Social i Personal, Salut Pública i Consum
INDICADORS	Estudi de Viabilitat SÍ/NO
RESULTAT	

Acció 6.3	Informar les empreses col·laboradores de l'ens sobre el protocol de prevenció d'assetjament sexual a través del plec de clàusules administratives particulars
TEMPORALITZACIÓ	A partir del 2019
ÀREA RESPONSABLE	Secretaria
INDICADORS	Inclusió de les clàusules SÍ/NO Nombre de contractes amb clàusules incloses
RESULTAT	Detecció i eliminació de possibles conductes d'assetjament provinents d'empreses col·laboradores

Acció 6.4	Incorporació de la perspectiva de gènere en la formació que porta a terme el Servei de Prevenció de Riscos Laborals destinat al personal de l'Ajuntament.
TEMPORALITZACIÓ	A partir de l'any 2019-2020
ÀREA RESPONSABLE	Recursos Humans
INDICADORS	Incorporació dels continguts de la formació SÍ/NO Percentatge de persones participants
RESULTAT	Prevenció de riscos adaptada a les particularitats de les dones i els homes

MATERIAL DE REFERÈNCIA

Documents

Ajuntament de Manlleu (2009). Pla d'igualtat d'oportunitats dona-home 2009 de l'Ajuntament de Manlleu

Ajuntament de Manlleu (2009). Protocol de l'Ajuntament de Manlleu per a l'eradicació i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Ajuntament de Manlleu (2012). Bases específiques reguladores del procés selectiu per a la provisió d'una plaça de l'escala d'administració especial, subescala tècnica, classe tècnica diplomada, mitjançant concurs oposició.

Ajuntament de Manlleu (2015). Pla d'actuació municipal 2015-2019

Ajuntament de Manlleu (2015). Bases específiques reguladores del procés selectiu per a la provisió d'una plaça de l'escala d'administració especial, subescala tècnica, classe tècnica diplomada en enginyeria informàtica o en enginyeria de sistemes de telecomunicació.

Ajuntament de Manlleu (2015). Bases reguladores del procés de selecció d'un/a AODL d'innovació pública, com a personal laboral temporal de l'Ajuntament de Manlleu mitjançant concurs oposició

Ajuntament de Manlleu (2016). Avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats dona-home 2009 de l'Ajuntament de Manlleu

Ajuntament de Manlleu (2017). Acord regulador 2016-2019 de les condicions de treball dels/de les empleats/ades públics/ques de l'Ajuntament de Manlleu (personal funcionari i laboral fix per als anys 2016-2019)

Ajuntament de Manlleu (2017). Pla de formació de l'Ajuntament de Manlleu

Ajuntament de Manlleu (2017). Pla d'acollida municipal

Ajuntament de Manlleu (2017). Guia pràctica de clàusules socials.

ASPY (2017). Pla de prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament de Manlleu.

Manuais i guies

CARRASCO, C. *Estadístiques sota sospita: proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2006 (Col·lecció Eines)

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. *Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2016

GELAMBÍ, M. *Guia pràctica per la polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*. Barcelona: Gabinet de Premsa i Comunicació de la Diputació de Barcelona, 2016 (Sèrie Benestar i Ciutadania)

Webs i aplicatius

<http://transparencia.manlleu.cat/>

Intranet: El canal.

Base de dades de l'Ajuntament de Manlleu de l'Àrea d'Organització Persones i Administració Electrònica.

