

PLA D'IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT DE MANLLEU 2024-2027



Ajuntament
de Manlleu

Autoria

Diagnosi

Autores: Mariona Zamora Juan

Júlia Sierra Sanchez

L'Esberla, 2023 www.esberla.cat



Pla d'acció

Àrea de Promoció Social i Personal i, Igualtat

Amb la col·laboració de:

Àrea de Serveis Generals

Àrea d'Alcaldia

Comitè d'Empresa

Junta de Personal

© Ajuntament de Manlleu

Març de 2024

INDEX

PRESENTACIÓ	6
INTRODUCCIÓ	8
Què és un pla d'igualtat?	8
Marc Normatiu	8
Objectius d'un Pla d'Igualtat	10
Pla de treball i metodologia	10
DIAGNOSI DEL III PLA D'IGUALTAT	12
Cultura organitzacional	13
Posicionament, valors i objectius de l'Ajuntament	13
Percepció de l'estat de la igualtat de gènere, de la necessitat d'un pla d'igualtat i de la confiança en la seva implementació	14
Ambient de treball curós i segur	16
Divisió sexual de les tasques	18
Estructura i característiques de la plantilla	23
Nombre de dones i homes a l'organització	23
Edat mitjana de dones i homes	24
Antiguitat de dones i homes	25
Llocs de treball	28
Distribució de dones i homes per tipus de contracte	29
Accés a l'organització	31
Ofertes laborals no discriminatòries	32
Incorporacions dels darrers anys	33
Promoció i desenvolupament professional	36
Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció a l'organització	37
Formació contínua	39
Formació en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+	40
Resum i conclusions de l'auditoria retributiva i el registre salarial	41
Resultats principals de la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere	43

Percepció de la bretxa salarial	46
Resum dels principals resultats del registre retributiu i el càlcul de la bretxa.	47
Anàlisi dels motius de la bretxa	47
Temps, conciliació i corresponsabilitat de la cura	49
Mesures corresponsables i per a la conciliació de la vida personal i laboral	49
Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'ajuntament.....	50
Hores extraordinàries i sobreesforços	51
Salut laboral	54
Anàlisi d'accidents de treball, malaltia professional i contingència comuna amb enfocament de gènere	55
Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere	57
Mesures de prevenició, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de gènere i/o orientació sexual	57
Identificació de situacions de sexisme i masclisme i grau de satisfacció en la gestió d'aquestes	59
OBJECTIUS I PLA D'ACCIÓ	62
OBJECTIUS	62
Objectius Generals del Pla d'igualtat intern	62
Objectius Específics	62
PLA D'ACCIÓ	64
EIX 1. Compromís polític en polítiques d'igualtat	64
Eix 2. Estructura i característiques de la plantilla	65
Eix 3. Accés a l'organització, selecció i promoció de personal.....	66
Eix 4. Formació, Desenvolupament professional i Política Retributiva	67
Eix 5. Temps, conciliació i corresponsabilitat de la cura	68
Eix 6. Salut Laboral i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.....	69
MATERIALS DE REFERÈNCIA	72
Documents.....	72
Webs i aplicatius	72

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 encara continua present en totes les esferes.

A Catalunya el desplegament de polítiques públiques per erradicar les desigualtats existents ha estat ferm al llarg de la darrera dècada, si bé tot i els avenços en matèria d'igualtat de gènere s'han donat de forma continuada, actualment les desigualtats encara són existents. Les retribucions continuen essent inferiors, els llocs de treball altament feminitzats, que estan relacionats molts amb les cures són encara infravalorats i sovint precaritzats, els llocs de treball amb jornades de tipus parcial són majoritàriament desenvolupats per dones, i tant la segregació vertical amb les dificultats que pateixen les dones per a la promoció laboral com l'horitzontal, són fets constatats en el que encara queda camí per recórrer.

Les dones, pel fet de ser-ho pateixen 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, els 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, el que suposa un bon exemple per a altres agents amb els quals les administracions interactuen. Es converteix així en motor de canvi cap a un model de societat més equitatiu.

De forma genèrica, i d'acord amb la guia metodològica 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"*. Així doncs, aquest instrument constitueix el marc de referència teòric i pràctic, recollint el conjunt d'objectius i línies estratègiques que permeten incidir en les diferents dimensions de desigualtat, així com les accions concretes que cal desenvolupar, mirant de responsabilitzar totes les àrees i regidories de l'Ajuntament, en un període de temps concret, que sol coincidir en una legislatura.

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la modificació de l'article 46 d'aquesta última modificada pel *Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació* estableix que: «Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.»

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 entre dones i homes amb una llarga trajectòria.

El 21 de març de 2007 l'Ajuntament de Manlleu va aprovar pel Ple municipal 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. L'any 2012 es va aprovar el "Pla d'igualtat per a la ciutadania 2012-2016" i el 2018 el II Pla d'Igualtat de Ciutadania de Manlleu 2018-2011.

En l'àmbit intern i amb la voluntat de vetllar per la igualtat de gènere l'Ajuntament de Manlleu i la plantilla que el conforma, el 20 d'abril de l'any 2010 aquest mateix ens va aprovar el primer Pla d'Igualtat Intern "Pla d'igualtat d'oportunitats dona-home 2009 de l'Ajuntament de Manlleu i el. El 27 de febrer de 2018 amb la voluntat de continuar vetllant per la igualtat de gènere a l'ens local, el Ple va aprovar unanimitat el segon pla "Pla d'Intern d'Igualtat Dona-Home 2018-2021 de l'Ajuntament de Manlleu" i que ha regit els darrers anys les accions a desplegar per impulsar la igualtat de tracte i no discriminació per raó de sexe o gènere dins l'ens local.

El Pla intern d'igualtat d'oportunitats 2024-2027 de l'Ajuntament de Manlleu, doncs, dona continuïtat a les polítiques d'igualtat iniciades 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.

INTRODUCCIÓ

Què és un pla d'igualtat?

Un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures ordenades, prioritzades i calendaritzades en el si d'una empresa, entitat o òrgan de l'administració, amb l'objectiu de conduir un procés vers l'equitat de gènere en la seva organització interna i, d'aquesta manera, contribuir a la igualtat real i efectiva de la societat en general.

Segons el marc jurídic català i espanyol referent a l'administració pública i a la igualtat efectiva entre dones i homes, l'Ajuntament de Manlleu té el deure de disposar d'un Pla d'Igualtat Intern.

Treballar per la igualtat real i efectiva en el si d'una organització, amb la implicació i voluntat amb les que s'aborda des de l'Ajuntament de Manlleu és un procés col·lectiu d'anàlisi i revisió interna dels sistemes de creences, organització i funcionament, i de les relacions personals en el seu si; és un procés, doncs, que condueix a una major consciència i sensibilització, i a una millora del benestar de les persones i les relacions de les persones que formen part de l'organització. Només d'aquesta manera, vetllant i posant les mesures necessàries per avançar cap a la igualtat i el benestar interns, es podrà treballar de manera coherent i efectiva en la transversalització de gènere a la política pública que es desenvolupa des de l'Ajuntament.

Marc Normatiu

La present avaluació i diagnosi pel Pla d'Igualtat s'emmarca en la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i els principis de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

En l'àmbit estatal, la normativa que regula els plans d'igualtat és:

- Articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola de 1978.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'Empresa».
- Reial decret 850/2015, de 28 de setembre, pel qual es modifica el Reial decret

1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i la utilització del distintiu «Igualtat en l'Empresa».

- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere a les disposicions normatives que elabori el govern.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial decret legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació i l'ocupació
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions a l'Ordre Social.
- Llei 23/2015, 21 de juliol, Ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Reial decret legislatiu 8/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.
- Llei 11/2018, de 28 de desembre, per la qual es modifica el Codi de comerç, el text refós de la Llei de societats de capital aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/ 2015, del 20 de juliol, d'Auditoria de Comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat.

Objectius d'un Pla d'Igualtat

Els objectius generals que guien la diagnosi i l'elaboració del Pla d'Igualtat són:

- Formalitzar el compromís d'un ens, empresa, ajuntament vers la igualtat de gènere.
- Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere a l'ens, l'empresa o l'ajuntament.
- Incorporar de manera transversal el principi d'igualtat de gènere en el funcionament intern dels ens, empresa, ajuntament.
- Enfortir la credibilitat i compromís del ens, empresa, ajuntament vers la transversalització de gènere a les polítiques públiques mitjançant la coherència entre el discurs i la pràctica interna.

Aquests objectius, comuns a molts plans d'igualtat, parteixen de la premissa que totes les organitzacions humanes reproduïen les relacions de poder dels homes vers les dones característiques de la societat patriarcal en què vivim. Les desigualtats de gènere es reproduïen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen les organitzacions. És per aquest motiu que els objectius del Pla d'Igualtat tenen la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal.

Pla de treball i metodologia

Les fases i accions per l'elaboració del III Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Manlleu 2024-2027 han estat les següents:

Fase I: Planificació del procés de diagnosi

Reunió de coordinació amb la comissió negociadora del pla d'igualtat per a:

- Constitució de la comissió negociadora del pla d'igualtat
- Definició d'objectius del pla
- Acords de funcionament i coordinació
- Traspàs de dades preexistent

Fase II: Recollida i anàlisi de dades

Treball de camp i anàlisi de dades

- Revisió, el buidatge i l'anàlisi de les dades preexistents, proporcionades pel Servei de Recursos Humans
- Treball de camp:
 - 3 entrevistes en profunditat: a la responsable del Servei de recursos humans, a dues representants del comitè d'empresa i una de la junta de persones
 - 2 grups de discussió: grup no mixta de dones treballadores, grup mixt de cap d'àrees i coordinadors/es
 - Disseny i enviament d'un qüestionari elaborat mateixa consultoria l'Esberla, i la modalitat de resposta va ser amb una escala *likert* de quatre punts (mínim=1 punt - màxim = 4 punts) Essent:

1=GENS 2=POC 3=BASTANT 4=MOLT

Aquest qüestionari es va enviar a tot el personal de l'Ajuntament de Manlleu i que van respondre 65 persones (49 dones i 16 homes), que representa el 27% de la plantilla.

Fase III: Presentació de l'avaluació del II Pla d'igualtat intern 2018-2021 i valoració de l'actualització de la diagnosi per al III Pla d'igualtat

- Elaboració de l'informe de la diagnosi
- Sessió de treball amb la comissió negociadora per:
 - Presentar l'informe
 - Valorar els resultats de la diagnosi i recollir el feedback
 - Aprovar la diagnosi.

Fase IV: Elaboració del pla d'acció pel III Pla d'Igualtat Intern 2024-2027

- Elaboració de propostes d'accions d'acord amb els resultats de la diagnosi, de forma conjunta i coordinada amb l'Àrea de Serveis Generals i l'Àrea de Promoció Social i Personal i, Igualtat, Àrea d'Alcaldia (comunicació), el Comitè d'empresa i la Junta de Personal
- Valoració de les accions per part de la regidoria de Governació i Recursos Humans i la regidoria d'Igualtat.
- Presentació del document final previ a l'aprovació pel Ple, al Comitè d'Empresa i a la Junta de Personal.

DIAGNOSI DEL III PLA D'IGUALTAT

Data de realització de la diagnosi	agost - desembre 2023
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	Any complet 2022
Nombre de persones en plantilla	232 (2022)
Persona responsable de l'elaboració de la diagnosi	Mariona Zamora Juan Júlia Sierra Sanchez
Amb la col·laboració de	Servei de Recursos Humans Igualtat

Cultura organitzacional

La cultura organitzativa d'un col·lectiu laboral o òrgan administratiu, així com la manera en com s'expressa en la seva comunicació interna i externa - íntimament lligats - ens permeten diagnosticar, per una banda, els sistemes de creences que sustenten l'estat actual de la igualtat en el si de l'organització, i, per altra banda, les facilitats o resistències amb les quals les mesures del pla d'igualtat es pot trobar.

La cultura organitzacional i la comunicació, per tant, estan directament relacionades amb la consciència de les relacions de poder per raó de gènere, el compromís de les persones que formen l'organització per erradicar-les, el benestar de les persones, les possibilitats d'expressar-se amb llibertat i poder abordar conflictes o agressions per raó de gènere de manera conscient i segura.

La cultura organitzativa i la comunicació les analitzarem a partir dels documents interns de l'organització i la comunicació, així com dels resultats dels qüestionaris de la percepció de les persones treballadores.

Indicadors

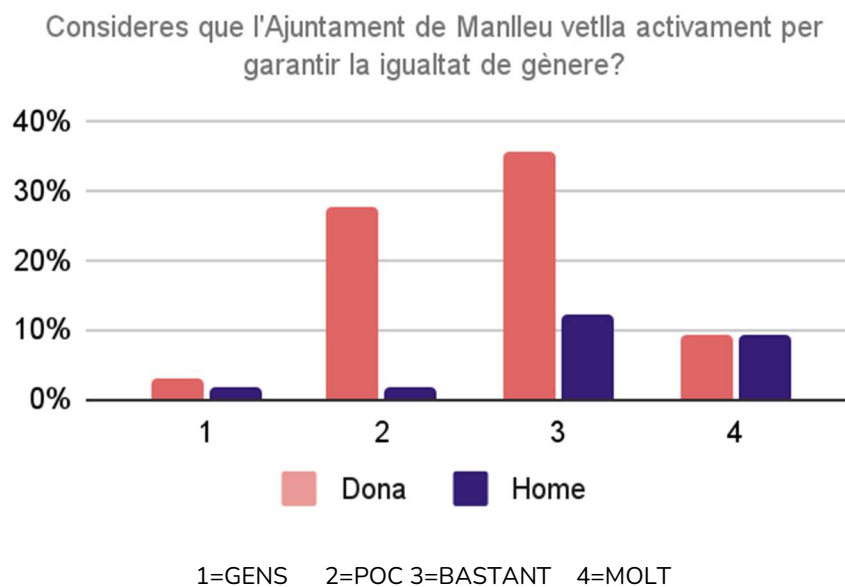
- Posicionament, valors i objectius de l'entitat igualitaris
- Percepció de l'estat de la igualtat de gènere i LGBTIQ+, de la necessitat d'un pla d'igualtat i de la confiança en la seva implementació
- Ambient de treball curós i segur
- Divisió sexual de les tasques
- Comunicació interna i externa

Posicionament, valors i objectius de l'Ajuntament

L'Ajuntament de Manlleu és un ajuntament compromès amb la igualtat i la diversitat de gènere, fet que es desprèn del fet de disposar d'un primer Pla d'igualtat pel període 2010-2015 amb l'avaluació corresponent, un segon Pla d'Igualtat per període 2018-2021 amb l'avaluació corresponent, la creació d'una regidoria d'Igualtat amb jornada completa des de xx amb pressupost propi des de 2018.

Tal com es pot veure al següent gràfic¹, extret de les respostes del qüestionari a la plantilla, la percepció generalitzada és que l'Ajuntament vetlla per garantir la igualtat de gènere també en el seu funcionament intern (66,15% de les persones enquestades puntuen que l'Ajuntament vetlla entre bastant i molt per garantir la igualtat de gènere)

Tot i això, el 28% de les dones considera que s'integra poc o molt poc. La distribució de les respostes entre dones i homes posa de manifest que les dones, en tant que grup que experimenta les discriminacions de gènere de manera més directa, són més conscients de les mancances i obstacles, i són més crítiques amb les mesures que es duen a terme. És important que el pròxim pla d'igualtat continuï proporcionant les bases per reduir encara més aquest percentatge.



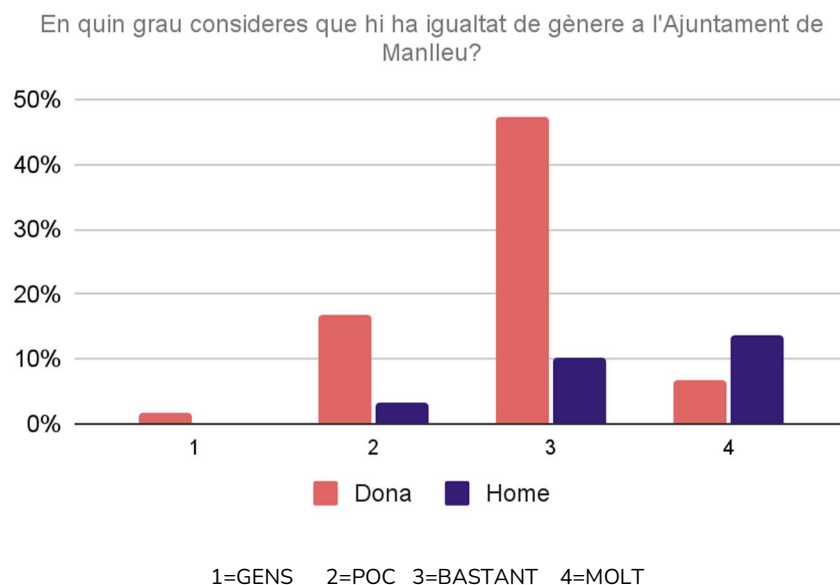
(Gràfic 1)

Percepció de l'estat de la igualtat de gènere, de la necessitat d'un pla d'igualtat i de la confiança en la seva implementació

Des de la regidoria d'igualtat i de recursos humans, així com des del comitè, es fa palesa la voluntat de portar a terme aquest III Pla d'igualtat i una necessitat que el màxim de persones responsables es compromet amb les accions proposades. . Tot i així existeix una percepció general que l'Ajuntament ja garanteix la igualtat de gènere i no estaria en una de les prioritats. La baixa resposta del qüestionari per a fer la diagnosi (només es tenen el 27% de la plantilla) també mostra que aquest nou pla d'igualtat no és una

¹ En totes les gràfiques: 1-gens, 2-poc, 3-bastant, 4-molt

de les prioritats. El gràfic 2 ens mostra que del total de dones i homes un 78% considera que a l'ajuntament hi ha entre bastant i molta igualtat de gènere.

