

**PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE
2018-2021
Ajuntament de Manresa**

Juliol 2018



Coordinació del treball:
Oficina de les Dones i LGTBI
Ajuntament de Manresa

Autoria:
Cristina Pérez Opi
Niu de Projectes

Amb la col·laboració de:
Ajuntament de Manresa

Presentació Institucional

Teniu a les vostres mans el nou Pla Intern d'Igualtat de gènere de l'Ajuntament de Manresa. Un document molt treballat i participat que ha rebut el suport de la Diputació de Barcelona per a la seva elaboració.

Amb aquest nou Pla assolim diferents objectius que ens havíem marcat: Per una banda donar compliment als compromisos presos dins del Pla de govern, el Pacte de Ciutat i el propi Pla d'Igualtat de la nostra ciutat i també, seguir impulsant la Manresa que volem. Una Manresa lliure, respectuosa, diversa i compromesa amb la igualtat, promovent des de la cultura interna del nostre Ajuntament unes relacions laborals basades en les relacions entre iguals.

L'Ajuntament de Manresa té una llarga experiència en desenvolupar polítiques d'igualtat de gènere, des de dècada dels 90 s'han anat desenvolupant diferents plans i protocols. Amb tot, el primer pla d'igualtat intern de l'Ajuntament es va elaborar l'any 2015. El que ara presentem doncs, n'és una actualització en profunditat. Ha estat la primera vegada que s'ha fet una diagnosi exhaustiva de les característiques de la organització en relació al principi d'igualtat entre dones i homes, a partir de la qual s'ha pogut dissenyar línies d'actuacions, que es concreten en 44 accions planificades, amb calendari d'execució i indicadors, per fer-ne el seguiment i facilitar-ne el compliment.

També volem destacar que aquest pla incorpora la mirada LGTBI, amb accions per garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals (LGTBI) pels propers anys. En aquest sentit, també es dona resposta al primer Pla LGTBI de la comarca aprovat recentment.

Es un pla pràctic, complert, que vol destacar la feina que s'està fent, ben feta i també la que falta per fer, per continuar treballant avançant en la configuració d'una organització sensible a les necessitats específiques de dones i homes i que incorpora la igualtat de gènere no només com a valors, també en els seus processos, pràctiques i condicions laborals.

Volem agrair el suport tant tècnic com econòmic de la oficina de dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona, que una vegada més ens ha acompanyat en un procés com aquest, i molt especialment a totes les persones que heu participat i ens heu ajudat a teixir i millorar aquest Pla.

És important recordar que es tracta d'un pla viu, en el qual es faran les revisions que siguin pertinents. Demanem a totes les persones que en participen que se'l facin seu i que no dubtin en proposar tot el que creguin convenient per a la seva millora continua.

Cordialment,

Cristina Cruz Mas
Jaume Torras Oliveras

INDEX	Pàg.
Introducció	5
Marc legal de referència	6
Plantejament Metodològic	11
DIAGNOSI DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE MANRESA	15
Eix. 1 Compromís i Trajectòria en el desplegament de Polítiques d'Igualtat	16
Eix.2. Anàlisi de la Plantilla de Personal	28
Eix.3. Formació i Promoció Professional	42
Eix.4. Organització del temps de treball i mesures de conciliació	47
Eix.5. Anàlisi de les condicions de treball i política salarial	52
Eix.6. Política de salut laboral i mecanismes de prevenció assetjament sexual i/o per raó de gènere	56
Conclusions	63
PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE 2018-2021	66
Principis orientadors del Pla Intern d'Igualtat	67
Finalitat i Objectius del Pla Intern d'Igualtat	68
Estructura: Eixos estratègics i Objectius	71
Pla d'Acció 2018-2022 per eixos d'intervenció	73

1.-INTRODUCCIÓ

Els Ajuntaments com administracions més properes a les necessitats quotidianes de la ciutadania, han estat pioners en la implementació de mesures per assolir la igualtat real entre dones i homes. Les polítiques de foment de la igualtat han experimentat una evolució positiva al llarg dels darrers anys, passant de polítiques específiques adreçades principalment a les dones, cap un model d'intervenció molt més estratègic per tal d'afrontar de manera transversal les desigualtats de caire estructural que encara persisteixen. Aquest canvi d'enfocament ha estat possible mitjançant l'estratègia d'incorporació de la perspectiva de gènere o gendermainstreaming.

Arran de la Llei Catalana del 2015 per la igualtat efectiva de dones i homes, i d'altres articulats normatius (Estatut de l'Empleat Públic), es va regular l'elaboració dels Plans Interns dins de les pròpies estructures municipals.

L'Ajuntament de Manresa fidel aquest mandat, ja l'any 2015 va dissenyar el seu primer Pla Intern d'igualtat de Gènere. Aquest primer pas en la incorporació de la igualtat de gènere en el sí de la Corporació Municipal, va suposar una primera aproximació a la realitat municipal des d'una perspectiva de gènere tot i que no va comptar però amb un diagnòstic en profunditat del conjunt d'àmbits estratègics que han de ser considerats en el desenvolupament dels plans d'igualtat.

És en aquest context en el que s'emmarca aquest II Pla Intern d'igualtat de Gènere de la Corporació Municipal i que vol aprofundir en el coneixement de la realitat organitzativa municipal i implementar de manera efectiva les accions orientades a desplegar una organització compromesa amb la igualtat de gènere.

Aquest Pla Intern per a la Igualtat de Gènere vol refermar el compromís polític envers el principi d'igualtat, donant coherència a la trajectòria institucional desenvolupada als darrers anys en el desenvolupament de polítiques d'igualtat a nivell de ciutat. Així també, aquest document dona resposta al context normatiu vigent fent efectiu el desplegament de les accions en un marc temporal i reforçant la transversalitat necessària per a garantir la seva eficàcia.

Tot i així, més enllà d'aquesta obligatorietat normativa i la consolidació del compromís institucional envers el principi d'igualtat de dones i homes al sí de l'organització de treball, aquest nou Pla Intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Manresa es configura en una eina estratègica per promoure un canvi intern en la pròpia organització municipal.

Respectar i promoure el principi d'igualtat de gènere en el marc de les relacions laborals i la cultura interna de l'Ajuntament de Manresa suposa un plantejament guanyador no tan sols per a les dones sinó per al conjunt de la organització local. De l'aplicació del Pla Intern d'igualtat s'esperen els següents beneficis:

- Coneixement actualitzat de la realitat laboral de dones i homes al sí de l'Ajuntament.

- Incorporar la perspectiva de gènere a la gestió dels recursos humans, de manera que es puguin analitzar les necessitats específiques d'uns i altres i planificar el conjunt d'aspectes que afecten a les condicions de treball.
- Aprofitar el talent de la organització
- Compliment de les normatives vigents en matèria d'igualtat de gènere.
- Estendre el compromís de treballar per la igualtat més enllà del sí de l'organització municipal, mitjançant el desenvolupament d'unes relacions contractuals de serveis i compres amb tercers coherents amb aquest principi.
- Sensibilitzar al conjunt de la plantilla per a lluitar contra els estereotips i prejudicis per raó de gènere encara persistents en les cultures organitzatives.

Per portar a terme aquest procés, l'Ajuntament de Manresa ha comptat amb el suport tècnic i econòmic de la Oficina de les Dones i LGBTI de la Diputació de Barcelona que des de fa molts anys acompanya i presta serveis de suport al desplegament de polítiques de foment de la igualtat de gènere a la província de Barcelona.

Volent agrair a l'Ajuntament de Manresa, especialment a la Regidoria de Recursos Humans i a la Regidoria d'Igualtat, i les professionals adscrites així com al conjunt de persones que han participat als diferents espais de consulta i participació organitzats durant tot el procés, per les seves aportacions i suggeriments de millora sense les quals el treball no hagués estat possible.

Requeriments de base per aconseguir una bona implementació del pla d'igualtat

Per a garantir un bon desplegament del Pla Intern d'igualtat hem de recordar la importància que té la disposició de recursos i responsabilitats per tal de garantir el seu correcte desenvolupament. Cal delimitar les responsabilitats i funcions dels nivells polítics i tècnics per tirar endavant el conjunt d'accions contemplades en el pla intern d'igualtat. Així mateix, cal destinar els recursos necessaris per tal de poder fer-lo efectiu. Alguns elements o condicionants previs són:

- **Voluntat política i compromís** al nivell més alt de la presa de decisions: la igualtat d'oportunitats de dones i homes ha de ser un requeriment quotidià i una prioritat política.
- **Sensibilització** en igualtat de gènere de totes les persones implicades i destinatàries del pla.
- Disposició de **recursos econòmics, de temps, de capacitat tècnica i política**.
- **Disposició d'informació i dades:** mitjançant la construcció d'instruments adients per recollir les diferents realitats que ens envolten.
- **Recollida i elaboració de materials** formatius, i d'informació i sensibilització que donin les claus d'enteniment i capacitat d'intervenció.
- **Proporcionar mètodes, tècniques i eines** per integrar la dimensió de gènere de manera transversal a la gestió quotidiana.

- **Difusió i valorització** dels aspectes de la igualtat importants des del punt de vista de projecció i de rendibilitat dels esforços invertits.

2.- MARC NORMATIU:

Des de fa molts anys, els governs locals han mostrat un ferm compromís amb el principi constitucional de la igualtat de dones i homes a tots els àmbits de la seva actuació. Aquest compromís ha estat explicitat mitjançant l'elaboració de polítiques de foment de la igualtat de les dones. Al llarg dels temps aquesta trajectòria institucional s'ha anat articulant mitjançant els **Plans locals d'igualtat cap a la ciutadania**, eines que han permès ordenar, estructurar i avaluar els objectius i accions aconseguides.

De manera paral·lela el context normatiu en relació amb aquest àmbit ha evolucionat als darrers anys. L'aprovació de la **Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes** ha estat un dels grans avenços per tal d'enfortir l'actuació dels poders públics i sumar esforços per aconseguir que la igualtat de dones i homes sigui real. Així mateix, cal fer esment que des de l'any 2015 comptem amb la llei 17/2015 **d'igualtat efectiva de dones i homes** que obliga totes les administracions i institucions públiques, a disposar del Pla Intern d'Igualtat.

Malgrat els avenços assolits i l'evolució positiva de la participació de dones i homes en els diferents àmbits socials, polític i econòmic, encara persisteixen desigualtats en l'accés i gaudi dels recursos per part d'homes i dones. És, per tant, necessari continuar avançant i reforçant l'actuació dels poders públics en la consecució de majors quotes de participació a totes les àrees i àmbits d'actuació.

Les administracions locals han mostrat de manera efectiva el seu compromís amb la ciutadania desenvolupant polítiques transversals de gènere. Així mateix, són ja a l'actualitat molts els ajuntaments de Catalunya que han començat a realitzar els seus plans d'igualtat dins de la mateixa organització municipal vetllant perquè homes i dones que hi treballen al seu servei comptin amb les mateixes oportunitats de desenvolupament i creixement professional.

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

Marc legal de referència

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

La **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** (BOE 71, de 23-3-2007) de vocació transversal, projecta la seva influència sobre tots els àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, cultural i artística, integrant el principi d'igualtat i de perspectiva de gènere en

L'ordenació general de les polítiques públiques i establint criteris d'actuació de tots els poders públics en relació amb la igualtat.

Estableix un marc general per a l'adopció de les accions positives que permetin condicions per a afavorir una major igualtat real i efectiva entre homes i dones, i incorpora un conjunt de mesures per eliminar i corregir la desigualtat en els diferents àmbits de la realitat social, cultural, artística.

La llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes assenyala en diferents articles les **obligacions de les administracions públiques** respecte a aquest àmbit. Destaquem a continuació algunes de les que són més rellevants:

TÍTOL I. El principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació

Article 5. Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball; article 11. Accions positives. Article 14 de Criteris generals d'actuació dels poders públics; article 45 d'Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat; article 46 sobre el Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses; article 47 Transparència en la implantació del pla d'igualtat; article 48 de Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina; article 49 sobre el Suport per a la implantació voluntària de plans d'igualtat.

TÍTOL V. El principi d'igualtat en l'ocupació pública

Capítol I. Criteris d'actuació de les administracions públiques

Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, han de: a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional. b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional. c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional. d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració. e) Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe. g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

Capítol II. El principi de presència equilibrada a l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics vinculats o que en depenen

Article 52. Titulars d'òrgans directius. El Govern ha d'atendre el principi de presència equilibrada de dones i homes en el nomenament de les persones titulars dels òrgans directius de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen, considerats en conjunt, la designació dels quals li correspongui.

Article 53. Òrgans de selecció i comissions de valoració.

Tots els tribunals i òrgans de selecció del personal de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen han de respondre al principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives, degudament motivades.

Capítol III. Mesures d'igualtat en l'ocupació per a l'Administració General de l'Estat i per als organismes públics vinculats o que en depenen

Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública

A l'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública s'hi ha d'adjuntar un informe d'impacte de gènere, llevat de casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

Article 60. Accions positives en les activitats de formació 1. Per actualitzar els coneixements dels empleats i les empleades públics, s'atorga preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar en els cursos de formació als qui s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

Article 61. Formació per a la igualtat 1. Totes les proves d'accés a l'ocupació pública de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han de preveure l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública. 2. L'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han d'impartir cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere, que s'han d'adreçar a tot el personal

A nivell autonòmic, des de juliol de 2015 Catalunya compta amb la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

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

El capítol III es refereix als mecanismes per a garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes en l'Administració pública per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques i llicències administratives, el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions i els plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, les institucions de la Generalitat, els agents socials i les entitats sense ànim de lucre, i també l'impacte de gènere en les lleis de pressupostos.

Reflectim a continuació alguns dels articles més destacats:

Article 10. Contractació del sector públic 1. Els poders adjudicadors de Catalunya que als efectes de la legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'Administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, han de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral.

Article 12. Representació paritària als òrgans col·legiats de les administracions públiques 1. Les administracions públiques s'han d'atenir al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans

col·legiats, tenint en compte el que regula la disposició transitòria primera i sens perjudici del que estableix l'apartat 2.

Article 15

Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

2. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

3. La Generalitat ha de vetllar perquè les administracions corporatives, les organitzacions empresarials i sindicals, les entitats sense ànim de lucre, els consorcis i tota mena d'entitats que gestionin serveis públics disposin de plans d'igualtat.

Article 16. Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública

1. El departament competent en matèria de funció pública, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, ha de fixar els criteris generals sobre igualtat efectiva de dones i homes que els departaments, organismes autònoms i entitats públiques han d'observar per a l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública. 2. Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció. 3. Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.

4. Els poders públics han d'adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques. 5. Els poders públics han de fer periòdicament una anàlisi de llocs de treball per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.

Finalment, la **Llei 7/2007 del 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, 'EBEP. també és un referent normatiu** en relació amb l'accés a la funció pública i que ha de ser considerat en aquesta anàlisi. Concretament hi ha dos articles que fan referència als sistemes i procediments en l'accés a l'ocupació pública:

CAPÍTOL I : Accés a l'ocupació pública i adquisició de la relació de servei

Article 60. Òrgans de selecció

1. Els òrgans de selecció han de ser col·legiats, la seva composició s'ha d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i, així mateix, s'ha de tendir a la paritat entre dona i home.

Article 61. Sistemes selectius.

1. Els processos selectius han de tenir caràcter obert i garantir la lliure concurrència, sense perjudici del que està establert per a la promoció interna i de les mesures de discriminació positiva que preveu aquest Estatut. Els òrgans de selecció han de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes.

Per últim, destaquem l'article 100, que explicita l'obligatorietat de realitzar el Pla d'igualtat de les administracions a la disposició vuitena:

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

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

3.- PLANTEJAMENT METODOLÒGIC:

El plantejament metodològic per elaborar el pla intern d'igualtat ha considerat dos fases claus: diagnòstic i definició d'accions amb la comissió i disseny del Pla Intern.

FASE 1: DIAGNÒSTIC DE L'ORGANITZACIÓ EN CLAU DE GÈNERE

El coneixement de la realitat que ens envolta, així com l'anàlisi i el reconeixement de la trajectòria desenvolupada des de l'Ajuntament de Manresa en matèria de foment de polítiques d'igualtat de gènere és un pas cabdal per dissenyar una estratègia integral i continuar avançant en el desplegament de les polítiques d'igualtat.