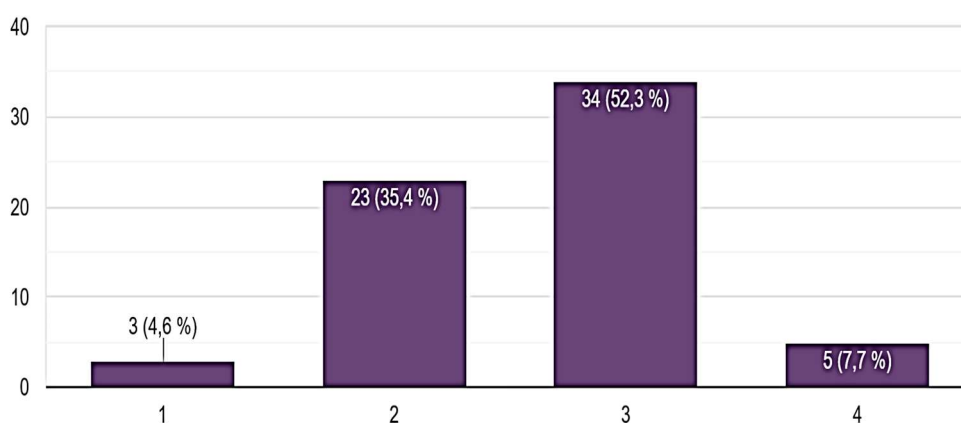


Gràfic 2

Sobre la percepció de la implementació del III Pla d'igualtat les dades mostren que un 60% percep que el pla tindrà un impacte però el 40% no té la percepció de que el pla vagi a tenir un impacte (Gràfic 3).

En quin grau creus que el pla d'igualtat s'implementarà i tindrà un impacte?

65 respostes

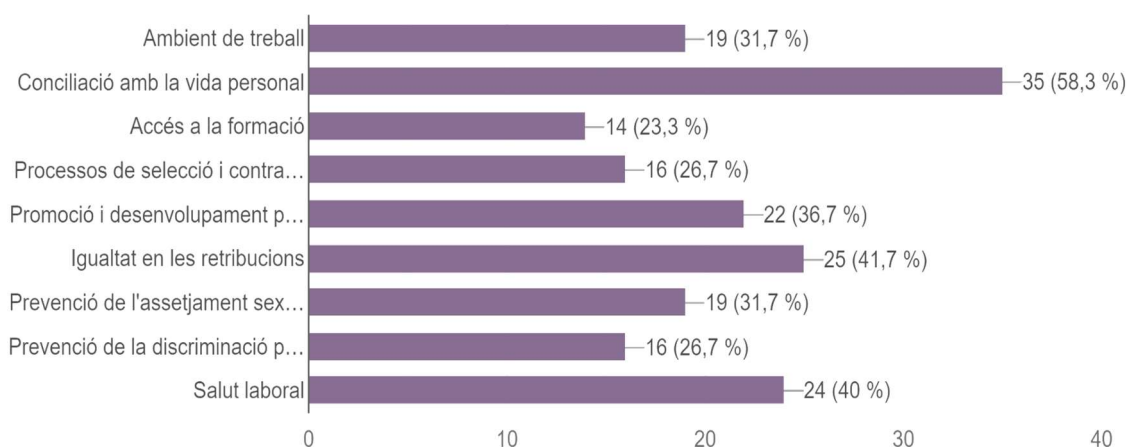


Gràfic 3

Segons les respostes del qüestionari, els àmbits on es considera que l'ajuntament ha de fer més esforços per la igualtat de gènere són en la conciliació amb la vida personal familiar i laboral, seguit de l'impuls per assolir la igualtat en les retribucions i en la promoció i la salut laboral, tal i com es pot observar a la gràfica 4:

En quins àmbits creus que l'ajuntament ha de fer més esforços per la igualtat de gènere?

60 respostes



Gràfica 4

Així doncs les 3 accions més prioritàries segons el qüestionari serien de cara al proper pla d'igualtat intern:

1. Conciliació amb la vida personal
2. Igualtat en les retribucions
3. Salut laboral

Ambient de treball curós i segur

El model de governança de l'Ajuntament s'organitza per àrees, cadascuna de les quals funciona de manera força autònoma.

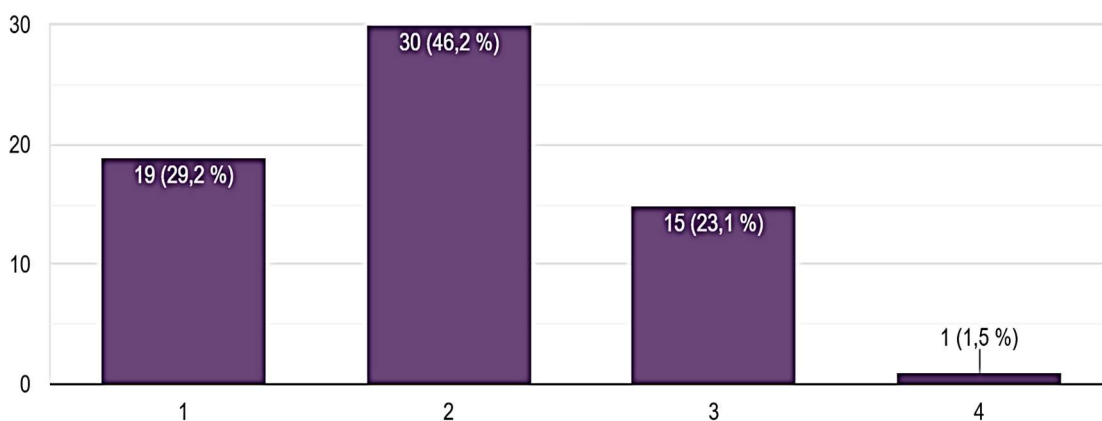
El model d'organització interna actual no contempla espais per a tractar les relacions internes o espais emocionals més enllà de l'execució dels projectes. A escala general, la plantilla considera que hi ha bon tracte amb les persones que ocupen càrrecs de responsabilitat, però no hi ha espais formals que assegurin que les relacions humanes i el benestar de les persones es posin al centre del model de governança. Els espais de

les comissions dels protocols existents i els plans d'igualtat elaborats són únicament aquells per a revisar aspectes relacionats amb la igualtat de gènere.

Aquest aspecte es pot veure reflectit en les respostes a la següent pregunta:

Consideres que l'ajuntament disposa de temps, espais i confiança per gestionar malestars i conflictes interns?

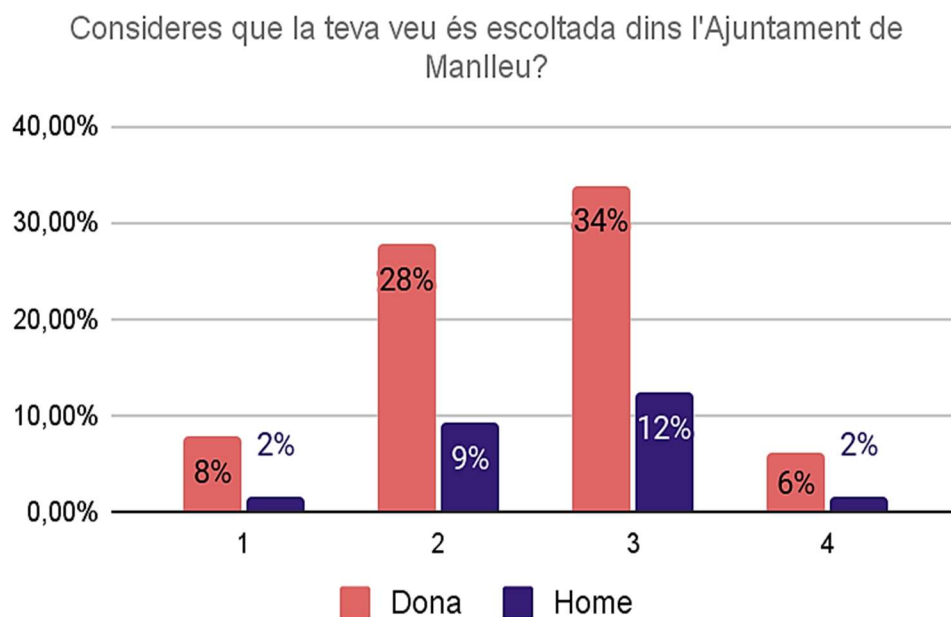
65 respostes



Gràfic 5

Aquesta manca d'espais o temps dedicat per abordar aquests aspectes pot comportar a la llarga, malestar o possibles conflictes no resoltos que desencadenin en males relacions dintre dels equips.

En el següent gràfic (6), les respostes tant per homes com dones ens mostra que un 46% considera que les seves veus estan entre "gens" i "poc" escoltades a l'ajuntament. Ampliant-ho amb les aportacions dels grups de discussió es comparteix que portar les necessitats de cada persona i l'escolta d'aquestes depèn de l'àrea de la qual es forma part. Així i tot es remarca la necessitat que l'Ajuntament disposi de més espais d'escolta en el global o per cada àrea.



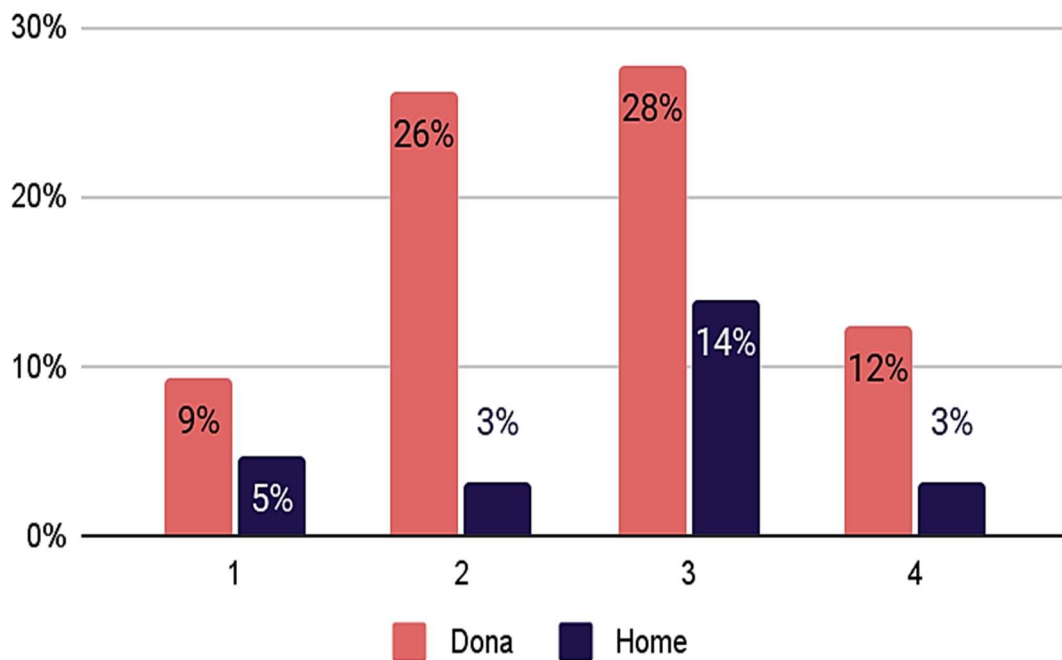
Gràfic 6

Divisió sexual de les tasques

Dins les organitzacions s'acostumen a fer més visibles les tasques productives, és a dir les que tenen uns resultats clars cap enfora. Les tasques d'administració i gestió, és a dir les tasques reproductives dins les organitzacions laborals, acostumen a estar més invisibilitzades i a ser realitzades per dones. Això ho analitzem en l'estructura de l'equip en relació amb la segregació horitzontal. A la vegada, però, hi ha un seguit de tasques que acostumen a ser més informals i que tenen a veure amb la cura dels espais, del material, de la neteja i de la cura i benestar de les persones. Aquestes tasques acostumen a ser invisibles i a no tenir un reconeixement explícit a les empreses però a sobrecarregar a les treballadores, especialment a les dones.

Un 57% de les persones que van respondre el qüestionari consideren que assumeixen més tasques que no són les pròpies del seu lloc de treball (entre "bastant" i "molt"). Veure gràfic 7.

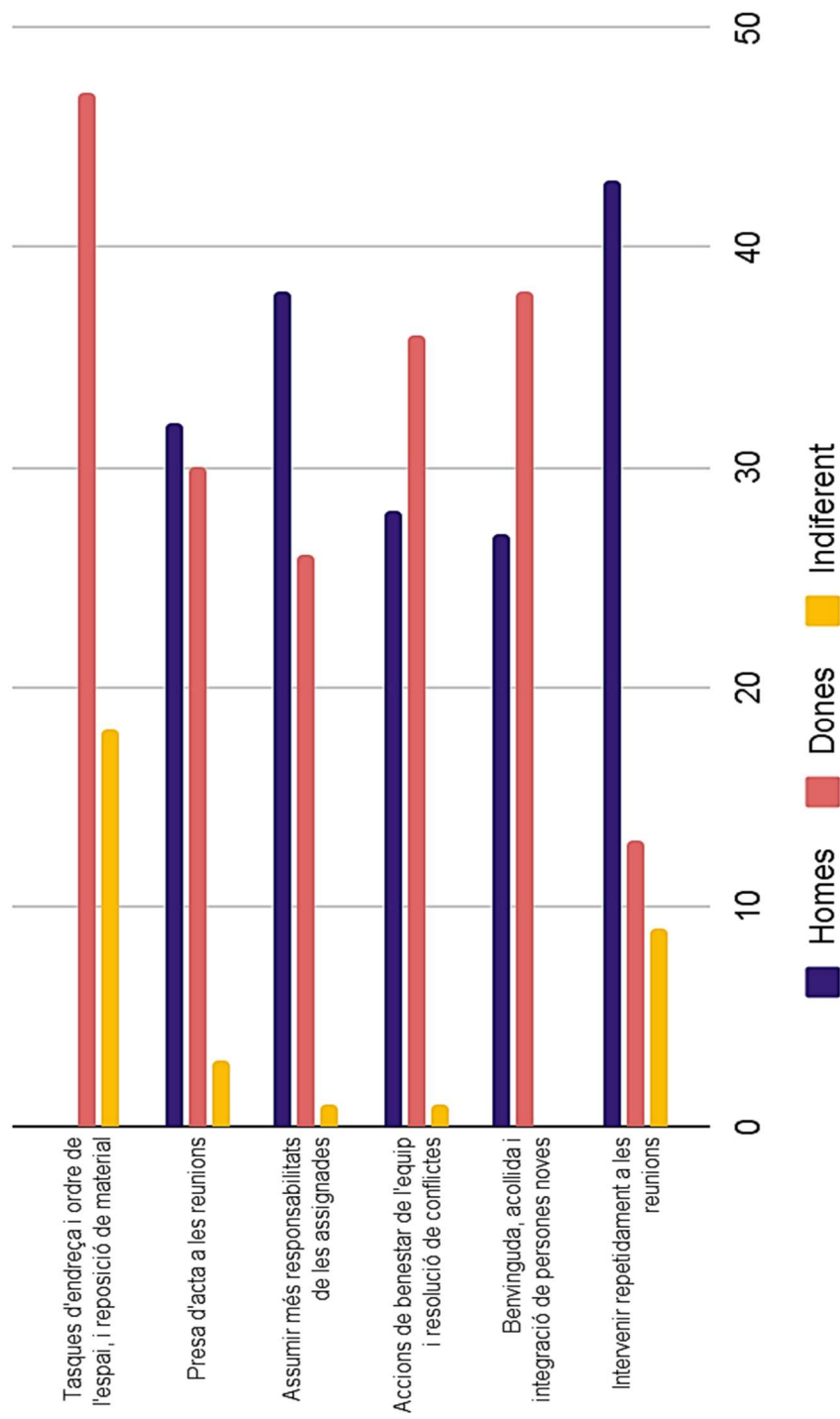
En quin grau consideres que assumeixes tasques que no són del teu lloc de treball?



Gràfic 7

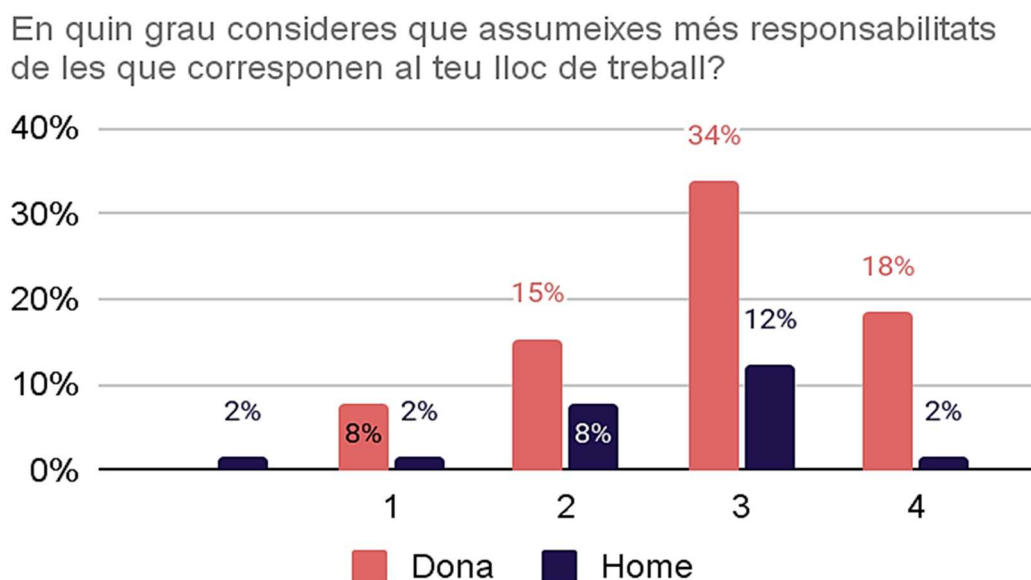
Pel que fa al repartiment de les tasques (gràfic 8), les que fan referència a la cura i benestar de l'equip (tasques d'endrega, resolució de conflictes, accions de benestar i benvinguda de les noves persones) són atribuïdes a les dones i tenen un rang de reconeixement inferior segons el qual es percep en la informació recollida. A la vegada, no pel que fa a la presa d'actes, assumir més funcions i intervenir més a les reunions es percep que ho assumeix l'home.