L'anàlisi de l'organització ens permet conèixer la situació actual de dones i homes que treballen a l'Ajuntament, atenent a les seves necessitats específiques i detectant aspectes que puguin ser susceptibles de millora en el marc del futur Pla Intern d'igualtat. D'altra banda, qualsevol anàlisi també ajuda a posar en relleu la trajectòria desenvolupada a nivell intern en el desplegament d'accions de foment de la igualtat i els seus punts forts, que sense dubte, ens ajudaran a consolidar les polítiques d'igualtat i aconseguir una organització més sensible a la igualtat.

Aquesta primera aproximació a l'anàlisi intern de la organització és fonamental per tal de detectar aquells àmbits relacionats amb les polítiques de gestió interna del personal on la corporació municipal destaca favorablement i aquelles en les quals es recomana una revisió i mesures de millora.

Aquesta radiografia es realitza en base a un **anàlisi descriptiu i quantitatiu** respecte al posicionament de dones i homes envers diferents àmbits i indicadors que afecten a les relacions laborals (representació i participació als diferents llocs de treball, categories professionals, condicions laborals entre d'altres).

Anàlisi descriptiva i quantitativa

Aquesta anàlisi de tipus més descriptiva i analítica s'ha basat en la consulta i estudi de diferents fonts d'informació institucional i organitzativa proporcionades des del Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Manresa: Conveni Col·lectiu, Pla d'actuació municipal (PAM), Pla de Formació, pla de Prevenció entre d'altres. El departament de Recursos Humans ens ha proporcionat també diferents indicadors i estadístiques de caire més quantitativa per tal de completar la part descriptiva.

Tècniques de recerca de caràcter qualitatiu

Mitjançant la realització d'entrevistes i de grups de discussió s'ha pogut recollir les percepcions i propostes de millora del conjunt de persones que treballen a l'organització.

Entrevistes personals

Les entrevistes personals han estat realitzades en base a un guió previ per tal de recollir les opinions i propostes de millora envers els diferents àmbits/indicadors d'anàlisi.

PARTICIPANTS	Regidor de Recursos Humans: Jaume Torras Oliveras. Regidora de la Dona i d'Igualtat: Cristina Cruz Mas. Cap de Servei d'Organització i de Recursos Humans: Montserrat Simón Circuns. Cap de Secció de Formació: Anna Llopart Solé ¹ . Cap d'Unitat de Prevenció en la seguretat i salut laboral: Lidia Caro Benito. Coordinadora del Programa de la Dona: Laura Castany Figuera. President de la Junta de Personal: Enric Pararols Serra. President del Comitè d'Empresa: Joan Miquel Pujols Parcerissa.
---------------------	--

Grups de Discussió

S'han realitzat **2 grups de discussió**:

PARTICIPANTS	1 GRUP: PERSONAL ADSCRIT A DIFERENTS ÀREES I SERVEIS MUNICIPALS NIVELL CAPS DE SERVEI Montserrat Mestres i Angla. Cap de Servei d'Acció i Cohesió Social. Montserrat Morera i Solé. Cap de Servei de Tecnologies i Sistemes d'Informació Manuela Hervàs i Osuna. Cap de Servei de Tresoreria General i Gestió Tributària. Silvia Saura i Villar. Cap de Servei d'Ensenyament, Cultura i Esports. Xavier Cano Caballero. Cap de Servei de Promoció de la Ciutat. Mariona Ribera i Esparbé. Cap de Servei d'Intervenció General. Enric Aloy i Bosch .En substitució del Cap de Servei de Contractació, Patrimoni i Inversions. Jacint Serriols i Sibila. En substitució del Cap de Servei de Medi Ambient i Sostenibilitat. Jorge Mora i Soria. Cap de Servei de Seguretat ciutadana – Cap de la Policia Local. Montserrat Simón i Circuns. Cap de Servei d'Organització i Recursos Humans Alfonso Sánchez i Sánchez. Cap d'Emergències i Protecció Civil. Lluís Granero i Vilarasau. Cap de Servei de Secretaria Tècnica. José Luis Gonzalez Leal. Cap de Servei Secretari General. Josep Joan Simón i Carreras. Cap de Servei de Suport a l'Alcaldia i Presidència.
---------------------	--

¹ Durant el procés de realització de la fase de diagnòstic hi ha hagut canvis organitzatius i actualment l'Anna Llopart Solé ocupa un altre càrrec. La persona que actualment desenvolupa aquestes funcions és l'Ester Cruz Serrallonga, tècnica de Grau Mig de Recursos Humans, que ha participat en la segona fase: disseny del Pla i que serà la que participarà en el desplegament operatiu.

	<p>2N GRUP: PERSONAL TÈCNIC, ADMINISTRATIU, REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS/ES I ALTRES ADSCRITS A DIFERENTS SERVEIS MUNICIPAL</p> <p>Bernarda Ayala Ayala. Agent de policia. Cristina Cano Fiter. Coordinadora del programa Joventut. Laura Castany Figuera. Coordinadora del programa de la dona. Rosa Maria De Paz Sanjuan. Coordinadora del programa de Cooperació. Maria González Valls. Administrativa de Contractació. Sandra Iglesias Serra. Administrativa de Tresoreria. Gerard. Mateos Martínez. Agent de policia. Maria Teresa Miralles Roldán. Administrativa de RRHH. Montserrat Morros Martínez. Cap de secció jurídica de seguretat ciutadana. Marc Oliveras Serra. Informador social. Gemma Pérez Martínez. Tècnic especialista informàtica. Santiago Perramon Piña. Tècnic especialista d'instal·lacions esportives. Núria Puigmal Carreras. Administrativa de Secretaria. Sònia Puyol González. Tècnica de grau mitjà de suport a l'alcaldia. Marta Salmeron Llopart. Administrativa d'Intervenció. Antonia Serra Arissa. Conserge d'equipaments esportius. Marta Serra Salazar. Tècnica superior de TIC. Sandra Trullàs Francitorra. Treballadora social. Antonio Urbaneja Vizcaíno. Oficial jardiner.</p>
--	---

4.1. ÀMBITS D'ANÀLISI

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

2A. FASE. PROCEDIMENT D'ELABORACIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT

Per a la definició i concreció de propostes d'acció de millora a incloure al Pla Intern d'Igualtat es van considerar les conclusions estretes del document diagnòstic² de l'organització municipal realitzat en base diferents indicadors anàlisis i eixos estratègics.

Aquestes conclusions han estat la base per treballar en la concreció de les accions que hauran d'implementar-se als propers anys.

Per tal de consensuar les accions a incloure al Pla Intern d'Igualtat, es va realitzar un grup de treball amb les persones referents a nivell polític i tècnic de l'àrea de Recursos Humans i de la Regidoria d'Igualtat. En base un format de fitxes d'acció ordenades per eixos d'intervenció es va realitzar una sessió de treball conjunt per tal de posar en comú les propostes, debatre la seva pertinença i consensuar la prioritat en terminis de calendari.

Aquesta sessió de treball es va realitzar el passat dia 15 de Juny de 2018. Posteriorment aquestes fitxes d'accions es van enviar al conjunt de persones que conformaran la Comissió d'Igualtat encarregada d'implementar i fer el seguiment del seu desplegament. El resultat d'aquest treball configura el Pla d'Acció per al foment de la igualtat als propers anys i que es presenta a continuació. En aquesta sessió van participar les següents persones:

- Cristina Cruz i Mas. Regidora de la Dona i d'Igualtat.
- Jaume Torras Oliveras. Regidor de Recursos Humans.
- Laura Castany Figuera. Coordinadora de les Polítiques d'Igualtat.
- Ester Cruz Serrallonga. Tècnica de Grau Mig de Recursos Humans.

² Document Diagnòstic Intern de l'Ajuntament de Manresa amb enfocament de Gènere.2018

FASE 1. PRESENTACIÓ DELS RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC EN CLAU DE GÈNERE

1.- COMPROMÍS POLÍTIC AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

La política d'igualtat d'oportunitats és entesa com el conjunt estructurat d'accions i el compromís que la organització manifesta respecte a aquest àmbit. Partim de la constatació de que una bona trajectòria de la organització en el desplegament de polítiques de gènere la situa en unes condicions de partida per dissenyar i implementar un pla d'igualtat de caràcter intern, en tant que compta ja amb certa experiència i sensibilització envers aquest principi. D'altre banda, la implicació del cos polític i tècnic del conjunt de l'Ajuntament és un condicionant previ per poder dissenyar un pla d'igualtat amb garanties de que es porti a terme, en tant que aquest compromís s'ha de transmetre al conjunt de personal i reflectir-se en les polítiques internes de personal impregnant la cultura organitzativa.