Percepció de la distribució de tasques



Gràfica 8

Si mirem la percepció de les responsabilitats assumides ens trobem el següent:

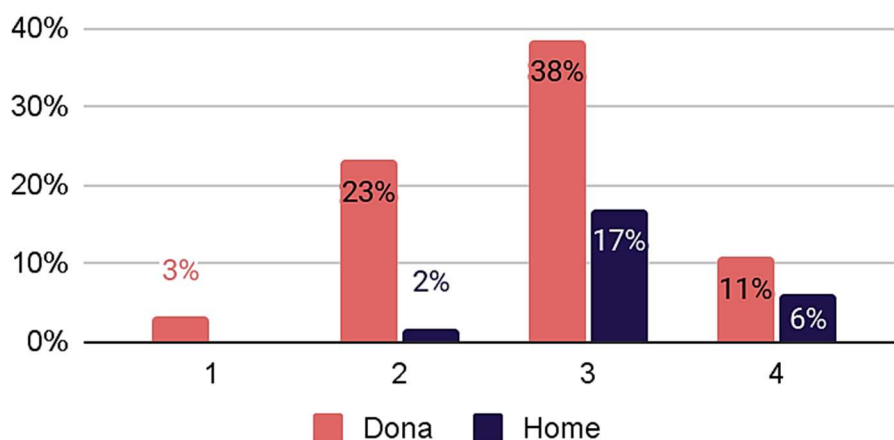


En la divisió entre homes i dones sempre les dones consideren que assumeixen més responsabilitat de les que corresponen al seu lloc de treball. En conjunt tenim que un 66% (43 persones que responen l'enquesta) es mostren per sobre de la mitja en assumir més responsabilitat de les que tenen marcades en els seus llocs de treball.

Comunicació interna i externa

En general, la plantilla se sent representada pel llenguatge usat en les comunicacions internes (gràfic 9). Segons l'enquesta, més d'un 72% d'homes i dones creu que l'Ajuntament fa servir un llenguatge i imatges inclusives no sexistes. Tant els grups de discussió com a les entrevistes personals es reafirma l'ús del llenguatge no sexista i la comunicació inclusiva. És un tema que cada vegada es té més present i hi ha una consciència de la importància de posar-ho en pràctica. L'Ajuntament de Manlleu no disposa de guia pròpia, però en les formacions de llenguatge inclusiu es varen facilitar guies externes a cada àrea.

En quin grau creus que l'ajuntament fa servir un llenguatge i imatges inclusives i no sexistes?



Gràfic 9

Resum

ASPECTES POSITIVS	ASPECTES A MILLORAR
L'Ajuntament disposa de 2 PI anteriors Percepció generalitzada que es vetlla per una comunicació interna i externa inclusiva L'ajuntament disposa de persona responsable d'igualtat a temps complert	Reforçar la necessitat d'un nou pla d'igualtat i dels beneficis de la seva implementació. Impulsar la participació conjunta i el seu posterior seguiment per una diversitat d'àrees per millorar l'afecció al pla d'igualtat. Manca d'espais formals segurs i de cura on abordar el benestar de l'equip i els conflictes i malestars que puguin sorgir Marge de millora en l'ús del llenguatge inclusiu en la documentació de l'ajuntament. Acotar millor les funcions i tasques de cada càrrec i davant de situacions en les que s'adquireixen responsabilitats afegides, fer-les constar.

Estructura i característiques de la plantilla

Conèixer l'estructura i composició de l'equip humà de l'organització, qui en forma part, quants homes i quantes dones hi ha, de quines edats, si tenen o no persones a càrrec, quins llocs de treball ocupen, o quants anys porten a l'organització és un pas clau a l'hora de detectar possibles biaixos de gènere, desigualtats, discriminacions i relacions de poder; alhora que ens pot permetre avançar situacions vinculades al pla d'igualtat que poden ocórrer en un futur més o menys llunyà, com per exemple, les necessitats de conciliació de determinats col·lectius.

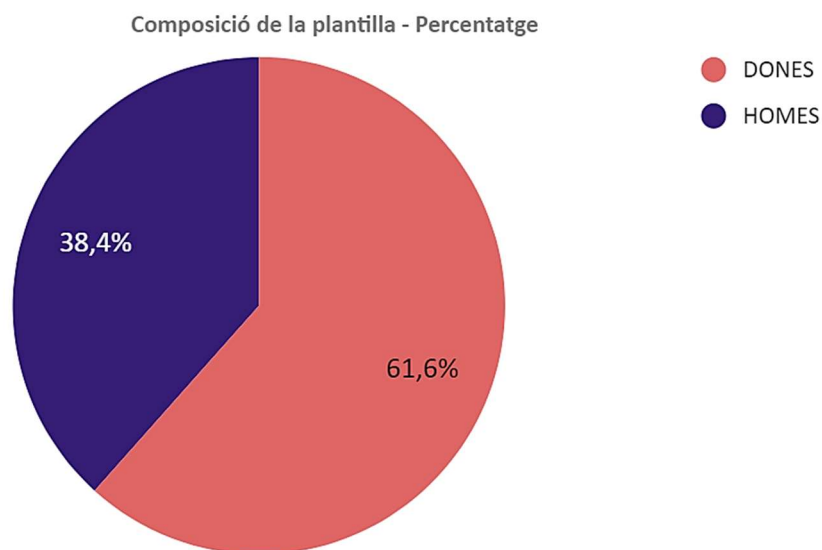
Conèixer el tipus de jornada laboral i el tipus de contracte que tenen homes i dones en una empresa o òrgan de l'administració permet diagnosticar discriminacions indirectes, involuntàries i invisibles que tenen impacte a mitjà o llarg termini en la vida de les persones, ja que aquests dos aspectes afecten les prestacions socials i les pensions de les quals gaudiran les persones treballadores, així com la seguretat i estabilitat laboral.

Indicadors

- Característiques generals de la plantilla: nombre de dones i homes a l'organització, edat mitjana i antiguitat
- Distribució de dones i homes en agrupacions i llocs de treball: distribució d'homes i dones entre els càrrecs de referents i equip de gestió global, distribució d'homes i dones a les àrees/departaments de l'organització.
- Distribució de dones i homes per tipus de contracte
- Distribució de dones i homes per tipus de jornada

Nombre de dones i homes a l'organització

L'any 2022 la plantilla estava formada per 143 dones i 89 homes. Com la majoria d'administracions públiques locals, l'Ajuntament de Manlleu és una organització feminitzada (gràfic 10), ja que més de la meitat de la plantilla són dones (61,6%). Aquesta dada no ens pot fer obviar que els sectors més feminitzats, seguint la segregació horitzontal del mercat laboral, tenen unes condicions laborals més precaritzades i, a la vegada, s'hi donen situacions de desigualtat entre les dones i homes que en formen part.

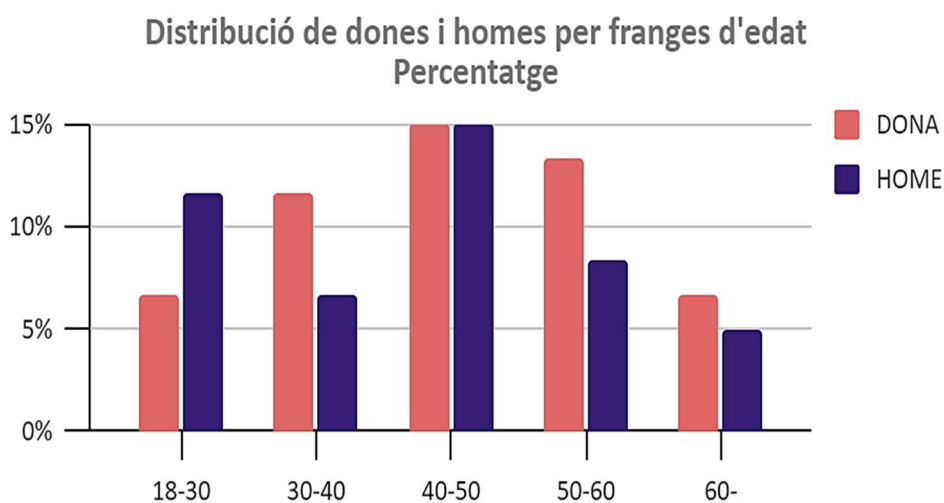


Gràfic 10

Edat mitjana de dones i homes

L'edat mitjana de la plantilla és de 44,39 anys: 46,13 les dones i 42,41 els homes, però la distribució d'homes i dones per franges d'edat (gràfic 11) mostra com hi ha diferències rellevants en aquest aspecte. Si bé la majoria d'homes es troben entre els 40-50 anys, la franja d'edat dels 30-40 l'ocupen majoritàriament les dones així com la franja d'edat dels 50-60 anys.

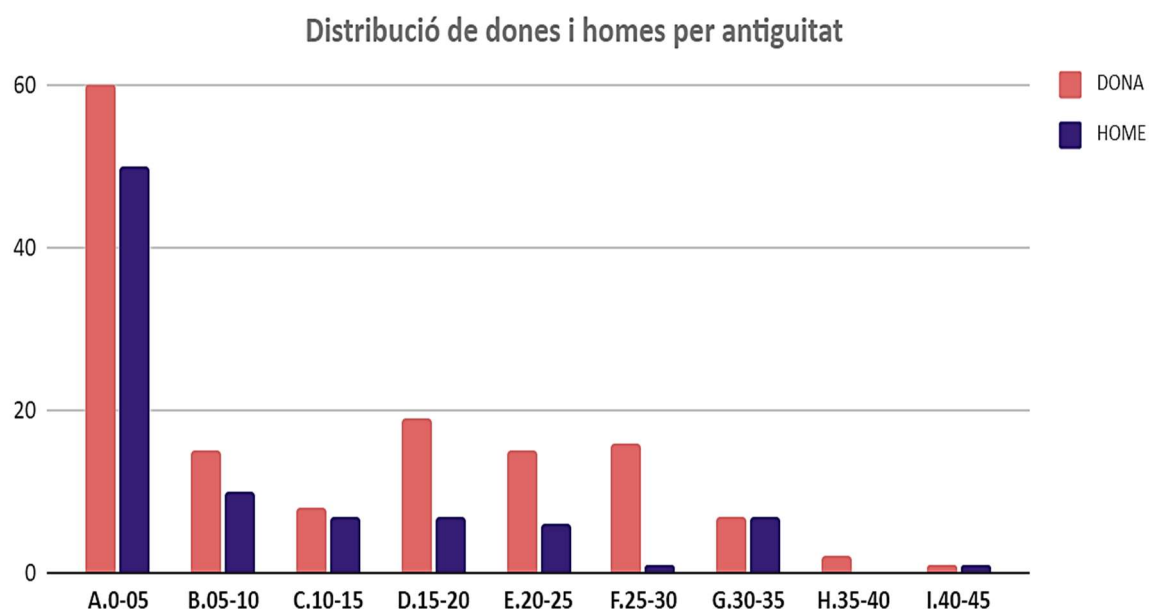
Aquestes dades impliquen que l'ajuntament tingui en consideració una previsió de les necessitats per compaginar la maternitat amb la vida laboral que poden tenir les dones de la franja d'edat dels 30-40 anys.



Gràfic 11

Antiguitat de dones i homes

El patró d'antiguitat mostra que un clar percentatge de la plantilla es troba en la primera franja d'antiguitat, entre 0 i 5 anys. El la resta de franges la distribució és bastant homogènia i es pot concloure que s tracta d'una plantilla força jove (gràfic 12)

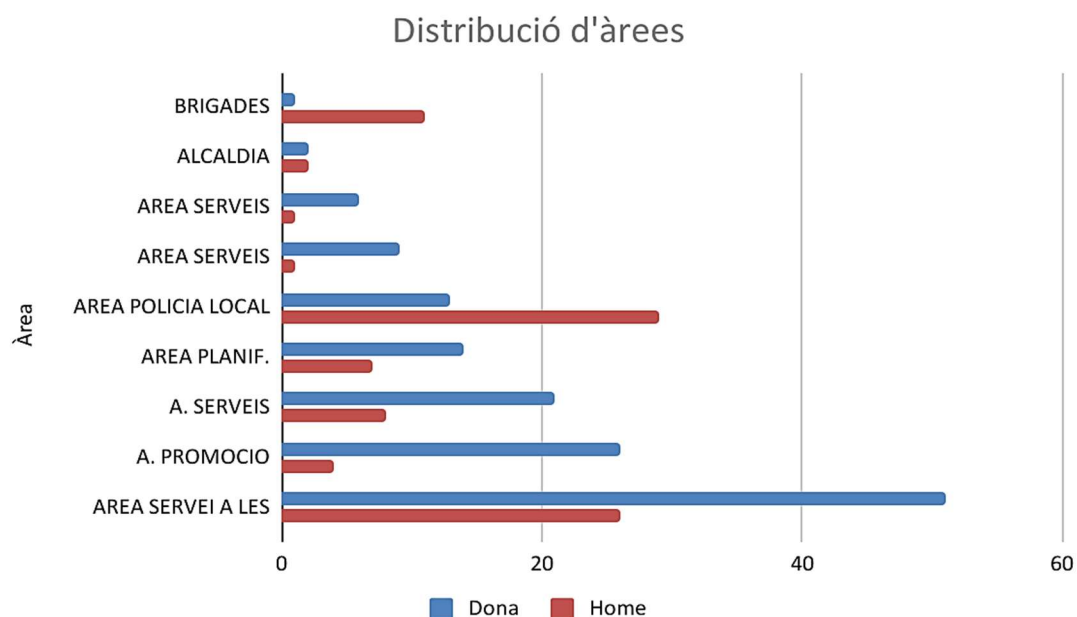


Gràfic 12

Distribució d'homes i dones per àrees i llocs de treball

Àrees

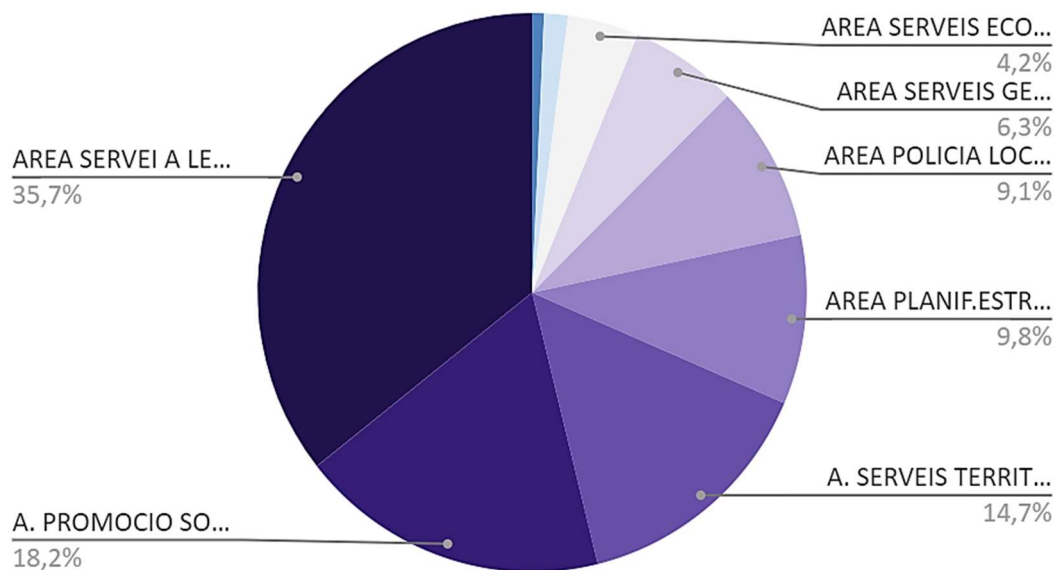
Continuant amb l'anàlisi de la distribució d'homes i dones a la plantilla, quan observem la classificació per àrees a totes elles hi ha més predominança femenina sobretot a serveis territorials, medi ambient i habitatge, i l'Àrea de promoció social. A les brigades municipals i policia hi ha més del doble d'homes treballant (gràfic 13).