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

1.TRAJECTÒRIA INTERNA I COMPROMÍS ENVERS LA IGUALTAT

1.1.Estructura i organització de les polítiques d'igualtat:

L'Ajuntament de Manresa crea per primer cop, a l'any 1996, la Regidoria de la Dona. Aquesta primera etapa en el desenvolupament de polítiques d'igualtat amb una regidoria pròpia va durar fins al 2011, any que va desaparèixer per tornar a comptar amb una regidoria pròpia de la Dona l'any 2015, encarregada del desenvolupament de les polítiques de foment de la igualtat de dones i homes (Polítiques d'igualtat dones – homes). Així mateix, al mateix any es crea la Regidoria d'Igualtat (LGTBI). Aquestes polítiques d'Igualtat s'ubiquen organitzativament dins del Servei d'Acció i Cohesió Social, sota la secció de promoció i cohesió social. Durant la legislatura anterior, les accions de la Regidoria de la Dona i el servei del SIAD van quedar englobades dins de Serveis Socials i a l'actualitat torna a ser una Regidoria desvinculada de Serveis Socials i forma part de l'organigrama municipal.

Aquest Servei té encomanades les funcions d'impuls, lideratge i coordinació tècnica dels programes transversals que fan referència a grups de població específica per edat, gènere o condició que s'impulsen des de l'Ajuntament, entre d'altres programes.

Des de la Regidoria de la Dona s'impulsen les polítiques d'igualtat de dones i homes, articulades sota el marc del **II Pla local d'igualtat de gènere 2017-2020**, estructurat en 6 línies estratègiques d'intervenció en diferents àmbits.

Tanmateix, cal destacar que el consistori té una llarga experiència en el desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere que es remunten molt anys enrere, concretament a l'any 1996 quan es va crear l'Àrea de Serveis Socials i Polítiques d'igualtat i la Regidoria de la Dona. A partir d'aquí l'activitat ha estat continuada, alguns dels fets més significatius han estat:

1997: Creació del Punt d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD Montserrat Roig). Creació del Consell de les Dones.

2004: Creació del Protocol d'actuació en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella a la ciutat de Manresa i el Bages.

2011: Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.

2012: Creació de la comissió per al Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament de Manresa. Pla local d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones (2012-2015).

2014: Creació del Protocol per a l'abordatge de la violència masclista a les comarques de la Catalunya central: Anoia, Bages, Berguedà i Osona

2015: Pla d'igualtat Intern. Recuperació de la Regidoria de la Dona.

2016: Recuperació de la Tècnica de la Dona. Aprovació del nou Reglament del Consell Municipal de la Dona. Creació de la Comissió del Pla d'igualtat Intern. Elaboració del II Pla d'igualtat de Gènere (2017-2020).

Per tal de gestionar el II Pla d'igualtat de Gènere, des de l'any 2017, l'Ajuntament compta amb una comissió político- tècnica per a facilitar el treball transversal entre els diferents serveis implicats en el desplegament de les accions que es reuneix de manera periòdica per tal de fer el seguiment de la implementació.

Altres recursos i serveis que posa a l'abast de la ciutadania l'Ajuntament de Manresa dins de les Polítiques d'igualtat de Dones i homes, és el **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)** sota el nom : **Servei d'Informació i Atenció a les Dones Montserrat Roig**. Es tracta d'un servei municipal obert a la ciutat amb ànim dinamitzador i de coordinació de les accions que la Regidoria de la Dona porti a terme en matèria d'igualtat.

Les accions i serveis que es porten a terme són:

- **Informació, orientació i assessorament a les dones** que presenten situacions de discriminacions derivades de la seva condició de dona.
- **Assessorament legal i suport psicològic.**
- **Activitats per a dones** (tallers, xerrades...)
- **Conferències, xerrades, col·loquis, debats,** exposicions i altres activitats sobre temes de gènere.
- **Suport i orientació a col·lectius, entitats, professionals,** etc., que vulguin treballar a favor de la igualtat real entre homes i dones.
- **Espais de trobada** per a grups que tinguin iniciatives per promoure la igualtat.
- **Préstec i/o consulta del fons documental** format per diferents materials impresos i audiovisuals.

1.2. Anàlisi de la Cultura Institucional i la sensibilitat envers el principi d'igualtat de dones i homes.

Antecedents:

L'any 2015 l'Ajuntament de Manresa va elaborar el primer pla d'igualtat de caràcter intern responnent a un requeriment per a l'accés a projectes i programes del FEDER. Arran de la seva elaboració es va constituir una comissió d'igualtat per tal de garantir un desplegament efectiu del pla, no obstant això aquesta comissió actualment està inactiva. D'altra banda, cal apuntar que el procés d'elaboració d'aquest primer pla no va comptar amb un diagnòstic detallat de la plantilla de l'Ajuntament.

Aquests antecedents marquen la necessitat de disposar d'una eina d'anàlisi de les característiques de l'Organització envers aquest principi d'igualtat de dones i homes, realitzant un diagnòstic en profunditat i a partir del qual marcar una estratègia d'acció planificada.

D'altra banda, el primer eix del Pla de Govern 2016-2019 com a document estratègic de ciutat que permet tenir una visió panoràmica de l'acció política, fa referència específica a les polítiques socials i per a la igualtat, incorporant de manera **explícita l'objectiu de desenvolupar el Pla Intern d'igualtat** :

"Elaborar, aprovar, executar i avaluar el Pla d'igualtat destinat al personal de l'Ajuntament de Manresa". (Font: Pla de Govern, 2016-2019).

Tanmateix, el desenvolupament del Pla Intern d'igualtat respon també a la trajectòria institucional envers el desenvolupament d'accions de foment de la igualtat de gènere emmarcades al II Pla municipal, on també queda expressada l'elaboració del Pla Intern com acció a implementar.

Algunes de les accions i fites significatives desenvolupades per la Corporació en l'àmbit de les polítiques d'igualtat han estat: la realització d'accions de formació per al personal polític i tècnic en matèria d'igualtat, la disposició de recursos organitzatius i humans destinats al desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere, entre altres que reflectim a la taula següent:

INCORPORACIÓ DELS PRINCIPIS D' IGUALTAT DONES - HOMES	SI	NO	VIGÈNCIA
Existència Regidoria d'Igualtat (LGTBI)	X		2015_actual
Existència Regidoria de la Dona	X		1996-2011 i de 2015-actual
Existència Pla Municipal d'Igualtat	x		2017-2020
Responsable Tècnica d'igualtat	x		si
Accions formació temàtica d'igualtat perfil política	x		
Accions formació temàtica d'igualtat personal tècnic	x		

Principis d'Igualtat al PAM	x		
Valors d'igualtat plans estratègics transversals: Pla de Govern, Pla de Ciutat	x		x
Incorporació igualtat polítiques locals	x		x
Comissió Seguiment Pla Intern	X		Reactivar
Comissió treball Transversal per a la incorporació perspectiva gènere polítiques locals	x		Vigent

Aquesta trajectòria institucional en el desplegament d'accions de foment de la igualtat de gènere, és un bon punt de partida per continuar avançant en el desenvolupament d'una cultura organitzativa sensible al gènere.

1.3. Revisió de la Documentació Institucional i el principi d'Igualtat:

Pla de Govern (2016-2019)

El Pla de Govern 2016-2019 és el document que recull les línies i objectius estratègics, concretats majoritàriament en projectes per a la legislatura vigent.

El Pla incorpora un seguit d'objectius i accions executives a treballar en base a cinc eixos programàtics: Polítiques Socials i per a la Igualtat, Participació Ciutadana i Transparència, Promoció Econòmica i Foment de l'Ocupació, Impuls al Centre Històric; i Espai Urbà, Mobilitat i Ciutat Sostenible.

Cada eix compta amb una descripció concreta de les accions i projectes a desenvolupar durant la vigència de la legislatura.

De la revisió del **Pla de Govern**, s'observen algunes referències explícites vers la igualtat de gènere i altres accions que contempen aquest principi de manera més implícita, com s'assenyala al 1er Eix.

Eix 1. Polítiques socials i per a la igualtat s'incorpora un àmbit específic de Dona:

1.9. DONA

Elaboració d'un nou Pla d'Igualtat entre dones i homes a la ciutat de Manresa, i el seu posterior desenvolupament amb la col·laboració del Consell Municipal de la Dona.

Elaboració, aprovació, execució i avaluació del Pla d'Igualtat destinat al personal de l'Ajuntament de Manresa.

Suport als grups feministes i a les entitats en defensa dels drets de les dones i que treballen per la igualtat efectiva entre dones i homes. Dinamització i suport del Consell Municipal de la dona.

Potenciació i millora de les instal·lacions del SIAD com a centre neuràlgic de les polítiques municipals d'igualtat entre homes i dones.

Creació i adequació dels mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en les actuacions polítiques.

Realització d'actuacions de prevenció per a l'erradicació de la violència masclista i de qualsevol discriminació i maltractament vers les dones.

Creació d'un observatori sobre el gènere. Revisió i incorporació del nom de dones significatives a la nomenclatura de carrers i places de la Ciutat.

Pacte de ciutat per la cohesió per a la promoció econòmica i la cohesió social 2015-2019

També cal destacar el document de Pacte de ciutat per a la promoció econòmica i la cohesió social 2015- 2019. Aquest pacte inclou els objectius i les línies d'actuació principals d'acord amb la realitat econòmica i social per pal·liar situacions de vulnerabilitat social i intentar contribuir a la recuperació de l'activitat econòmica i l'ocupació. El document es compromet a treballar en 12 objectius principals per combatre els efectes negatius de la crisi en les famílies i ciutadania de Manresa. D'entre les accions que es proposen en el document hi trobem un apartat específic de defensa dels drets i desenvolupament de col·lectius en el qual s'inclouen accions específiques en matèria d'igualtat:

Impuls i desenvolupament del Pla d'Igualtat i d'atenció a les dones. Promoure i realitzar actuacions contra la violència masclista i l'eradicació de qualsevol discriminació i maltractament envers les dones.

Promoure i realitzar actuacions pel ple reconeixement dels drets civils i socials del LGBTI i lluita contra la discriminació sexual.

Revisió del Codi Ètic

L'Ajuntament de Manresa compta amb un Codi Ètic que regula els principis i valors pels quals s'ha de regir l'actuació del personal, polític i professional de la Corporació. De la seva revisió, s'observa que s'assumeix el compromís per vetllar per una organització lliure de conductes discriminatòries, així com es manifesta la voluntat de facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar i la igualtat de oportunitats.

e) eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, assetjament per conducta discriminatòria, assetjament psicològic en el treball, i altres riscos de naturalesa psicosocial; així com no incorre en aquestes conductes.

f) garantir l'activació dels protocols d'actuació corresponents un cop detectats casos que poden afectar la dignitat i el benestar de les persones empleades públiques.

g) facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.

h) vetllar perquè les relacions amb les persones empleades públiques es desenvolupin en horaris que permetin, en termes d'igualtat d'oportunitats, el desenvolupament professional, la compatibilització de la vida laboral i personal, i la millora de la qualitat de vida.

Revisió del Conveni Col·lectiu:

De la consulta del Conveni Col·lectiu (amb una vigència del 2004 – 2007 i que es va prorrogant de manera automàtica fins l'actualitat), es desprèn que el compromís per desenvolupar accions de foment de la igualtat i de compliment de la normativa vigent queda expressat de manera implícita als acords que regulen el temps de treball i els permisos per conciliar. Així mateix aquest compromís queda també expressat de manera explícita als articles que vetllen pel drets de les dones que han patit violència masclista.

Tot i així no s'observa cap referència específica a la aplicació del Pla Intern d'Igualtat.

Permis per situacions de violència de gènere: Art. 49 d) EBEP

Quan les dones víctimes de situacions de violència de gènere, per aquest motiu s'hagin d'absentar de la feina, les faltes d'assistència es consideraran justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. També tindran dret a les hores de flexibilitat horària necessàries per a la seva protecció o assistència social. (o sigui adaptació horària)

Excedència per violència de gènere

S'atorga a les dones víctimes de violència. El període d'excedència computa a efectes de triennis, consolidació de grau i dels sistema de previsió o drets passius. Té dret a la reserva del mateix lloc de treball durant 6 mesos, sens perjudici que es pugui ampliar per 3 mesos fins un màxim de 18. Durant els 2 primers mesos té dret a percebre les retribucions íntegres, i en el seu cas les prestacions familiars per fill al seu càrrec.

Revisió del principi d'igualtat en la comunicació institucional:

L'Ajuntament de Manresa es va adherir l'any 2014 al "Decàleg de Bones Pràctiques de la comunicació local a Catalunya" que promou el compromís polític per a la transparència i la participació en l'àmbit de les polítiques locals.

Aquest compromís recull diferents articulats, que fan referència a la contribució de l'administració local mitjançant l'acció informativa de generar una ciutadania informada i participativa, amb interès en els assumptes públics. De manera específica, **el punt 7 del decàleg** fa referència a la relació i impacte de la manera de comunicar amb el foment de l'interès de la ciutadania. En aquest sentit, s'apunta a la **rellevància d'utilitzar un llenguatge clar i respectuós amb la diversitat d'homes i dones de condicions diverses amb recursos comunicatius clars, entenedors i atractius**. D'aquí podem entreveure com aquest compromís implica també l'assumpció d'un llenguatge no sexista, tant a nivell escrit, de contingut i d'imatges que es fan servir. Des de fa temps, l'Ajuntament de Manresa disposa d'un manual d'utilització del llenguatge tot i que es veu la necessitat de revisar-lo. Així mateix, també realitza periòdicament accions formatives en matèria de Comunicació no sexista.

En general podem concloure que de la consulta de diferents documents institucionals, com ara el Pacte de Govern, el Pacte de Ciutat, les bases de selecció consultades, organigrama funcional, entre d'altres, es fa servir un llenguatge inclusiu, fent referència a homes i dones. Aspecte que destaca la sensibilitat i cura per aquest àmbit.

Tanmateix, alguns documents, com el Conveni Col·lectiu, entre d'altres no sempre utilitzen un llenguatge inclusiu. Hi ha diferents redactats dels principis i articulats del conveni que utilitzen la forma masculina com a genèrica, per tant caldria revisar aquest document marc regulador de les relacions laborals.

La disposició d'un protocol per fer el seguiment i revisió de la documentació institucional des d'aquesta perspectiva podria ajudar a incorporar de manera més efectiva una comunicació inclusiva.

Altres accions que permeten donar visibilitat a les polítiques d'igualtat de dones i homes, han estat l'ús de butlletins institucionals, la web institucional, i altres mitjans de comunicació que incorporen de manera periòdica notícies en relació a la temàtica.

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

2. PERCEPCIONS I VALORACIONS DE LES PERSONES CONSULTADES

Les persones consultades es mostren sensibles i amb receptivitat envers el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat Intern. De fet, algunes han manifestat conèixer l'existència del pla anterior tot i que reconeixen que no s'ha fet el desplegament operatiu. Per tant és l'oportunitat per impulsar-lo amb el present diagnòstic i un pla d'acció detallat i operatiu.

Beneficis percebuts

Qüestionades pels beneficis que es poden derivar del Pla Intern d'Igualtat, gairebé totes les persones consultades consideren que l'Ajuntament de Manresa, en tant que Administració pública, no pot incórrer en situacions de discriminació per qüestions de sexe, compartint l'idea que la igualtat forma part intrínseca de la cultura de les administracions públiques regides pels principis de transparència, equitat i justícia.

La relació de llocs de treball amb el salari associat, l'organigrama polític i tècnic, entre d'altres documents es troben accessibles a la ciutadania i a qualsevol persona treballadora de la Corporació des de l'apartat de Transparència de la web de l'Ajuntament de Manresa. Reforçant des d'aquesta lògica la convicció que l'accés i les relacions laborals dins de l'Ajuntament és totalment lliure i es regeix pels principis d'igualtat.