Gràfic 13

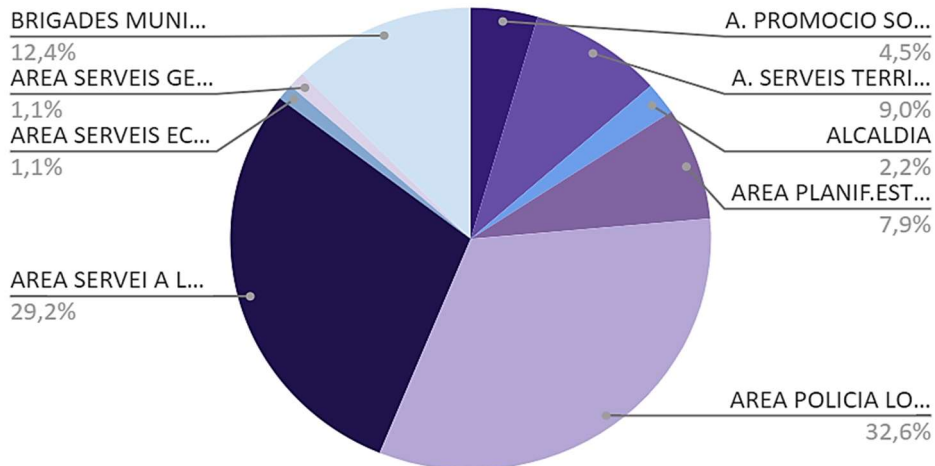
El 68,53% de les dones estan a departaments vinculats a les cures o atenció a les persones: com són l'Àrea de Servei a les Persones i Promoció Econòmica, l'Àrea de Promoció Social i Personal i Igualtat, Servei Territorials Medi Ambient i Habitatge, Salut Pública i Consum, mentre que els homes predominen amb un 74,16% en àmbits de brigades municipals i policia local. En els gràfics 14 i 15 podem veure la repartició més en detall:

Dona



Gràfic 14

Home



Gràfic 15

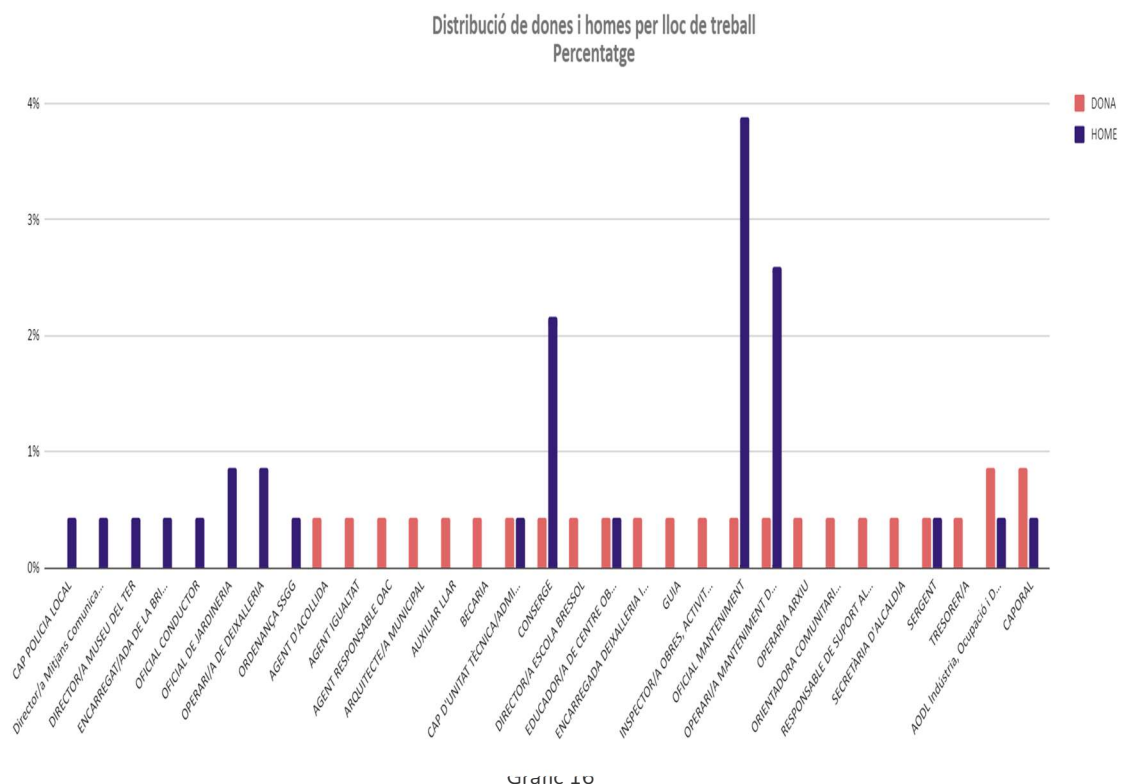
A l'Ajuntament hi ha identificats els següents càrrecs de responsabilitat (entre caps i coordinadors/es):

- CAP UNITAT TÈCNICA SERVEIS ADMINISTRATIUS (home)
- CAP D'UNITAT ADMINISTRATIVA SEPE (dona)
- CAP DE SERVEI DE SISTEMES D'INFORMACIÓ (home)
- CAP SERVEI DE RECURSOS HUMANS (dona)
- CAP SERVEI MANTENIMENT URBÀ (home)
- CAP DE SERVEI D'URBANISME I ORDENACIÓ TERRITORIAL (home)
- CAP DE SERVEI OAC (dona)
- CAP POLICIA LOCAL (home)
- CAP DE SERVEI DE BENESTAR SOCIAL (dona)
- CAP DE SERVEI D'ESPORTS (home)
- CAP DE SERVEI D'INFRAESTRUCTURES I INTERVENCIÓ MEDIOAMBIENTAL (home)
- COORDINADOR/A SERVEIS GENERALS – SECRETARIA (dona)
- COORDINADOR/A SERVEIS ECONÒMICS - INTERVENTOR/A (home)
- COORDINADOR/A PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA, TRANSFORMACIÓ DIGITAL I GOVERN OBERT (dona)
- COORDINADOR/A SERVEIS TERRITORIALS, MEDI AMBIENT I HABITATGE (home)
- COORDINADOR/A SERVEIS A LES PERSONES I PROMOCIÓ ECONÒMICA (dona)
- COORDINADOR/A PROMOCIÓ SOCIAL I PERSONAL, SALUT PÚBLICA I CONSUM (dona)
- DIRECTOR/A MUSEU DEL TER (home)
- DIRECTOR/A ESCOLA BRESSOL (dona)
- SERGENT (1 dona i 1 home)
- CAPORAL (2 dones) i (1 home)
- CAP UNITAT TÈCNICA DE GESTIÓ COMPTABLE I PRESSUPOSTÀRIA (dona)
- ENCARREGAT/DA BRIGADA MANTENIMENT (home)
- ENCARREGAT/ADA DEIXALLERIA I BRIGADA NETEJA (dona)

Entre posicions de coordinació que sumen un total de 27 posicions (2 posicions per sergent i 3 posicions per caporal), hi ha un total de 14 dones (51,85%) i 13 homes (48,15%). Les dades són positives en proporció al conjunt d'homes i dones de l'Ajuntament on les dones representen el 61% del total, la representació es troba a prop d'assolir la igualtat.

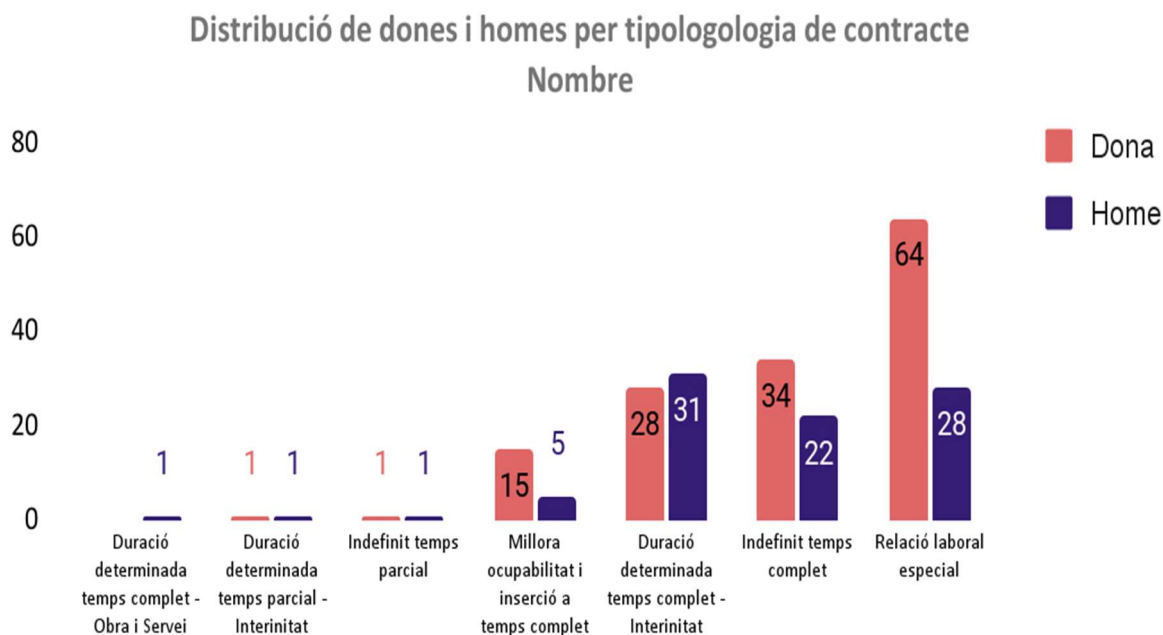
Llocs de treball

A continuació en el gràfic 16 es pot observar una distribució força equilibrada del percentatge de personal amb relació als diferents llocs de treball que existeixen a l'Ajuntament de Manlleu distribuït entre homes i dones. La distribució de dones i homes per lloc de treball també segueix una divisió de llocs feminitzats ocupats per dones i llocs masculinitzats ocupats per homes. Només ens trobem en el lloc de sergent, caporal i cap d'unitat tècnica administrativa que hi ha una distribució igualitària entre homes i dones.



Distribució de dones i homes per tipus de contracte

Tal i com es mostra en el gràfic 17, l'any 2022 la distribució era la següent:



Gràfic 17

En la categoria de relació laboral especial si trobem una clara diferencia de presència de dones vers els homes, suposant més del doble del personal. En la categoria de duració determinada es pot veure una clara paritat entre homes i dones.

Les dones tenen una taxa més estable en la temporalitat fet positiu a considerar.

Distribució de dones i homes per tipus de jornada

Pel que fa al tipus de jornada cal destacar positivament que la major part de la plantilla treballa a jornada completa i no s'observen diferències significatives en la distribució de la parcialitat entre dones i homes fet que es valora positivament.

Resum

PUNTS FORTS	ÀMBITS DE MILLORA
Plantilla homogènia en les franges d'edat Nivell d'antiguitat poques diferències de gènere No es veu desigualtat de gènere en el tipus de jornada i contracte	Segregació horitzontal: dones en l'àmbit de les cures i l'atenció a les persones, i homes en tasques de manteniment i seguretat. Tenir previsió de les futures necessitats de conciliació de la plantilla Seguir treballant en la segregació vertical per aconseguir la igualtat plena en els càrrecs de responsabilitat

Accés a l'organització

L'accés a l'ocupació en igualtat de condicions és un dret que cal garantir a totes les persones. Sovint, les dones, es troben amb obstacles i dificultats en aquest sentit a causa de processos de selecció directa o indirectament discriminatoris, que impedeixen o dificulten l'accés a determinats llocs de treball i empreses, tot contribuint a la segregació horitzontal del mercat de treball. Ofertes de feina associades a un gènere o altre, descripcions de llocs de treball basades en prejudicis de gènere, preguntes sobre la vida personal a les entrevistes, o suposicions sobre la maternitat només pel fet de ser d'una franja d'edat, en són alguns exemples.

Més enllà de garantir el dret a la igualtat de condicions en els processos de selecció, aquests són una gran oportunitat per crear nous referents laborals de dones i homes per a les noves generacions, ja que a la llarga això afavoreix la disminució de la segregació horitzontal, equiparació del valor i talents de les dones i/o tasques tradicionalment considerades femenines, l'equitat salarial i la corresponsabilitat.

Indicadors

- Política d'accés a l'entitat i mecanismes de selecció
- Ofertes laborals no discriminatòries
- Incorporacions dels darrers anys

Política d'accés a l'entitat

L'Ajuntament de Manlleu obre convocatòries laborals quan es requereix la creació d'una nova plaça de manera pública. Les convocatòries es publiquen a la web de l'Ajuntament i apareixen al Cercador d'Informació i Documentació Oficials (CIDO) de la Diputació de Barcelona, a l'apartat de "Processos selectius". L'accés, per tant, és públic i en l'accés no es detecten discriminacions o obstacles per raó de gènere.

Els mecanismes i procediments de selecció són els que corresponen a l'administració pública (concurs, oposició, mèrits, segons la plaça), i es detallen a les convocatòries de manera molt detallada i garantint la transparència de tot el procés.

El procés el duu a terme un tribunal qualificador, la composició del qual es regeix pels principis de professionalitat i imparcialitat, i amb tendència a la paritat entre dones i homes. Els criteris de la composició del tribunal són públics. Cada fase del procés, així

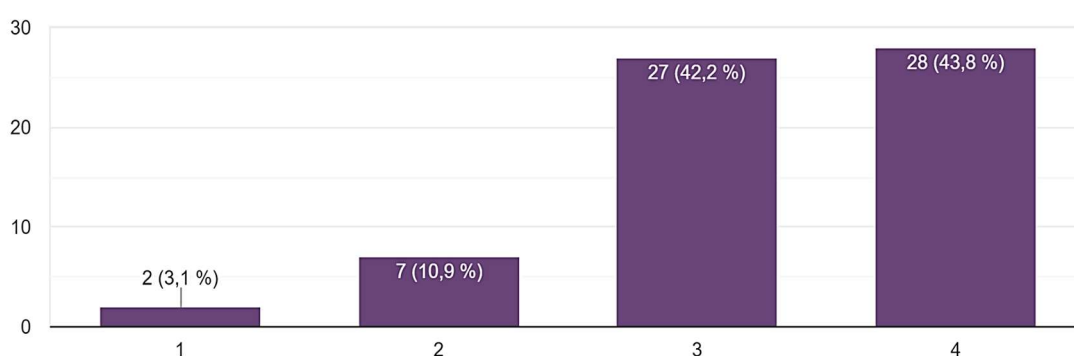
com els requisits de participació, està detallada i especifica els canals i terminis. L'embaràs de risc i el part es consideren motius justificats de falta a les proves.

Els criteris de valoració també estan detallats, així com la puntuació de cada criteri, i no presenten discriminació directa ni indirecta per raó de gènere.

La majoria de la plantilla, tal com indica el gràfic 18 i les dades recollides en els grups de discussió i entrevistes, percep que hi ha un accés igualitari d'homes i dones a l'ajuntament.

En quin grau creus que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?

64 respostes



Gràfic 18

Ofertes laborals no discriminatòries

De l'anàlisi de les ofertes de places a les quals ha tingut accés la consultoria² es poden extreure les següents conclusions:

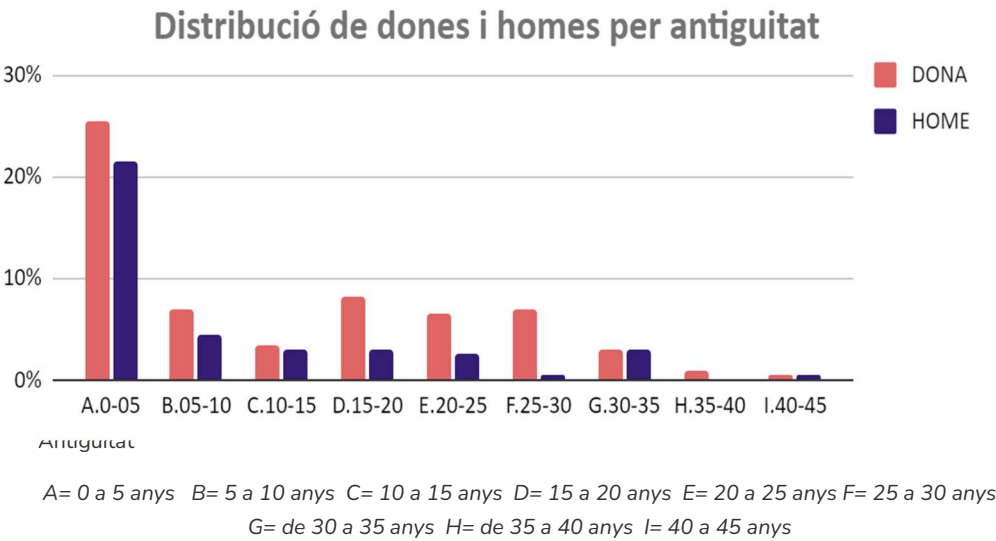
- En algunes borses de treball es fa desdoblament per gènere i en d'altres un llenguatge neutre.(per exemple: de borsa encarregat/ada deixalleria / agents de policia local).

Per tal de complir el mandat de les lleis autonòmiques i estatals d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i erradicació de les violències masclistes - basant-se en la transversalitat de gènere, s'ha d'incorporar aquesta perspectiva a totes les àrees i programes que es desenvolupen des de l'administració local, i valorar els coneixements que es requereixen per fer-la possible.

² S'ha accedit a la següent pàgina web: <https://tramits.manlleu.cat/siac/Publicaciones.aspx?t=CV>

Incorporacions dels darrers anys

De les persones que el 2022 estaven en plantilla, els darrers cinc anys es van incorporar 59 dones i 50 homes, una proporció que reflecteix la composició de l'Ajuntament, els processos i mecanismes de selecció no discriminatoris de l'empresa i la tendència de l'augment d'homes a l'administració pública. La diferència més clara es mostra a serveis de POE, medi ambient, serveis socials i educació amb major presència femenina i les brigades, esport i policia amb major contractació d'homes (gràfic 19, gràfic 20 i taula 1).