Tot i així es pensa que el diagnòstic i posterior pla d'acció pot ajudar a millorar alguns àmbits, **sistematitzant procediments** i altres actuacions per a garantir el compliment més efectiu del principi d'igualtat.

Altres guanys que reportarà la disposició del Pla apuntats per les persones consultades han estat: l'acompliment de la normativa vigent, així com disposar d'un instrument clau per tal de poder accedir a les subvencions públiques, ates que és també un requeriment normatiu.

A nivell intern, l'aplicació d'un pla d'igualtat es reflectirà en la disposició de dades objectives sobre la realitat laboral, les condicions actuals de treball del conjunt de personal de la institució. Cal posar llum i claredat a les dades, i evitar les percepcions i per això cal un diagnòstic amb indicadors claus.

Altres beneficis percebuts han estat la millora del clima laboral, la de la imatge institucional:

“Tot el personal estarà més satisfet, sentir-se reconegut – més valorada.

També millora de la imatge com Institució”.

“Arribar a que no te qüestionin si te demanes permisos, excedències, reduccions jornades per cura de menors”.

“Sistematitzar eines – procediments que són d'obligat compliment (ex. Protocol prevenció), ordenar el que fem i fer emergir bones practiques”.

Font: Entrevistes i Grups discussió.

Dificultats o obstacles

Malgrat la bona acollida de realitzar el pla, s'han evidenciat les possibles resistències – dificultats per fer efectives totes les accions que es podrien definir. Es constata que algunes mesures seran difícils de desenvolupar ates la realitat municipal, com ara la garantia de conformar els Tribunals de selecció de manera paritària, ja que la segregació horitzontal existent en la distribució de la plantilla fa que en molts processos selectius sigui inviable.

Altres resistències apuntades són de **caire organitzatiu**, apuntant la manca de temps i les càrregues de treball; la dificultat de treballar de manera transversal així com també de **caire cultural**, per exemple, ja que el fet que hagi dones en càrrecs de decisió pot reforçar la creença de que la igualtat està assolida.

Tot i així, s'hauran de disposar els mecanismes adients per intentar fer front a les possibles amenaces que puguin sorgir.

Des d'aquesta perspectiva cal **treballar per reforçar una cultura organitzativa** sensible al principi d'igualtat homes – dones lluitant contra els estereotips de gènere que es manifesten de manera molt simbòlica i de més difícil detecció.

molta gent creu que no cal aquest tipus d'accions. A l'Ajuntament de Manresa ja hi ha moltes dones en comandaments, això pot fer pensar que ja h ha igualtat.

“S'ha d'incidir en les creences”.

Algunes dones han expressat l'existència puntual d'actituds o comportaments més subtils i que poden contribuir de manera involuntària en la reproducció d'estereotips i rols de gènere (a tall d'exemple: poca visibilització o reconeixement de les aportacions de les treballadores, comentaris i utilització d'un llenguatge que pel seu contingut és

reproductor dels rols de gènere, com ara donar per fet que qui endreça són les treballadores, o inclús utilitzar un llenguatge proteccionista, “nena”).

Aquests aspectes s’han visibilitat en el marc d’alguna acció de denúncia realitzada per part d’algunes treballadores. Per tant, cal aprofundir i continuar fent visible lo invisible per trencar amb aquests conductes no intencionades que reproduïen estereotips de gènere.

Compromís polític envers les polítiques d’igualtat.

El compromís polític envers aquest procés existeix des del moment que s’implementa un pla d’igualtat intern. S’assumeix que el compromís polític ha de reforçar la actuació en aquest àmbit, l’Administració ha de donar exemple cap a la ciutadania,

“Existeix una gran sensibilitat envers les polítiques igualtat, individual més bé però també a nivell institucional però cal “cosir” aquestes sensibilitats per donar més valor”.

“El Personal polític és fonamental que marqui la Igualtat com una prioritat”.

“També aquesta necessitat de “cosir” les sensibilitats revertirà en un millor treball transversal”.

Font: Entrevistes i Grups discussió.

D’altre banda, aquest compromís institucional deriva de la realització fa un any del primer pla intern d’igualtat, com ja ha estat apuntat. Així mateix es va constituir una comissió d’igualtat de caràcter tècnic que no ha tingut una continuïtat en la seva feina. Caldria per tant recuperar i reactivar aquesta comissió dins del procés que s’està desenvolupant.

“L’Administració ha de donar exemple de bones practiques per canviar la societat”.

Font: Entrevistes i Grups discussió.

Projecció del compromís institucional envers la igualtat: comunicació i relació amb Relació empreses proveïdores.

Altres dels aspectes sobre els que s’ha indagat als espais de consulta, versen sobre la Cultura institucional per veure si aquesta és sensible a la igualtat de dones i homes.

Respecte la **comunicació institucional** es valoren positivament els avenços en la utilització d’una comunicació institucional inclusiva, tot i així es considera que cal continuar treballant per reforçar aquest àmbit, no tant des del llenguatge escrit sinó d’imatges que es projecten en actes institucionals. Per exemple, qui forma part d’una mesa de ponències dels actes institucionals, garantint una presència paritària o al menys visibilitzant també a les dones.

“Falta una mica de visibilització de les polítiques igualtat i la seva transversalitat”.

“(Comunicació) es té en compta. Hi ha voluntat, hi ha avenç, es parla del tema, es discuteix... però encara cal treballar, per ex. Si veus les fotos del Pacte de Ciutat es veuen només homes...Al Consell de ciutat també més homes.”

“Es podria arribar a signar un acord un compromís mes formal per incorporar-lo de forma més efectiva”.

Font: Entrevistes i Grups discussió.

D’altre banda, també ha estat objecte de reflexió la relació que es manté amb les empreses municipals i altres empreses proveïdores de serveis.

S’entén que cal també realitzar un pla intern dins d’aquelles empreses participades pel govern local, així com revisar i garantir que aquelles empreses que presten serveis a l’Ajuntament també incorporin el principi d’igualtat de dones i homes, tant en les condicions de treball de les respectives plantilles com en altres aspectes com és el vetllar per la utilització d’una imatge i una comunicació inclusiva. Aquests aspectes contribuirien a donar coherència interna i projecció pública.

“Les empreses municipals haurien de tenir també el pla intern, dins del pla local hi ha accions relacionades amb aquest tema però no s’està treballant molt”.

“Clàusules Socials: Igualtat es valora però a nivell pràctic no tant. Hi ha dubtes si caldria fer una formació en aquest àmbit, a contractació per ex. Empreses”

Font: Entrevistes i Grups discussió.

Al grup de discussió realitzat amb personal directiu de la Corporació local, es va parlar força d’aquest aspecte, destacant la importància de treballar i implicar en diferents àmbits a les empreses “satèl·lits”, incidint en temes com el protocol d’assetjament sexual i/o per raó de gènere. Tema d’una importància cabdal i que s’ha de vigilar. Alguna proposta aportada ha estat la de revisar el Codi Ètic existent per tal d’incloure els principis d’igualtat i la valoració que les empreses proveïdores puguin subscriure’l. Així com també la revisió de les Clàusules socials des d’un enfocament de gènere.

Propostes operatives pel desplegament del II Pla Intern d’Igualtat:

La creació d’una comissió de seguiment del Pla es considera del tot necessària per tal de garantir un efectiu desplegament de les accions així com la coordinació i transversalització. Tot i així en el marc de les entrevistes realitzades es pensa que cal revisar qui hauria de participar d’aquesta comissió. Organitzativament cal treballar molt coordinadament des de Recursos humans i Dona.

“Planificar el tema de les comissions per garantir un bon seguiment.”

“Per tal de gestionar el pla s’ha d’estudiar com es conforma la comissió, ja que existeixen diferents comissions amb les reunions associades”.

Font: Entrevistes i Grups discussió.

D’altre banda, es compartida l’opinió que la representació dels treballadors/es han de ser presents en el seguiment del pla d’acció. El rol de la Junta de Personal i Comitè d’empresa dins del desplegament del pla d’acció ha d’establir un pont entre els treballadors/es i l’empresa, participant activament.

A nivell operatiu s'ha de buscar l'agilitat i practicitat, delimitant en el Pla d'Acció les accions a realitzar, els resultats esperats i els indicadors d'avaluació així com la Unitat responsable, per tal que sigui la que executi. Cal definir els procediments necessaris i incorporar-los en el diagrama de fluxos.