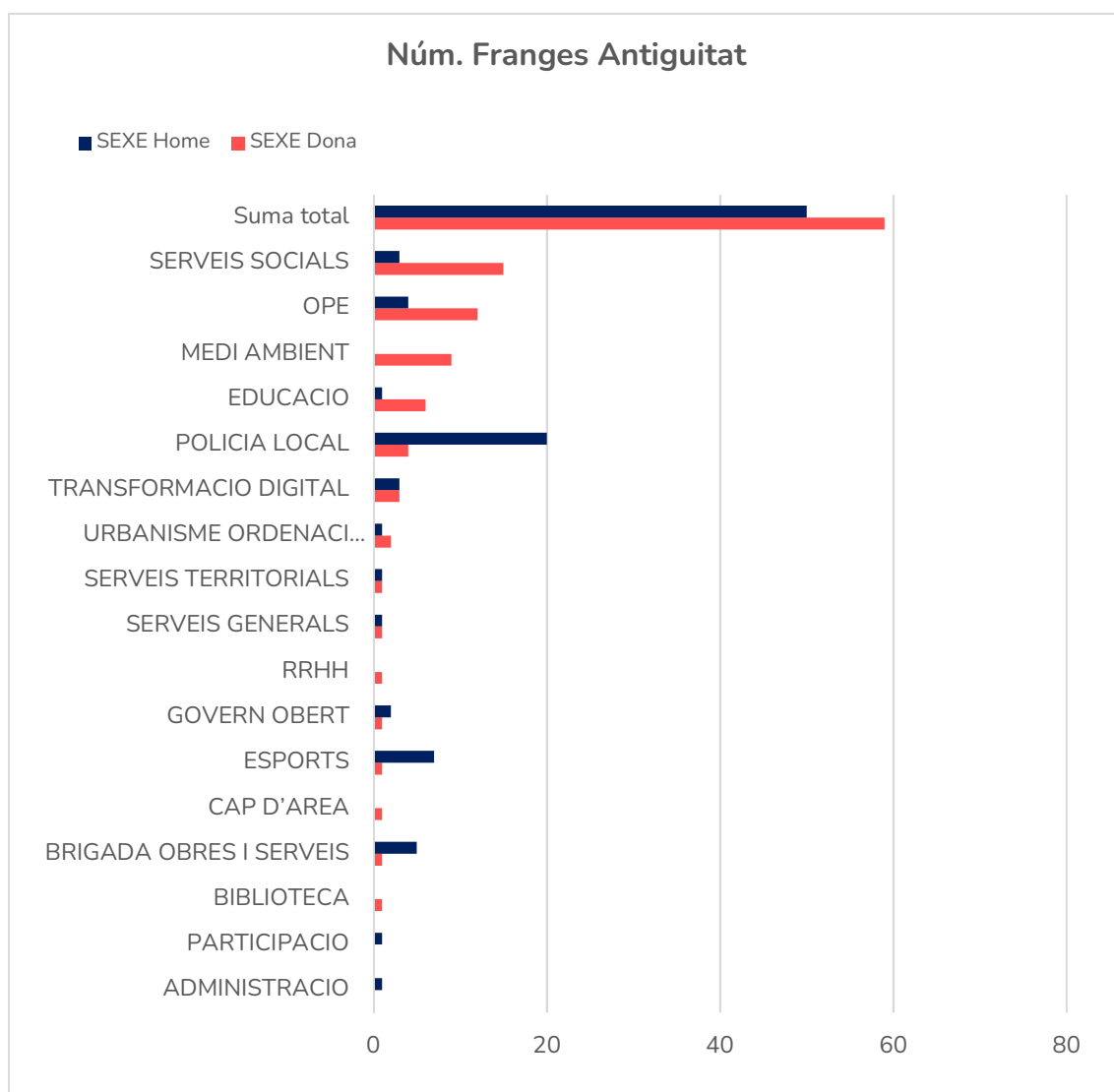


Gràfic 19

NÚM. FRANGES ANTIGUITAT	SEXE		
Servei	Dona	Home	Suma total
ADMINISTRACIO	0	1	1
PARTICIPACIO	0	1	1
BIBLIOTECA	1	0	1
BRIGADA OBRES I SERVEIS	1	5	6
CAP D'AREA	1	0	1
ESPORTS	1	7	8
GOVERN OBERT	1	2	3
RRHH	1	0	1
SERVEIS GENERALS	1	1	2
SERVEIS TERRITORIALS	1	1	2
URBANISME ORDENACI TERRITORIAL	2	1	3
TRANSFORMACIO DIGITAL	3	3	6
POLICIA LOCAL	4	20	24
EDUCACIO	6	1	7
MEDI AMBIENT	9	0	9
OPE	12	4	16
SERVEIS SOCIALS	15	3	18
Suma total	59	50	109

Taula 1

De les persones que el 2022 estaven en plantilla, els darrers cinc anys es van incorporar 59 dones i 50 homes (taula 1), una proporció que reflecteix la composició de l'Ajuntament, els processos i mecanismes de selecció no discriminatoris de l'empresa i la tendència de l'augment d'homes a l'administració pública. La diferència més clara es mostra a serveis de POE, medi ambient, serveis socials i educació amb major presència femenina i les brigades, esport i policia amb major contractació d'homes (gràfic 20).



Gràfic 20

En les franges on predominen les dones amb més antiguitat són: serveis socials, ope i medi ambient. Els homes es troben a la policia, esport i brigades i obres serveis.

Resum

PUNTS FORTS	ÀMBITS DE MILLORA
Accés igualitari per raó de gènere. Igualtat d'oportunitat als processos de selecció. Augment de la tendència a la paritat a l'administració pública.	Introduir clàusules de coneixement en perspectiva de gènere a les ofertes de feina . Manca de coherència en el llenguatge inclusiu a les ofertes de feina . Desplegament de mecanismes de sensibilització per contrarestar la dinàmica de segregació horitzontal del mercat laboral en els àmbits de cures per exemple.

Promoció i desenvolupament professional

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua sent una assignatura pendent en l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge continuen encara presents, tal com ho explica el concepte del «sostre de vidre», que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals. Aquestes barreres són múltiples: estereotips i prejudicis, la resistència al lideratge per part de les dones, les extenses jornades laborals, la manca de corresponsabilitat, etc. Tots aquests obstacles provoquen una gran complexitat a la carrera professional de les dones i el seu accés a llocs de responsabilitat. Com a conseqüència, al conjunt del mercat laboral gran part de les categories professionals amb major responsabilitat estan ocupades per homes.

Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional esdevé un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva.

Indicadors

- Processos de promoció no discriminatoris
- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció a l'organització
- Proporció de dones i homes que han promocionat els últims anys

Processos i ofertes de promoció

La promoció interna, entesa com el canvi de categoria laboral a una de superior, està oberta a tot el personal que reuneix els requisits d'accés de les convocatòries publicades i hi vulgui participar en el procés de selecció a categories laborals superiors.

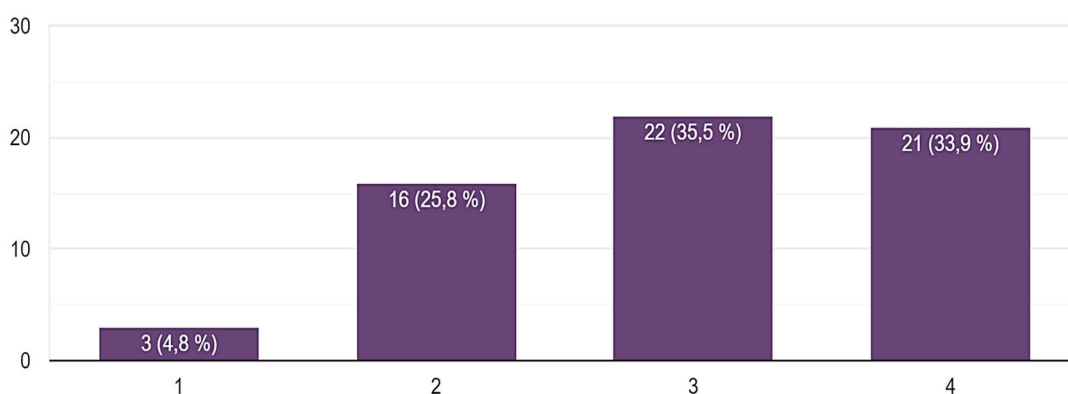
De les convocatòries dels últims 5 anys s'han promocionat un total de 10 persones, on d'aquestes 7 són dones i 3 homes. Comptant que el global de l'ajuntament té una plantilla de 38,4% homes i 61,6% dones, la promoció dels últims 5 anys és coherent amb la distribució de la plantilla inclús la supera.

Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció a l'organització

Com es pot veure en el gràfic 21 de les dades extretes del qüestionari, el 69,4% de les persones que responen considera que les dones i els homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional a l'ajuntament. Per altra banda, als grups de discussió es comenta que la promoció de cada persona depèn de l'àrea en la qual treballi i el cap que tingui com a responsable.

Creus que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció?

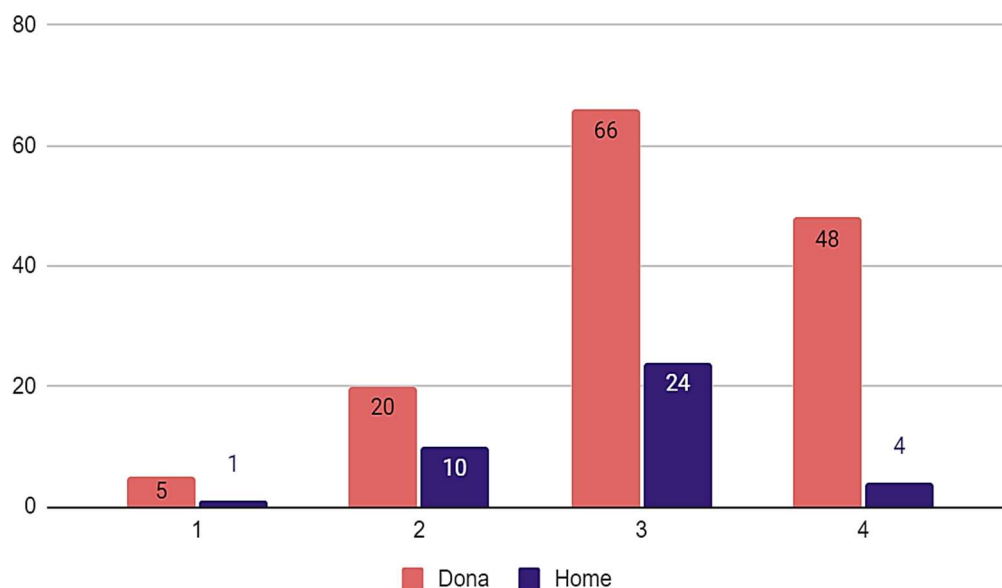
62 respostes



Gràfic 21

Per altra banda, algunes de les respostes obertes al qüestionari, així com veus provinents de les entrevistes i grups de discussió, assenyalen que caldria fer una revisió dels llocs de treball i les responsabilitats d'alguns càrrecs per ajustar les categories en conseqüència. Es detecta la percepció que hi ha persones amb unes responsabilitats assignades que no corresponen amb la seva categoria laboral, i que no hi ha un procediment clar per comunicar-ho i que es faci efectiu. Si ho mostrem les respostes separades per sexe (gràfic 22) trobem que sobretot en un percentatge significatiu més dones afirmen que assumeixen més responsabilitat de les que corresponen al seu lloc de treball.

En quin grau consideres que assumeixes més responsabilitats de les que corresponen al teu lloc de treball?



Gràfic 22

Resum

PUNTS FORTS	ÀMBITS DE MILLORA
Percepció positiva de la promoció i desenvolupament professional Absència de desigualtats per raó de gènere en els processos de promoció dels darrers 4 anys	Percepció d'algunes persones que hi ha llocs de treball que assumeixen responsabilitats que no els corresponen amb la seva categoria laboral

Formació contínua

La formació continuada vinculada al desenvolupament del lloc de treball, sobretot si és reglada, és un dels vehicles principals en la promoció laboral, tant pel que fa a l'assumpció de responsabilitats com salarial. Per altra banda, la formació en qüestions vinculades als drets laborals – incloent la formació en matèria d'igualtat – és clau per detectar i prevenir els abusos, les discriminacions i les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe que es poden donar en l'entorn laboral.

L'accés a tota la formació que ofereix una empresa o òrgan de l'administració ha de ser, per tant, públic, en igualtat de condicions i atenent les necessitats de conciliació de les persones.

Indicadors

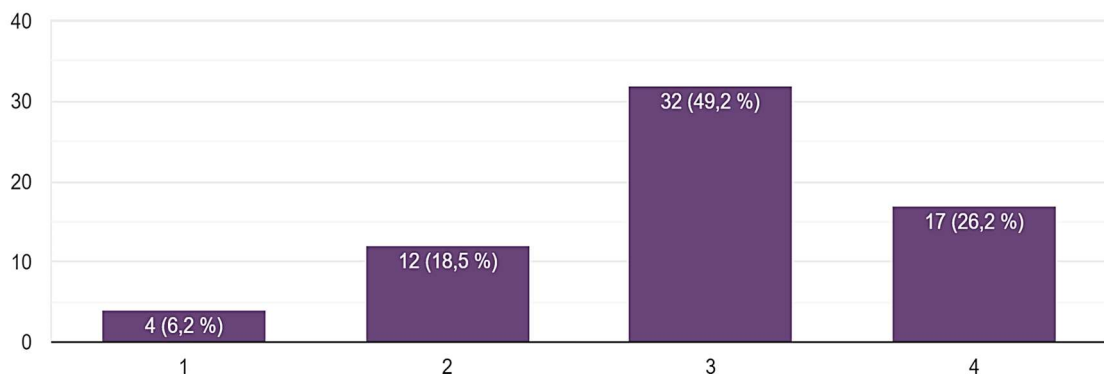
- Pla o política de formació
- Hores de formació per part de dones i homes
- Formació en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+

Pla o política de formació

L'Ajuntament de Manlleu no disposa d'un document que reculli el pla formatiu d'aquesta anualitat. Tot i això, al qüestionari es constata que en general es coneix l'oferta formativa per part de la major part de la plantilla (gràfic 23) ja que, s'informa pels diferents canals. La formació arriba a través del Servei de Recursos Humans que pertany a l'Àrea de Serveis Generals, que s'encarrega de publicar-les al canal (intern de l'Ajuntament). La plantilla està informada que pot consultar també les formacions a la Diputació de Barcelona. Si la formació és per una àrea concreta, RRHH s'encarrega de derivar-la i es gestiona des del rol de coordinació d'àrea. Per aquelles àrees que no treballen amb el canal directament (el servei de policia o brigades per exemple) són les mateixes companyes i companys que fan la difusió perquè tothom estigui assabentat.

Coneixes les formacions que ofereix l'ajuntament?

65 respostes



Gràfic 23

Durant la pandèmia la majoria de les formacions van passar a ser online. Actualment, s'ha passat a un format híbrid virtual-presencial la gran majoria en horari laboral. Quan les formacions són a Barcelona, es computa un temps de 2 hores abans i 2 hores posteriors fet que facilita la conciliació per les persones que realitzen les formacions.

Formació en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+

Les formacions que s'han fet en els últims anys en temes de gènere són:

- Formacions de llenguatge inclusiu.
- Formació en prevenció de l'assetjament sexual o discriminació per raó de gènere o sexe.
- Formació en perspectiva LGBTIQ+

L'opinió recollida en conjunt és que si és necessari que hi hagi una formació contínua de tota la plantilla, però és s'hauria de revisar el contingut i la metodologia. La sobrecàrrega de feina, l'excés d'informació en temes d'igualtat es comenta que poden provocar que no hi hagi interès suficient en realitzar les formacions tot i que estigui a l'abast. Hi ha la petició que les formacions siguin més dinàmiques, concretes en els conceptes que es donen i de major utilitat per poder aplicar el dia a dia.

Atenent el mandat estatal i autonòmic de la transversalització de gènere, es recomana incorporar formació periòdica sobre la temàtica per tal d'incorporar la perspectiva de gènere i mantenir els coneixements actualitzats.

Resum

PUNTS FORTS	ÀMBITS DE MILLORA
	Disposar d'informació en hores de formació No disposar d'un pla de formacions Revisar el contingut de les formacions i la metodologia proposada Revisar les necessitats de la plantilla en les formacions d'igualtat de gènere Sistematitzar les formacions en matèria d'igualtat de gènere

Resum i conclusions de l'auditoria retributiva i el registre salarial

L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

El principi d'igualtat retributiva es defineix com el dret que homes i dones percebin una remuneració (salari i complements) igual per un treball d'igual valor, assolint així l'equitat salarial. L'equitat salarial implica que les mateixes feines o similars es remunerin de manera igual, i que feines que no són similars però que tenen o aporten el mateix valor a l'empresa es remunerin de manera igual.

Gràcies als convenis laborals s'ha aconseguit disminuir molt la desigualtat retributiva en les mateixes feines o similars (en queden fora els alts càrrecs, que negocien els seus salaris individualment, fet que perjudica les dones). Les situacions més habituals de

discriminació retributiva, doncs, es donen quan homes i dones realitzen treballs diferents, però d'igual valor, valorant-se de manera desigual per l'empresa (traduint-se en un salari brut desigual o en uns complements salarials desiguals, els criteris d'aplicació dels quals són generalment de caràcter androcèntric).

La bretxa salarial entre homes i dones és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre homes i dones. La identificació de la bretxa passa necessàriament per fer càlculs sobre la base de les dades de retribució. Es tracta de calcular la bretxa global i hora per després interrelacionar diferents variables com la classificació professional, la jornada o el tipus de contracte, entre d'altres, per detectar quina és la dimensió de la diferència salarial i quins són els elements que la generen

Indicadors

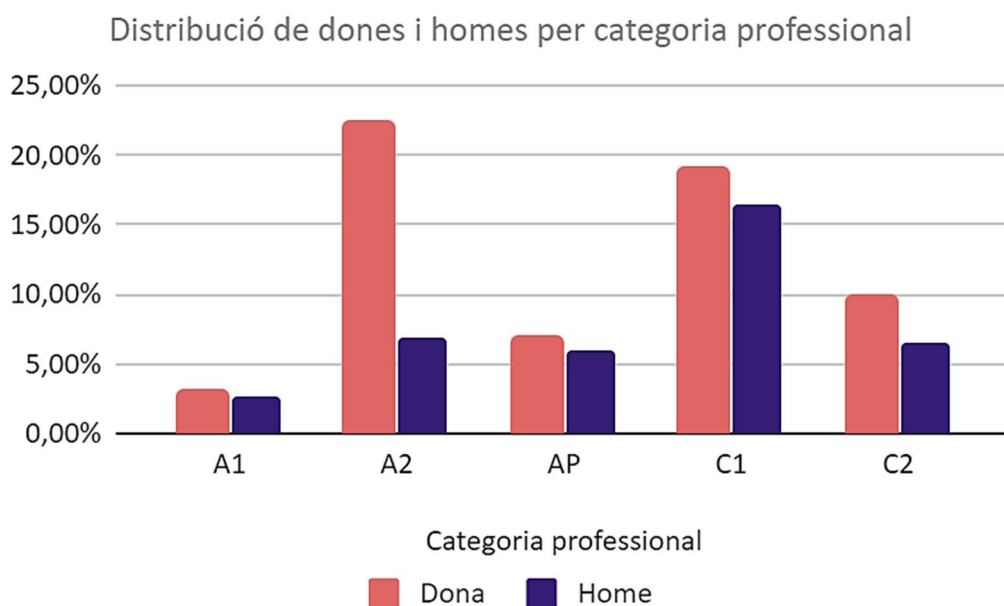
- Els sistemes i criteris de valoració de llocs de treball i de classificació professional, analitzant la possible existència de biaixos de gènere i de discriminació, directa o indirecta
- La distribució de la plantilla conforme al sistema o criteri utilitzat a l'empresa per fer la classificació professional.
- Resultats principals de la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere
- Bretxa salarial en el salari base i complements, general, per lloc de treball i segons agrupació de llocs de treball d'igual valor
- Anàlisi de la bretxa
- Percepció de la bretxa salarial

Sistema i criteris de valoració dels llocs de treball, classificació professional i retribució

A l'administració pública el sistema de classificació professional s'estructura en funció de la titulació exigida per accedir-hi (art. 76 del TREBEP). La classificació dels cossos i escales en cada subgrup està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'exercir i de les característiques de les proves d'accés, i són les següents:

- AP: Agrupació professionals serveis públics
- A1: Tècnics/ques superior, amb títol de grau universitari
- A2: Tècnics/ques mig, amb títol de grau universitari
- B: Títol de tècnic superior
- C1: Títol de batxiller o tècnic
- C2: Graduat en educació secundària obligatòria

La distribució de dones i homes segons aquesta categorització és la següent (gràfic 24) i és proporcionada entre dones i homes:



Gràfic 24

S'observa que les categories A1, AP i C1 estan equilibrades, mentre que l'A2 (tècnics/ques) i en menys proporció però també C2 estan feminitzades.

Resultats principals de la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere

A partir de la informació proporcionada per recursos humans s'ha elaborat la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere. La valoració és un procés de revisió de cada lloc de treball (no de les persones) mitjançant el qual es puntua, de manera ponderada, un conjunt de factors i subfactors definits pel Ministeri d'Igualtat, avaluats segons els criteris de la seva guia d'anàlisi³.

Aquesta valoració contempla aspectes tradicionalment poc reconeguts en les valoracions de llocs de treball com el vessant emocional i d'atenció a les persones així com les tasques administratives. És a dir, tasques que majoritàriament es duen a terme en llocs de treball feminitzats. D'aquesta manera es pretén revertir el biaix androcèntric

³ Els criteris de valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere es poden consultar a la guia d'ús de l'eina de valoració elaborada pel Ministeri d'Igualtat
<https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/2022_04_01_Guia_Uso_Heramienta_SVPT.pdf>

que poden tenir les valoracions de llocs de treball que no contemplen les desigualtats de gènere al mercat laboral i els efectes de la segregació horitzontal en aquest.

En dur a terme una aproximació de la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere⁴ amb l'eina de valoració elaborada pel Ministeri d'Igualtat, per tal de determinar els llocs de **treball d'igual valor**, i de la que n'ha resultat la següent, tal com es mostra a la taula 2 amb agrupació per puntuacions:

Puntuacions:

AGRUPACIÓ DE TREBALLS D'IGUAL VALOR	LLOC DE TREBALL (ORDENATS PER ORDRE ALFABÈTIC)
AGRUPACIÓ 3	OPERARI/A DE DEIXALLERIA (270) OPERARIA ARXIU (293) ORDENANÇA SERVEIS GENERALS (284) AUXILIAR (288) OPERARI/A DE NETEJA (285) TÈCNIC/A AUXILIAR (292) ORDENANÇA SEPE (291)
AGRUPACIÓ 4	OFICIAL CONDUCTOR (320) OFICIAL DE JARDINERIA (352) ENCARREGADA DEIXALLERIA I BRIG.NETEJA OPERARI/A MANTENIMENT D'EQUIPAMENTS MUNICIPALS ADMINISTRATIU/IVA MONITOR/A ESPORTIU/SOCORRISTA ENCARREGAT/ADA DE LA BRIGADA DE MANTENIMENT AUXILIAR LLAR CONSERGE OFICIAL MANTENIMENT RESPONSABLE DE SUPORT AL COMANDAMENT AODL Indústria, Ocupació i Desenvolupament Local RECEPCIONISTA POLICIA LOCAL TÈCNIC/A
AGRUPACIÓ 5	GUIA SECRETÀRIA D'ALCALDIA SERGENT

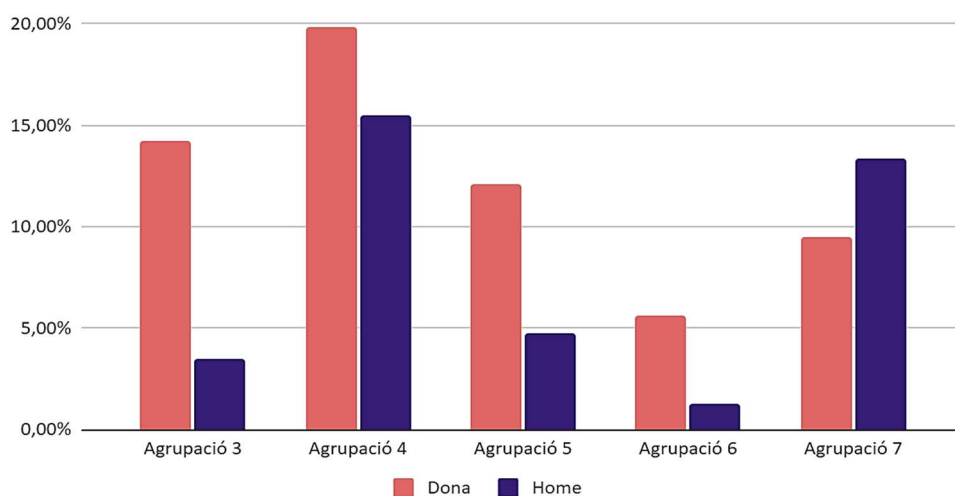
⁴ Aquesta valoració s'ha realitzat de manera provisional per al present pla d'igualtat, mitjançant l'eina de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere elaborada pel Ministeri d'Igualtat. Ha estat liderada per la consultora i negociada amb la representació legal de les persones treballadores.

	TRESORER/A DELINEANT RESPONSABLE ADMINISTRATIVA ARQUITECTE/A MUNICIPAL CAP D'UNITAT TÈCNICA/ADMINISTRATIVA INSPECTOR/A OBRES, ACTIVITATS I VIA PÚBLICA GESTOR/A OAC TREBALLADOR/A FAMILIAR CAP DE SERVEI RESPONSABLE TÈCNIC/A
AGRUPACIÓ 6	ORIENTADORA COMUNITARIA PEE AGENT D'ACOLLIDA EDUCADOR/A DE CENTRE OBERT DIRECTOR/A MUSEU DEL TER DIRECTOR/A ESCOLA BRESSOL Director/a Mitjans Comunicació EDUCADOR/A ESCOLA BRESSOL
AGRUPACIÓ 7	COORDINADOR/A ÀREA AGENT D' IGUALTAT AGENT POLICIA LOCAL EDUCADOR/A SOCIAL TREBALLADOR/A SOCIAL CAP POLICIA LOCAL AGENT RESPONSABLE OAC

Taula 2

La distribució de dones i homes per agrupacions de treball d'igual valor (gràfic 25) és la següent:

AGRUPACIÓ TREBALL IGUAL VALOR



Gràfic 25

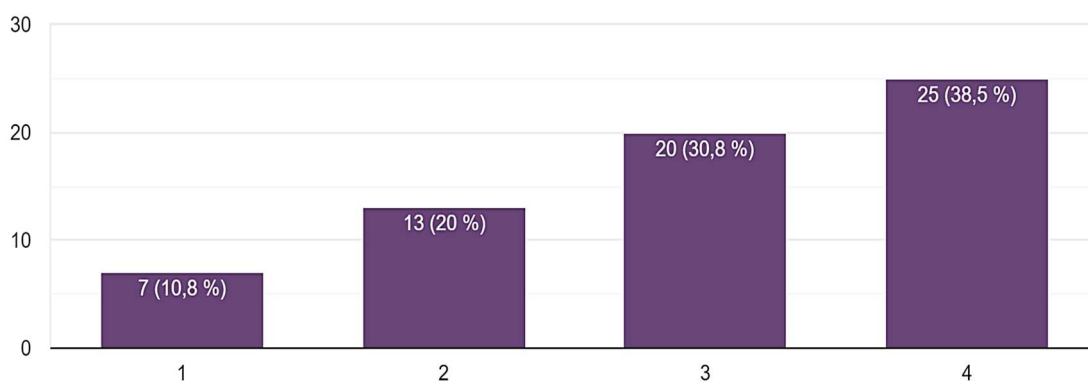
S'observa que quasi totes estan feminitzades, especialment la 3. Només en l'agrupació més alta, la 7 hi ha més presència d'homes.

Percepció de la bretxa salarial

La percepció general (casi un 70% de les respostes) és que dones i homes cobren igual o pràcticament igual en un mateix lloc de treball (gràfic 26). Tot i això, algunes veus que apunten el contrari, i això pot ser degut a una manca de transparència i/o informació a la plantilla per tal que disposi d'aquesta informació.

Creus que en llocs de treball similars a l'ajuntament, una dona i un home cobren igual?

65 respostes



Resum dels principals resultats del registre retributiu i el càlcul de la bretxa.

La bretxa salarial mitjana (basada en la retribució anual total) de l'Ajuntament de Manlleu és de **l'1%**, pràcticament zero i lluny del **6,8%** que hi ha de mitjana a l'administració pública⁵.

La bretxa equiparada (basada en el salari/hora) és del **0,33%**, fet que ens indica que la parcialitat - que normalment és major entre les dones - no és un element significatiu en la generació de bretxa a l'Ajuntament.

Alguns aspectes a destacar sobre els resultats de la bretxa:

- En analitzar-ho per **lloc de treball** s'observa bretxes significatives en els llocs de "Cap de servei" (14,8%) i delineant (23%).
- En analitzar-ho per **classificació professional**, només presenten bretxa els del grup A2, i és una bretxa del 4,2%.
- En analitzar-ho per **agrupacions de llocs de treball d'igual valor**, presenten bretxa les agrupacions 5 (19,2%), 6 (10,7%) i 7 (8%).

Anàlisi dels motius de la bretxa

A l'Ajuntament de Manlleu **trobem una bretxa del 3,8% en el salari base**, que es corregeix mitjançant els complements salarials, especialment els específics. Trobem aquesta bretxa en el salari base en el lloc de treball de tècnics/ques mig (6,3%). Aquesta bretxa en el salari base comporta, corresponentment, una bretxa en les pagues extres que el prenen com a base.

També trobem una bretxa significativa en la retribució bruta dels caps de servei, corresponent al 14%. Considerem que la bretxa, en aquest cas, prové de la segregació horitzontal present a l'Ajuntament - així com a la resta de la societat - i en la menor retribució dels llocs de treball vinculats a l'àmbit de les cures i l'atenció a les persones (en aquest cas, benestar social i atenció a la ciutadania).

El conjunt d'aquestes combinacions, deriven en la bretxa mitjana general de l'1%.

- En el cas dels **complements salarials** les agrupacions 5,6 i 7 presenten bretxa salarial que va del 10% al 17%. Realitzat l'anàlisi s'extreu que el motiu d'aquesta bretxa en les agrupacions i en les classificacions deriva de la segregació horitzontal del mercat de treball, que tradicionalment ha valorat

⁵ Dada extreta de de l'Enquesta de Retribucions 2021

inferiorment els treballs “feminitzats”, vinculats a les cures i a l’atenció a les persones.

- En el cas dels **complements extrasalarials trobem** una lleugera bretxa en l’agrupació 05 i 07 que va del 2% al 3%.

Es recomana l’elaboració d’una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere en profunditat i una revisió en conseqüència dels criteris d’adjudicació dels complements, per determinar si no s’estan valorant aspectes tradicionalment considerats femenins que també comporten perillositat o determinats riscos.

Resum

PUNTS FORTS	ÀMBITS DE MILLORA
Bretxa salarial mitjana de l’1%.	Bretxes significatives en dos llocs de treball (caps de servei i delineant). Es recomana la revisió d’aquests llocs i les seves retribucions des de la perspectiva de gènere. Absència de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere. Es recomana realitzar la valoració mitjançant l’eina elaborada per part del Ministeri d’Igualtat.

Temps, conciliació i corresponsabilitat de la cura

La conciliació és la possibilitat d'una persona de fer compatibles les seves esferes personal, laboral, social i familiar, per poder desenvolupar-se en els diferents àmbits, entenent que aquest desenvolupament és necessari per a la seva salut i benestar, així com per a la cura de les persones dependents.

Tradicionalment, i encara ara, l'harmonia entre aquestes esferes ha estat desigual per a homes i dones, donant com a resultat que aquestes fossin les que més temps dediquessin a les tasques domèstiques i de cures en detriment del seu temps de treball remunerat i de desenvolupament personal.

Disposar de mesures per permetre la conciliació a totes les persones i impulsar que tant homes com dones s'hi acullin és contribuir a una nova organització dels temps de treball més sostenible, així com a la corresponsabilitat de gènere vers les tasques domèstiques i de cures.

Indicadors

- Mesures corresponsables i per a la conciliació de la vida personal i laboral: Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- Ús que fan homes i dones de les diferents mesures
- Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'empresa
- Hores extraordinàries i sobreesforços

Mesures corresponsables i per a la conciliació de la vida personal i laboral

Les mesures de conciliació amb la vida personal i laboral de l'Ajuntament de Manlleu són les que regula la normativa actual vigent en matèria de permisos llicències i conciliació i l'acord aprovat amb els representants legals dels i les treballadores.

En els darrers anys l'Ajuntament ha apostat per millorar les mesures de conciliació. El sistema de teletreball ha sigut un tema que s'ha portat a discussió. Actualment, el teletreball és considerat com una modalitat de treball i no un mecanisme de conciliació.

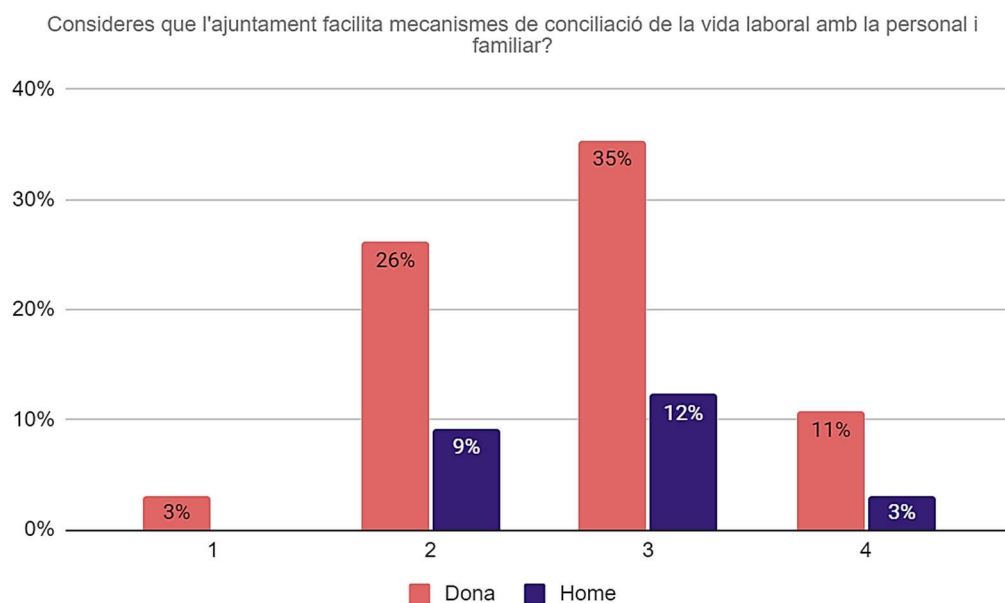
S'ha aprovat un reglament de teletreball que ha incorporat algunes mesures de conciliació (com per exemple la no obligatorietat de tornar físicament a l'Ajuntament quan s'ha d'acompanyar a un familiar a una visita mèdica).

En reiterades ocasions en la recollida de les dades per la diagnosi es recull que la flexibilitat de la jornada (hora d'entrada i sortida) i les possibilitats de conciliació depèn del cap d'àrea i les tasques que cada persona desenvolupi i no tant de mesures establertes pel conjunt de la plantilla.

En aquest sentit, es diferencia entre els departaments i llocs de treball d'oficina (que tenen més facilitat) dels que fan atenció a les persones o tenen feines físiques com el servei de neteja o la brigada, que ho tenen més difícil. La demanda és comptar amb mesures de flexibilització i conciliació reals en tots els llocs de treball inclús en els que també fan tasques d'atenció al públic que també a compleixen tasques administratives.

Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'ajuntament

Segons les diverses opinions recollides (gràfic 27), les mesures de conciliació encara disten d'una bona valoració i es segueix demanant disposar d'altres mesures per a conciliar i flexibilitzar la jornada (per exemple més dies de teletreball).

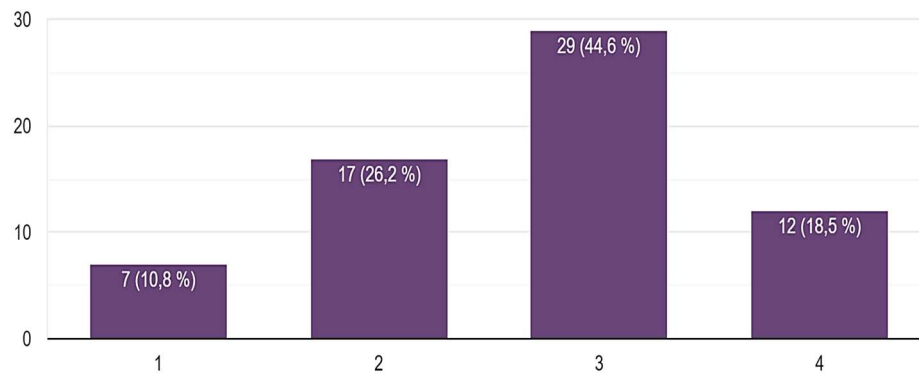


Gràfic 27

Més del 50% de la plantilla (63,1%) considera que coneix les mesures de conciliació disponibles, tot i que hem de revisar el 30% de la plantilla que no estaria tan familiaritzat amb aquestes mesures (gràfic 28).

Coneixes les mesures de conciliació disponibles?