“Cal buscar l'agilitat – poques reunions – comissions”.

“El seu plantejament ha de ser des d'un enfocament ben pràctic per poder gestionar aquest pla”.

“Sistematitzar tot en diagrames de fluxos incorporant la igualtat – i cadascun que entri a treballar quan i on li pertoca”.

Font: Entrevistes i Grups discussió.

RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Compromís polític i institucional.</p> <p>Evolució positiva del desplegament de les polítiques de foment de la igualtat: II pla local d'igualtat, creació primer pla intern i creació d'una comissió en igualtat. Creació d'una mesa de seguiment del II pla d'igualtat de Manresa</p> <p>Cultura institucional sensible a les persones i la igualtat de dones i homes. Accions de foment de la igualtat realitzades de manera periòdica.</p> <p>Gestió de l'organització basada en procediments de qualitat.</p> <p>Comunicació de les polítiques d'igualtat en mitjans de comunicació institucionals.</p> <p>Realització d'accions de formació en matèria de llenguatge no sexista.</p> <p>Cura sobre el llenguatge i imatge no sexista i inclusiu en els documents institucionals, web.</p>	<p>Millorar la difusió i comunicació interna en matèria de polítiques d'igualtat i sobre tot fer difusió del Pla Intern.</p> <p>Comissió Seguiment, revisar, reactivar i marcar procediment clar: qui, què, quan. Implicació tècnica i política. Implicació representants de la plantilla.</p> <p>Sistematització en la revisió dels documents des d'una perspectiva de gènere. Procediments clars: fluxos de la igualtat.</p> <p>Fer extensiu el compromís i requeriment documental pertinent a les empreses col·laboradores – proveïdors. Codi ètic i principis d'igualtat.</p> <p>Sensibilitzar i treballar per evitar la reproducció d'estereotips de gènere en la cultura organitzacional, incidint en actituds i creences molt arrelades per la socialització de gènere.</p> <p>Desconeixement en general del marc normatiu i conceptual en matèria d'igualtat. Cal fer més formació. Aprofundir però innovant en metodologies.</p> <p>Revisió Conveni i altres documents institucionals des d'un llenguatge inclusiu. Cal disposar d'un procediment intern sobre utilització d'un llenguatge no sexista.</p> <p>Clàusules socials – igualtat (protocols, pla igualtat)</p>

2.- REPRESENTATIVITAT I DISTRIBUCIÓ DE LES DONES I HOMES EN L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

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

És per tant fonamental en la fase de diagnòstic comprovar de quina manera estan representades les dones en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització municipal.

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

2.1. ORGANITZACIÓ INTERNA DELS RECURSOS HUMANS I ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA.

El Servei d'Organització i Recursos Humans té assignades totes les funcions imputables a la gestió i l'administració dels recursos humans de l'Ajuntament, entre les que trobem: la formulació de propostes i actuacions en matèria de polítiques de recursos humans, la gestió de nòmines, la política de Selecció, política de prevenció i seguretat en el treball, la gestió de la selecció i la provisió de llocs de treball de la pròpia plantilla, la formació i el desenvolupament professional, entre d'altres funcions.

Organitzativa i funcionalment el departament està estructurat en les següents seccions, unitats i subunitats:

- **Secció de recursos humans**
- **Unitat de recursos humans i relacions laborals**
- **Subunitat de selecció i gestió de recursos humans**
- **Unitat de gestió de nòmines i de la seguretat social**
- **Unitat de prevenció en la seguretat i salut laboral**
- **Unitat de gestió de la formació i desenvolupament professional**
- **Secció d'organització**
- **Unitat d'organització**

Accés a l'Ocupació i Processos de selecció

En el present anàlisi hem volgut analitzar si des de Recursos humans s'incorporen procediments per a garantir l'equitat entre dones i homes i que queden recollits a l'EBEP i a l'articulat de la llei orgànica 2007 d'igualtat efectiva de dones i homes. Un d'aquests requeriments normatius, fa referència als Tribunals de Selecció que han de tendir a la paritat.

A les diferents bases de processos de Selecció que han estat consultats s'observa que a **l'apartat de Tribunals de Selecció s'explicita que hauran de ser paritaris** en quan a representació de sexes.

Han estat revisades **6 bases de Selecció de diferents convocatòries obertes l'any 2017** per a cobrir diferents llocs de feina i categories:

- **Bases per a la creació d'una llista d'aspirants per a possibles nomenaments interins o contractacions laborals temporals de tècnics/ques de grau mitjà de gestió per desenvolupar projectes o programes subvencionats per potenciar la marca de ciutat (bo08/2017).**
- **Bases per a la creació d'una llista d'aspirants per a possibles nomenaments interins o contractacions laborals temporals de tècnics/ques de grau mitjà d'ocupació (bo05/2017).**
- **Bases per a la creació d'una llista d'aspirants per a possibles nomenaments interins o contractacions laborals temporals de tècnics/ques de grau mitjà d'emprenedoria i empresa (bo06/2017).**
- **Bases per a la creació d'una llista d'aspirants per a possibles nomenaments interins de tècnics/iques especialistes en delineació. (bo07/2017).**
- **Procés selectiu per a la provisió en propietat, pel sistema de concurs oposició per promoció interna, de la vacant a la Plantilla de funcionaris, inclosa a l'Oferta Pública d'Ocupació corresponent a l'any 2016, amb indicació del codi de referència de la convocatòria: CP11/2016**

De la consulta de les esmentades bases s'observa que es fa una **descripció neutra dels requisits demanats per l'accés a les proves**. En relació al llenguatge utilitzat, es veu que no vetlla per utilitzar un llenguatge inclusiu, en totes les bases surt la frase: Llista d'aspirant, utilitzant el genèric masculí.

A l'article referent a la **composició de l'òrgan de selecció** s'explicita que la seva composició s'haurà d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres i es **tendirà, així mateix, a la paritat entre dona i home**.

Tanmateix en les bases de promoció interna – on el tribunal és de valoració de mèrits, la composició ja apunta els noms de les persones que els conformen i hem observat que la seva composició és pràcticament femenina. Només hi ha un home.

La pròpia distribució dels efectius pels sexes que conformen els serveis- àrees objecte de selecció (segregació horitzontal de facto) impossibilita assolir la paritat dels tribunals en tots els processos de selecció.

D’altre banda, algunes eines i/o recursos que contempla la llei per a garantir un compliment més efectiu del principi d’igualtat, com és la realització d’informe d’impacte de gènere no ha estat contemplat en les proves o processos convocats.

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

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

2.2. ANÀLISI DE LA PLANTILLA DE PERSONAL: PERFIL I DISTRIBUCIÓ

Per portar a terme l’anàlisi de la distribució i composició de la plantilla de personal s’ha pres com a referència les dades facilitades en format Excel de la RLT de l’any 2017 i l’Excel facilitat des de Recursos Humans amb dades quantitatives de la Plantilla a data d’Octubre de 2017.

2.2.1. Composició política del govern:

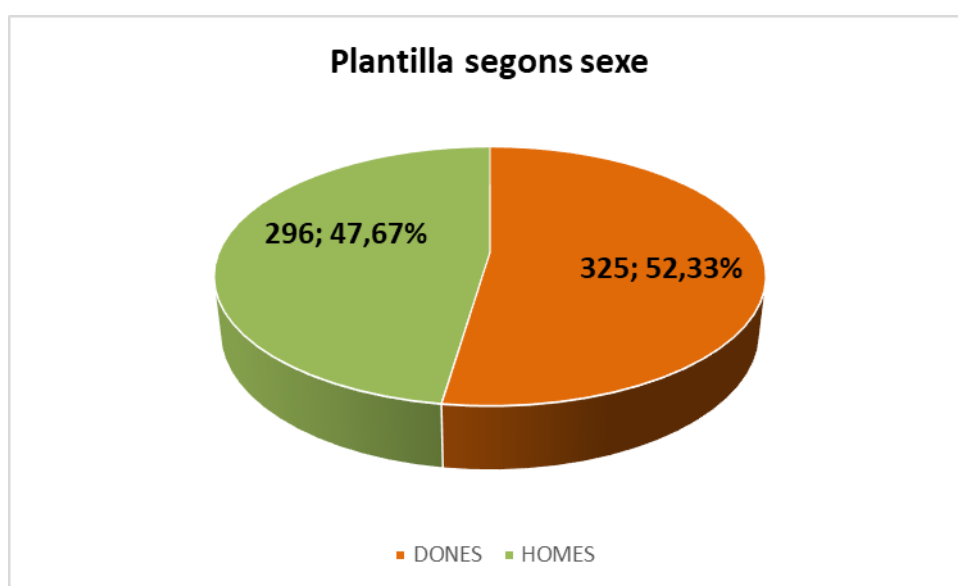
L’equip de Govern està format actualment (Desembre de 2017), per 15 regidors/es dels quals 8 són homes (7 regidors i l’Alcalde) i 7 dones, el que suposa en termes relatius, el 53,33% i el 46,66% respectivament. Per tant cal **destacar que actualment s’acompleix amb el principi de paritat política.**