65 respostes

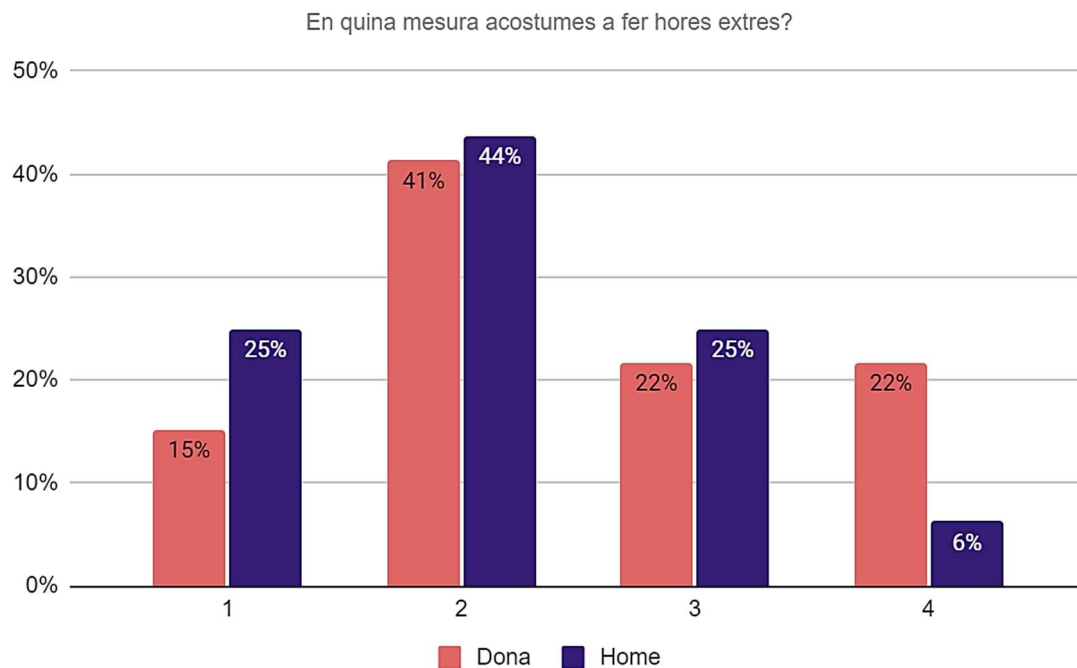


Gràfic 28

En suma, algunes veus opinen que no hi ha claredat en el sistema de conciliació i que s'acaba confiant en la responsabilitat individual de cada persona per complir. Tant als grups de discussió com les entrevistes aquest és un punt crític que cal posar-hi més atenció i veure de quina manera l'ajuntament més enllà del teletreball (que no s'entén com a mesura de conciliació) disposa de més marge per aplicar altres mesures de conciliació homogeneïtzades.

Hores extraordinàries i sobre esforços

Un percentatge del 75% de dones i homes que ha contestat el qüestionari, considera que entre fa hores extres entre “bastant” i “molt”. Si aquesta xifra la separem entre sexes, trobem que el 44% de les dones respecte el 31% dels homes considera que acostuma a fer hores extres entre “bastant” i “molt” (gràfic 29).



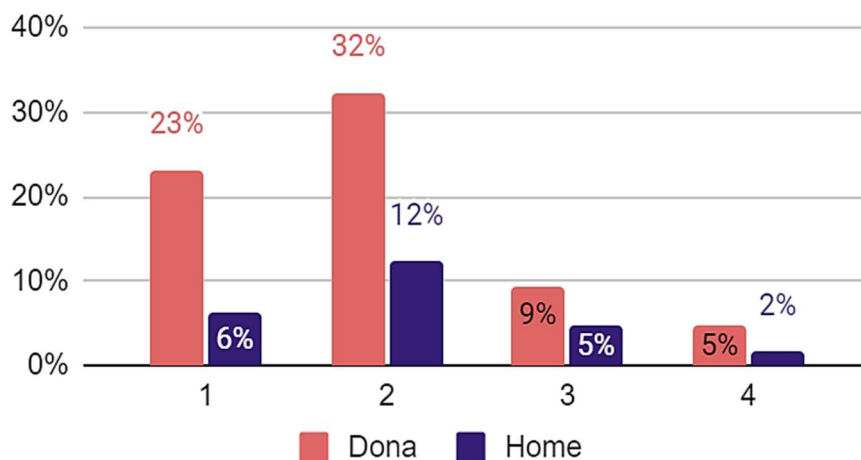
Gràfic 29

Aquesta qüestió apareix també als grups de discussió i entrevistes. La sobrecàrrega a l'Ajuntament és molt alta i això és una qüestió consensuada per la majoria de veus.

L'Ajuntament disposa d'un sistema de flexibilitat anual per donar compliment amb les hores establertes però que la persona pugui autorganitzar-se en com gestionar aquestes hores dins de la seva jornada laboral.

Els resultats de l'enquesta mostren que pel que fa a aquest darrer punt la compensació d'aquestes hores extres o sobreesforços estan "gens" o "poc" satisfets amb la política de compensació d'hores (gràfic 30)

Estàs satisfet/a amb la política de compensació de les hores extres?



Gràfic 30

Resum

PUNTS FORTS	ÀMBITS DE MILLORA
	Marge de millora en les mesures de conciliació i flexibilitat Recollida de dades d'ús de permisos i mesures de conciliació desagregades per gènere Sobrecàrrega de treball Millorar la política de compensació de les hores extres

Salut laboral

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir els treballadors i les treballadores de l'exposició a aquelles situacions o activitats laborals que poden produir un dany a la salut. Segons l'Organització Internacional del Treball, cal incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció si pretenem conèixer els riscos als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques.

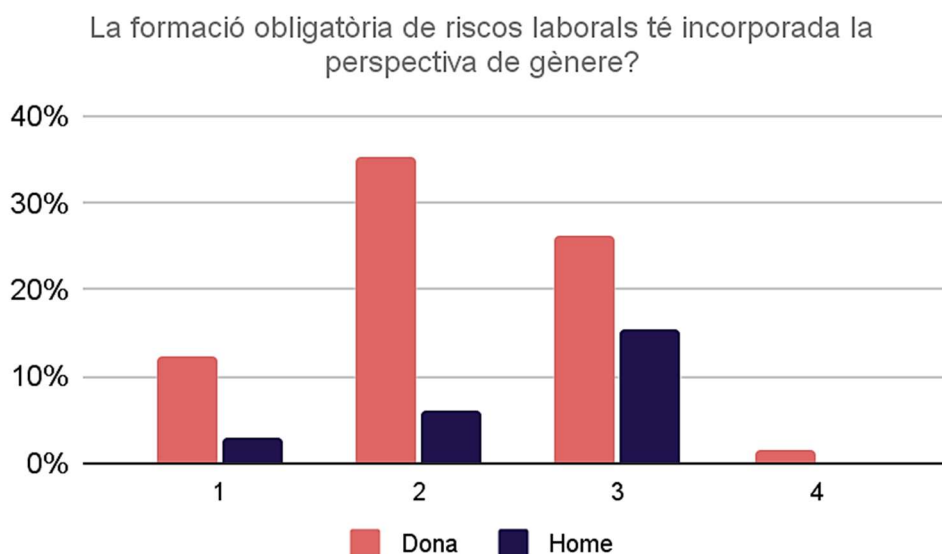
La segregació de gènere és l'element clau per explicar la distribució desigual de l'exposició als perills laborals. Així, per exemple, a les activitats desenvolupades predominantment per les dones, els riscos més freqüents són els relacionats amb postures de treball inadequades, llargues jornades dempeus, treballs repetitius i exposició a agents químics i biològics, mentre que als treballs ocupats majoritàriament per homes predominen els riscos relacionats amb la manipulació d'objectes de pes elevat. Tenir en compte les desigualtats de gènere i saber com influeixen en els riscos laborals ens permetrà aplicar polítiques i pràctiques preventives que protegeixin la salut laboral de totes les persones treballadores i contribuir, d'aquesta manera, a avançar en la igualtat al treball.

Indicadors

- Incorporació de la igualtat i la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral
- Protecció de l'embaràs i del període de lactància
- Anàlisi d'accidents de treball, malaltia professional i contingència comuna amb enfocament de gènere.

Incorporació de la igualtat i la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral

Els mecanismes de prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament de Manlleu no compten amb una planificació dels riscos psicosocials que incorporin la perspectiva de gènere. Si ve és cert que la normativa ja ho inclou, la percepció de les respostes de l'enquesta (gràfic 31), és que la formació obligatòria en riscos laboral no té incorporada la perspectiva de gènere. Cal revisar com fer arribar aquesta perspectiva quan es dona la formació.



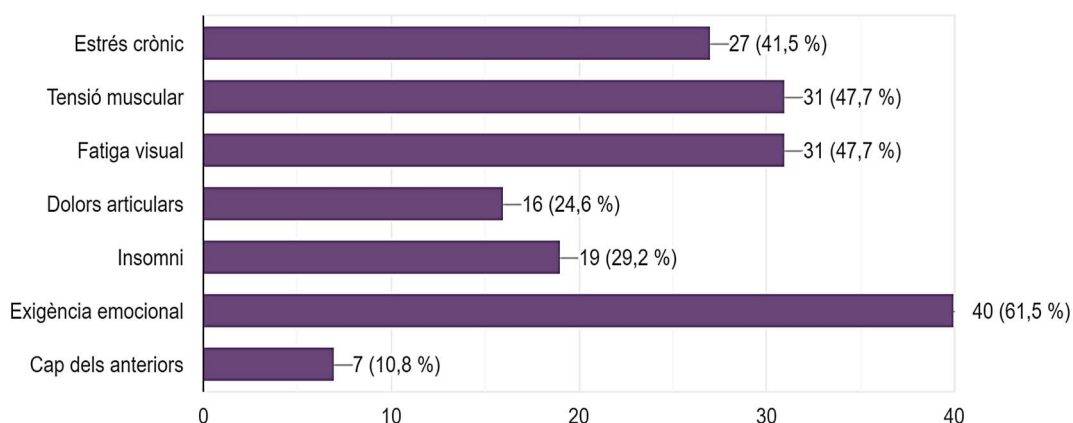
Gràfic 31

Anàlisi d'accidents de treball, malaltia professional i contingència comuna amb enfocament de gènere

Fruit dels grups de discussió i les entrevistes, es posa de manifest que hi ha llocs de treball feminitzats que presenten més riscos psicosocials, com en el cas de les oficines d'atenció a la ciutadania o serveis socials. Pel que fa a la percepció de quins són els efectes més freqüents que comporta la feina (gràfic 32) serien l'exigència emocional, en primer lloc, i la fatiga visual i tensió muscular en segona i tercera posició per igual.

Consideres que el teu lloc de treball comporta...

65 respostes

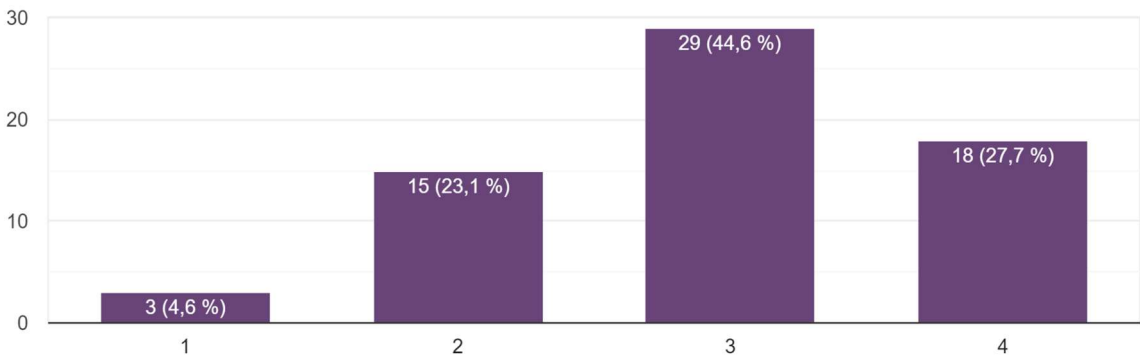


Gràfic 32

D'altra banda i en relació també a la salut laboral, més de la meitat de les/els enquestats creu que l'ajuntament permet que la persona s'absenti del seu lloc de treball si es troba malament (gràfic 33).

En quin grau creus que l'ajuntament et permet absentar-te del teu lloc de treball en cas de trobar-te malament (dolors menstruals, migranya, insomni, angoixa, quadre gripal...)

65 respostes



Gràfic 33

Resum

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
	Revisió del pla de la prevenció de riscos des de la perspectiva de gènere i sol·licitar l'adaptació a l'empresa proveïdora Proposar millores per a reduir els efectes físics i emocionals derivats de la feina realitzada

Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere

Totes les empreses de l'estat, tinguin la mida que tinguin, així com els òrgans de l'administració, estan obligades a tenir un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.

Un protocol d'aquestes característiques permet i facilita que les persones puguin sentir-se segures en el seu ambient laboral, sabent que no es toleren ni encobreixen aquestes actituds, que es prevé el seu desenvolupament i que, en cas de viure una situació d'aquest tipus, sabran on acollir, el camí que seguirà la seva denúncia, i les repercussions que això suposarà per a la persona agressora.

Indicadors

- Anàlisi de les mesures de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de gènere i/o orientació sexual
- Identificació de situacions de sexisme i masclisme i grau de satisfacció en la gestió d'aquestes

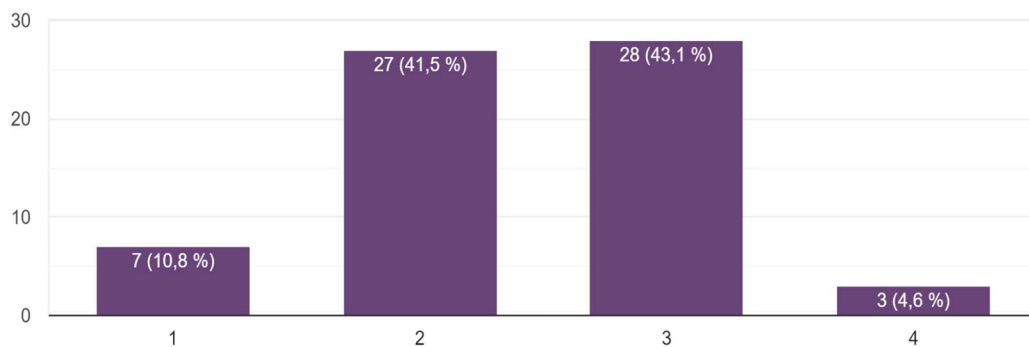
Mesures de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de gènere i/o orientació sexual

L'Ajuntament de Manlleu compta amb un protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament en l'àmbit laboral en funcionament des del 2021. En la recollida de dades es percep com que el protocol no s'acaba de conèixer del tot i la construcció d'aquest no es va fer en profunditat.

La percepció segons la meitat de les/els enquestats (gràfic 34) és que els comentaris les actituds masclistes encara no són abordats com s'esperaria per l'ajuntament.

Consideres que l'ajuntament vetlla per prevenir i abordar els comentaris i actituds masclistes?

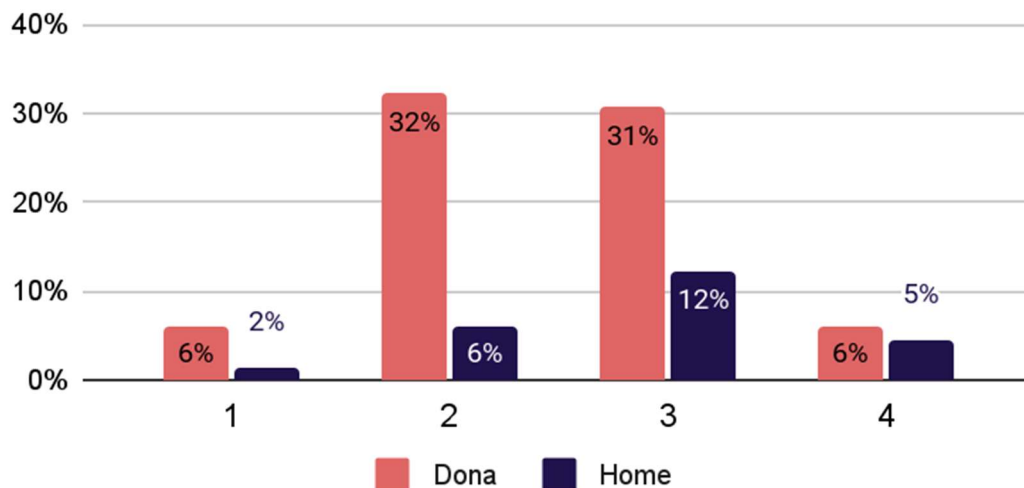
65 respostes



Gràfic 34

Un 46,1% de la plantilla puntua entre 1 i 2 que l'Ajuntament vetlla entre gens i poc per prevenir i abordar els casos d'assetjament sexual per raó de sexe o per raó d'orientació sexual (gràfic 35). La meitat restant de la plantilla, un 53,9% es decanta en què l'ajuntament si es preocupa per aquests temes mostrant resultats força bipolaritzats.

Consideres que l'ajuntament vetlla per prevenir i abordar els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual?

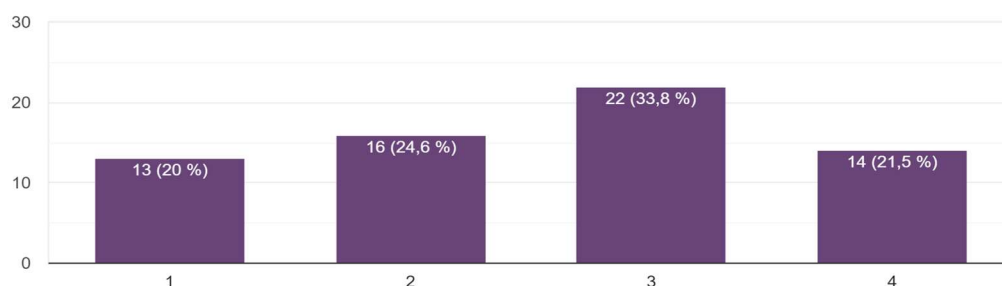


Gràfic 35

Sobre el coneixement de què fer quan es produeix un assetjament ja sigui personal o detectat per la plantilla (gràfic 36) encara un 44,6% coneix entre gens i poc com procedir en cas que es produeixi una agressió.

Coneixes què fer o a qui t'has de dirigir en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe

65 respostes



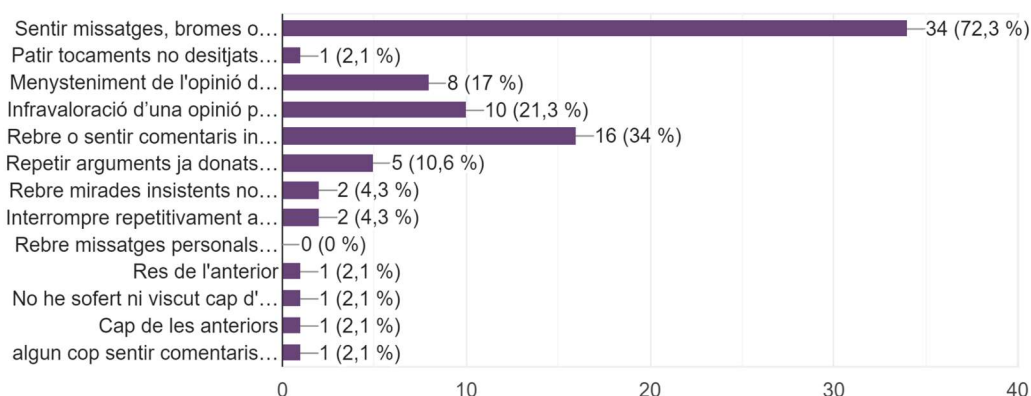
Gràfic 36

Identificació de situacions de sexisme i masclisme i grau de satisfacció en la gestió d'aquestes

D'acord amb el gràfic 38 un percentatge significatiu de les persones que han contestat el qüestionari ha escoltat missatges i bromes o acudits masclistes essent de les situacions micromasclistes que més apareixen quan es pregunta al qüestionari. També, es posa de manifest que es donen comentari indesitjats sobre la indumentària o el físic de la persona, i en tercer lloc, infravalorar una opinió pel fet d'abordar la temàtica feminista. Cal que l'Ajuntament continuï treballant en una cultura per erradicar aquestes actituds masclistes que es poden donar. Pel que fa a situacions de violències, agressions o d'assetjament sexual, les situacions amb més prevalença són sentir missatges, bromes o comentaris de caràcter sexual.

De les següents actituds i comportaments, quines has viscut a l'ajuntament?

47 respostes



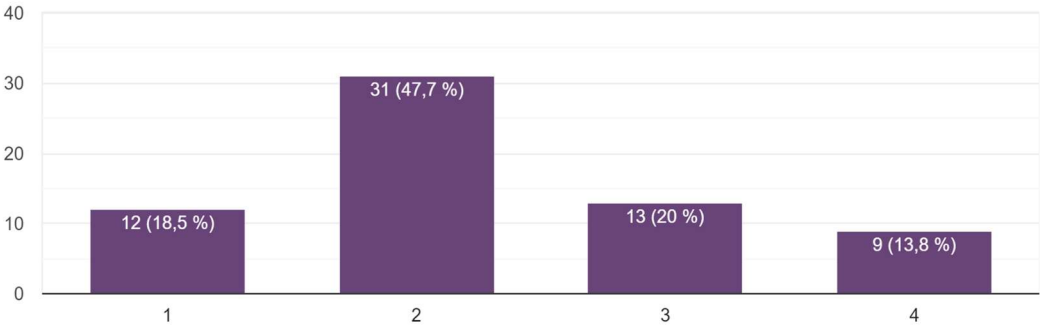
Gràfic 37

Aquesta situació ha estat observada o viscuda per un 36% de les persones que han contestat l'enquesta. Un 16% apunta també la infravaloració de la feina i les opinions de les dones i el col·lectiu LGBTIQ+. Es detecten, també, situacions viscudes per part de la ciutadania.

A través dels grups de discussió i les entrevistes es posa de manifest que és necessari agafar més consciència que aquestes actituds no s'han de permetre i creure i acompanyar a les companyes que manifestes o trasllada aquestes situacions quan es produeixen.

Si has marcat algunes violències a la pregunta anterior, creus que s'han abordat de manera satisfactòria?

65 respostes



Gràfic 39

Resum

PUNTS FORTS	ÀMBITS DE MILLORA
L'ajuntament disposa de protocol	Ampliar el protocol a la mirada LGBTIQ+ Reforçar la seva difusió Manca de mesures de sensibilització, prevenció i detecció planificades en el protocol S'han donat situacions masclistes i d'assetjament per raó de gènere que no s'han abordat de manera satisfactòria. S'han donat situacions de comentaris i situacions masclistes amb la ciutadania amb la qual es treballa, cal tenir en compte com abordar-ho quan es constitueixi un protocol.

OBJECTIUS I PLA D'ACCIÓ

OBJECTIUS

Objectius Generals 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.

Objectius Específics

Els objectius específics 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
- Consolidar l'ús del llenguatge escrit i oral i la comunicació inclusiva de manera que:
 - a) Sigui la modalitat de comunicació oral de la plantilla i càrrecs electes.
 - b) Els documents interns i publicacions escrites dirigides a la ciutadania parteixen del llenguatge inclusiu.

Eix 2. Estructura i característiques de la plantilla

- Vetllar per mantenir la paritat en comandaments entremitjos i superiors.
- Fomentar l'equitat i la representació dels dos gèneres en totes les àrees.

Eix 3. Accés a l'organització, 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.
- Vetllar per la paritat en la composició dels tribunals de selecció.

- Vetllar per tal que l'accés a l'organització a través de les convocatòries de selecció de personal segueixin criteris neutres que garanteixin l'accés a les convocatòries de forma equitativa independentment del sexe gènere o orientació sexual dels possibles candidats/tes
- Garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció interna

Eix 4. Formació i desenvolupament professional

- Garantir la igualtat de gènere a l'accés a la formació .

Eix 5. Temps, conciliació i corresponsabilitat de la cura

- Impulsar mesures de conciliació per fomentar la conciliació de la vida personal familiar i laboral i la corresponsabilitat per a tota la plantilla.

Eix 6. Salut Laboral i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere

- Prevenir malalties derivades de les càrregues de treball i fomentar salut i benestar emocional.
- Abordar de forma integral amb mesures de sensibilització, prevenció i intervenció l'assetjament sexual per raó de gènere o sexe o orientació per tal que tota la plantilla i noves incorporacions coneguin el protocol vigent i quins mecanismes segueix
- Que tota la plantilla tingui suficient coneixement sobre conductes d'assetjament sexual per raó de gènere o sexe o orientació, sexual, per tal que qualsevol professional pugui prevenir i/o detectar una possible situació de les anteriorment esmentades.

PLA D'ACCIÓ

EIX 1. Compromís polític en polítiques d'igualtat

Objectius específics

1. Enfortir el compromís polític i tècnic amb les polítiques d'Igualtat
2. Consolidar l'ús del llenguatge escrit i oral i la comunicació inclusiva de manera que:
 - a) Sigui la modalitat de comunicació oral de la plantilla i càrrecs electes.
 - b) Els documents interns i publicacions escrites dirigides a la ciutadania parteixen del llenguatge inclusiu.

ACCIÓ	TEMPORALITZACIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS DE RESULTAT	INDICADORS D'IMPACTE
1.1 Creació de la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat Intern compost per: · Igualtat, Comunicació, Recursos Humans, 2 Representants legals dels i les treballadores	Maig de 2024	RRHH i Igualtat	-Creació de la comissió SI/no -Nombre de persones assistents a cada reunió/	Resultats d'avaluació del Pla Intern 2024-2028 % De les accions del Pla desplegadas entre (75% -100%)
1.2 Fer seguiment de les accions de forma periòdica per part de la comissió.	Anual 2024-2028	RRHH i Igualtat	Nombre de reunions executades (n)/ pel total previstes (N)	Resultats d'avaluació del Pla Intern 2024-2028 % De les accions del Pla desplegadas entre (75% -100%)
1.3 Formació obligatòria en matèria d'Igualtat per la comissió de seguiment	Any 2024 i 2026	RRHH i Igualtat	Nombre de persones formades (n)/ total de persones que conformen la Comissió de seguiment (N)	Resultats d'avaluació del Pla Intern 2024-2028 -Grau implementació del Pla= alt (entre el 75% i el 100% de les accions desplegadas)
ACCIÓ	TEMPORALITZACIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS DE RESULTAT	INDICADORS D'IMPACTE

1.4 Facilitar un Manual de comunicació inclusiva al personal que s'incorpora a l'Ajuntament de Manlleu.	Maig del 2024	Comunicació i RRHH	Manual de referència comunicació inclusiva SI/NO	Revisió de documentació i material de comunicació >75% dels documents revistats produïts amb comunicació inclusiva
---	---------------	--------------------	---	---

Eix 2. Estructura i característiques de la plantilla

Objectius específics

1. Vetllar per mantenir la paritat en comandaments entremitjos i superiors.
2. Fomentar l'equitat i la representació dels dos gèneres en totes les àrees.

ACCIÓ	TEMPORALITZACIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS DE RESULTAT	INDICADORS D'IMPACTE
2.1 Adaptar els processos selectius d'acord amb la legislació per corregir la segregació horitzontal.	1 any Des de l'aprovació del III Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Manlleu	RRHH	Nombre de processos selectius adaptats a la nova legislació (n)/ Total canvis legislatius (N) = 100% % de persones formades de personal d'estructura. (recollida de dades desagrades per sexe) = o > al 75%	Disminució de la segregació horitzontal en àrees altament masculinitzades/feminitzades. No segregació horitzontal = 40/60 en àrees alta segregació horitzontal. >75% dels documents revistats produïts amb comunicació inclusiva

Eix 3. Accés a l'organització, selecció i promoció de personal

Objectius específics

1. Incrementar el coneixement de les noves incorporacions dels mecanismes existents que hi ha per vetllar per la igualtat dins l'ens.
2. Vetllar per la paritat en la composició dels tribunals de selecció.
3. Vetllar per tal que l'accés a l'organització a través de les convocatòries de selecció de personal segueixin criteris neutres que garanteixin l'accés a les convocatòries de forma equitativa independentment del sexe gènere o orientació sexual dels possibles candidats/tes.

ACCIÓ	TEMPORALITZACIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS DE RESULTAT	INDICADORS D'IMPACTE
3.1 Revisar ad hoc les plantilles redactades pels processos selectius i corregir totes aquelles que no facin us de llenguatge inclusiu	A partir del maig del 2024	RRHH	(n) de documents revisats/ Total de documents publicats (N)	El 75% o > de plantilles dels processos selectius estan redactades amb llenguatge inclusiu.
3.2 Mantenir el temari de perspectiva de gènere, igualtat i no discriminació per raó de gènere sexe o orientació sexual en els processos selectius de l'Ajuntament de Manlleu.	Del 2024 al 2028	RRHH	Nombre de convocatòries que inclouen almenys 1 tema n/ N Total convocatòries publicades 75-100% temari inclou mínim 1 tema	Resultats d'avaluació del Pla Intern 2024-2028 El 75% o > de la plantilla té coneixement amb temàtica d'Igualtat i gènere.
3.3 Vetllar per mantenir la paritat en els tribunals de selecció d'acord amb la plantilla de l'Ajuntament de Manlleu que pot formar part dels Tribunals de Selecció.	Del 2024 al 2028 Revisió anual de la composició dels Tribunals de Selecció dels Processos selectius de l'Ajuntament de Manlleu	RRHH	Nombre (n) processos selectius/ Total tribunals paritaris (n) (40/60)* ⁶	Participació equitativa del personal de l'Ajuntament als Tribunals de Selecció = 40/60 en el 75% o > dels processos selectius.

⁶ Inclou només el personal de l'Ajuntament de Manlleu nomenat pels Tribunals de Selecció.

Eix 4. Formació, Desenvolupament professional i Política Retributiva

Objectius específics

- 1. Garantir la igualtat de gènere a l'accés a la formació
- 2. Garantir la igualtat de gènere en relació amb la valoració dels llocs de Treball

ACCIÓ	TEMPORALITZACIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS DE RESULTAT	INDICADORS D'IMPACTE
4.1 Elaboració d'un Pla de Formació anual per la plantilla de l'Ajuntament de Manlleu	1er semestre del 2024 en endavant. Periodicitat Anual	RRHH Comissió Tècnica de Formació	Pla formatiu 2024 (n) Pla Formatiu 2025 (n) Pla Formatiu 2026 (n) Pla Formatiu 2027 (n) SI/NO Nombre de Plans Formatius (n)/ Total de Plans Formatius previstos (N) n = 1 (25%) N = 4 (100%)	Resultats obtinguts en l'avaluació de la gestió per competències. El 75% o > de la plantilla ha millorat en 4 o > de les competències de les avaluades .
4.2 Estudiar la viabilitat de la revisió de la RLT amb perspectiva de gènere en la valoració de cada lloc de treball.	Mandat en curs	RRHH	Estudi SI/NO N de propostes tècniques = 3 N pressupostos (3) per la revisió de la RLT amb perspectiva de gènere	Revisió de la RLT SI/NO Inclusió de la perspectiva de gènere en la revisió de la RLT SI/NO

Eix 5. Temps, conciliació i coresponsabilitat de la cura

Objectius específics

1. Impulsar mesures de conciliació que fomentin la conciliació de la vida personal familiar i laboral i la coresponsabilitat per a tota la plantilla.

ACCIÓ	TEMPORALITZACIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS DE RESULTAT	INDICADORS D'IMPACTE
5.1 Promoure mesures de conciliació per a persones que no tenen flexibilitat horària.	A partir de 2025	RRHH Junta de Personal Comitè d'Empresa	Mesures de conciliació alternatives per persones que no disposen de flexibilitat horària SI/NO (n) mesures alternatives/ Total mesures (N)	Resultats d'avaluació del Pla Intern 2024-2028. Grau de satisfacció amb les mesures de flexibilitat MIG-ALT
5.2 Recollida i anàlisi de dades d'ús de permisos i mesures de conciliació desagregades per gènere mitjançant l'estudi de la Diputació de Barcelona d'absentisme laboral	A partir del 2025	RRHH	Anàlisi de dades de l'estudi de la Diputació de Barcelona de l'ús de permisos i mesures de conciliació SI/NO Informe sobre l'ús de permisos i mesures de conciliació de la plantilla de l'Ajuntament de Manlleu SI/NO	Resultats d'avaluació del Pla Intern 2024-2028. Grau de satisfacció amb les mesures de conciliació desagregades per gènere MIG-ALT

Eix 6. Salut Laboral i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere

Objectius específics

1. Prevenir malalties derivades de les càrregues de treball i fomentar salut i benestar emocional .
2. Abordar de forma integral amb mesures de sensibilització, prevenció i intervenció l'assetjament sexual per raó de gènere o sexe o orientació per tal que tota la plantilla i noves incorporacions coneguin el protocol vigent i quins mecanismes en segueix.
3. Que tota la plantilla tingui suficient coneixement sobre conductes d'assetjament sexual per raó de gènere o sexe o orientació, sexual, per tal que qualsevol professional pugui prevenir i/o detectar una possible situació de les anteriorment esmentades.

ACCIÓ	TEMPORALITZACIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS DE RESULTAT	INDICADORS D'IMPACTE
6.1 Conveni de l'Ajuntament de Manlleu que inclogui bonificacions i/o descomptes pel personal de l'Ajuntament de Manlleu amb centres de Salut, centres d'activitat física i/o esportiva i altres modalitats⁷	Primer trimestre del 2025	OPE i RRHH	Conveni SI/NO Nombre de centres inclosos en el conveni (N) Nombre de Tipologies d'activitats (N) Nombre de persones de la plantilla (n) que fa ús d'algun servei recollit en el conveni / N total plantilla	Resultats d'avaluació del Pla Intern 2024-2028. Resultats de qüestionari de riscos psicosocials o altres qüestionaris que avaluin benestar físic i emocional. 75% o > de la plantilla percep que el seu estat de salut física i emocional en relació a l'àmbit laboral són satisfactòries o molt satisfactòries.
6.2 Estudi per fases de les càrregues de treball de les àrees que presenten més riscos psicosocials per les característiques de les funcions que desenvolupen i mesures de correcció en funció dels resultats de l'estudi.	Mandat en curs	RRHH	Estudi de les càrregues de treball SI/NO Nombre d'àrees (n) a les que s'ha fet l'estudi de les càrregues de treball/ N total d' àrees que presenten més riscos psicosocials inherents a les funcions desenvolupades. Nombre de mesures establertes per a la correcció de les càrregues de treball.	Resultats d'avaluació del Pla Intern 2024-2028. El 75% o > de les àrees que s'ha fet l'estudi d percep que té unes càrregues de treball i responsabilitats ajustades a les característiques i funcions definides al lloc de treball.

⁷ Inclou totes aquelles disciplines que per les seves característiques son susceptibles a tenir un impacte en la reducció de l'estrés i la millora de la salut emocional i física

ACCIÓ	TEMPORALITZACIÓ	ÀREA RESPONSABLE	INDICADORS DE RESULTAT	INDICADORS D'IMPACTE
6.3 Facilitar el Protocol intern per a la prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere de l'Ajuntament de Manlleu a totes les persones que s'incorporin a la plantilla.	A partir del Maig de 2024	RRHH	Entrega sistematitzada Protocol intern d'actuació de l'Ajuntament de Manlleu a les persones que s'incorporen a l'Ajuntament de Manlleu SI/NO	Resultats d'avaluació del Pla Intern 2024-2028. El 75% o > de la plantilla coneixen l'existència del Protocol. El 75% o > de la plantilla coneix el contingut i el procés d'activació del Protocol. El 75% o > de la plantilla identifiquen quines conductes són considerades assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

MATERIALS DE REFERÈNCIA

Documents

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

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.

Ajuntament de Manlleu (2018) Pla intern d'igualtat dona- home 2018-2021

Ajuntament de Manlleu (2022) Protocol Intern per a la prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere de l'Ajuntament de Manlleu

Ajuntament de Manlleu (2023) Avaluació del II Pla d'Igualtat Intern dona-home 2018-2021

Webs i aplicatius

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

Intranet: El canal.

Base de dades de l'Ajuntament de Manlleu de l'Àrea de Serveis Generals

Herramienta de valoración de puestos de trabajo (última actualització: 19 de juliol del 2022)- Ministerio de Igualdad-



Ajuntament
de Manlleu

dh PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
DE MANLLEU

SiAD
Servei d'Informació i Atenció
a les Dones de Manlleu