ORGANIGRAMA POLÍTIC - EQUIP DE GOVERN	DONES	HOMES
ALCALDIA		1
REGIDORIES DELEGADES	DONES	HOMES
Urbanisme i Llicències.		1
Turisme, d’Habitatge i Barris.		1
Acció Social, i de Cooperació.	1	
Hisenda i Organització, i de Seguretat Ciutadana.		1
Recursos Humans i Transparència, i de Protecció Civil.		1
Qualitat Urbana, Mobilitat i Serveis, i d’Esports.		1
Cultura i Joventut.	1	
Presidència i Comunicació.	1	
Ocupació i Emprenedoria, i de la Dona i Igualtat.	1	
Comerç i Mercats, i d’Indústria.		1
Cohesió Social, Gent Gran i Salut, i d’Ensenyament i Universitats.	1	
Participació, i d’Entorn Natural		1
Projecció de Ciutat i Festes.	1	
Regidora sense regidoria delegada	1	
TOTAL PERSONAL POLÍTIC	7	8

2.2.2. Distribució de la Plantilla de Personal per sexe.

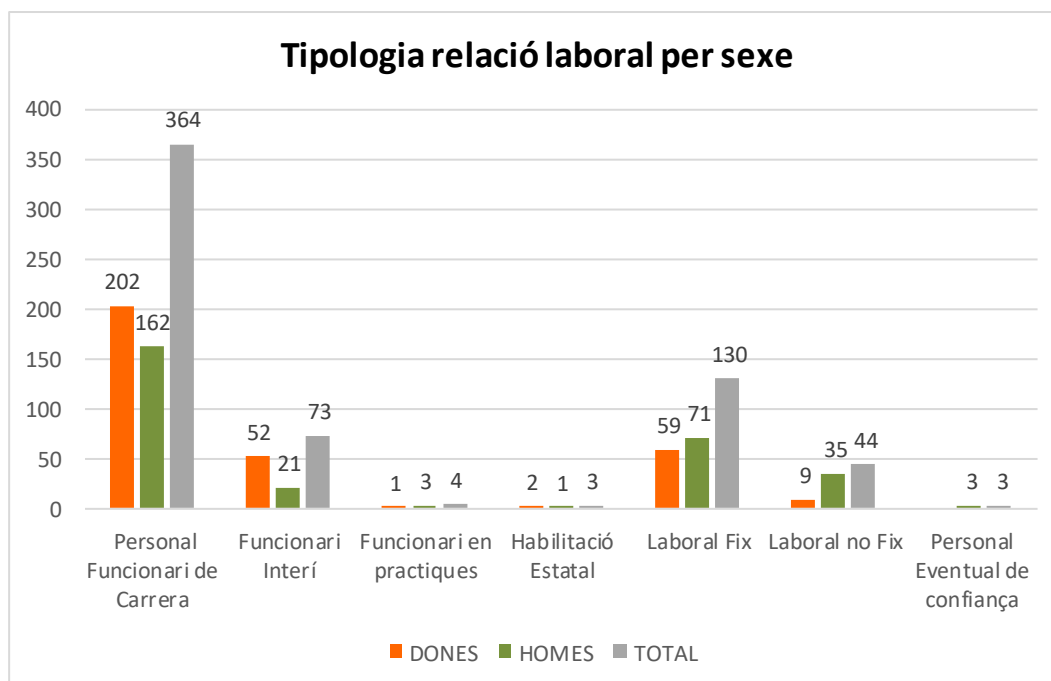
A data d'Octubre de 2017, la plantilla de l'Ajuntament de Manresa sumava un total de **621 treballadors/es entre personal funcionari i laboral**. Dels quals, **325 (el 52,33%) eren dones i 296 (el 47,66%) homes**. Una plantilla paritària en quant la distribució per sexes.

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe	% per sexe
DONA	325	52,33%
HOME	296	47,66%
Total general	621	100



La distribució de la plantilla segons **tipologia de relació laboral** apunta que les dones són majoria en les categories de Personal funcionari de Carrera, Funcionari Interí i en la especialitat de Habilitació estatal. En canvi com a laborals, tant fixos com temporals, podem veure que són més nombrosos els homes. Destacar per últim que els 3 càrrecs de confiança existents actualment són ocupats per homes.

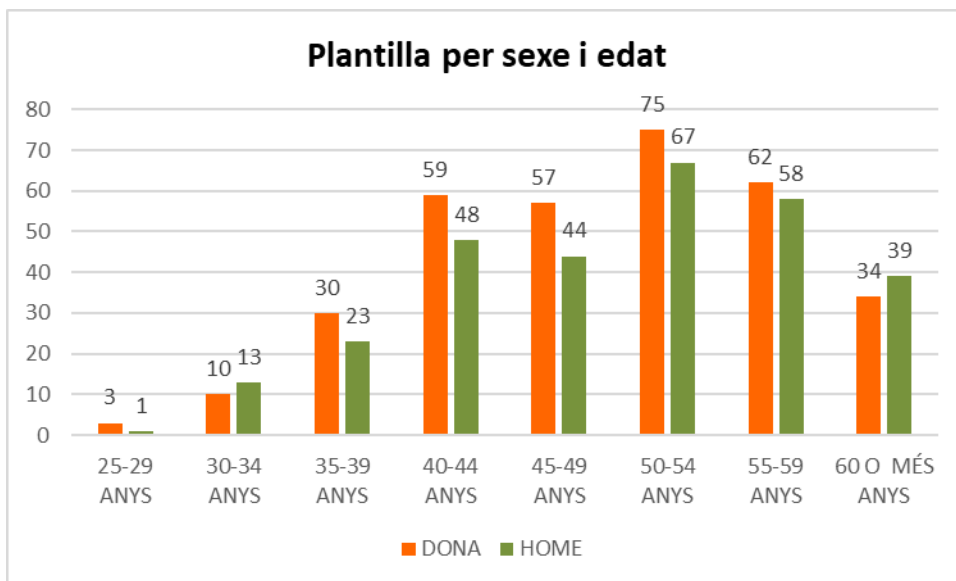
TIPUS RELACIÓ (2017)	DONES	% Dones	HOMES	% Homes	TOTAL
Personal Funcionari de Carrera	202	62,15%	162	54,72%	364
Funcionari Interí	52	16%	21	7,09%	73
Funcionari en practiques	1	0,30	3	1,01%	4
Habilitació Estatal	2	0,61%	1	0,33%	3
Laboral Fix	59	18,15%	71	19,93%	130
Laboral no Fix	9	2,76%	35	3,04%	44
Personal Eventual de confiança			3	1,01%	3
TOTALS	325	100%	296	100%	621



Distribució de la Plantilla per edat i sexe

Pel que fa a la distribució per edats, observem com la franja d'edats amb més pes a la plantilla de l'Ajuntament és la d'entre 50 i 54 anys seguida per la de 55-59 anys, tan per homes com per dones. Per tant es pot constatar una plantilla madura que fa pensar en futures jubilacions de personal que hauran de ser compensades amb noves incorporacions.

Franges edat	Sexe		
	DONA	HOME	TOTAL
25-29 anys	3	1	4
30-34 anys	10	13	23
35-39 anys	30	23	53
40-44 anys	59	48	107
45-49 anys	57	44	101
50-54 anys	75	67	142
55-59 anys	62	58	120
60 o més anys	34	39	73



Nivell d'estudis per Categories professionals

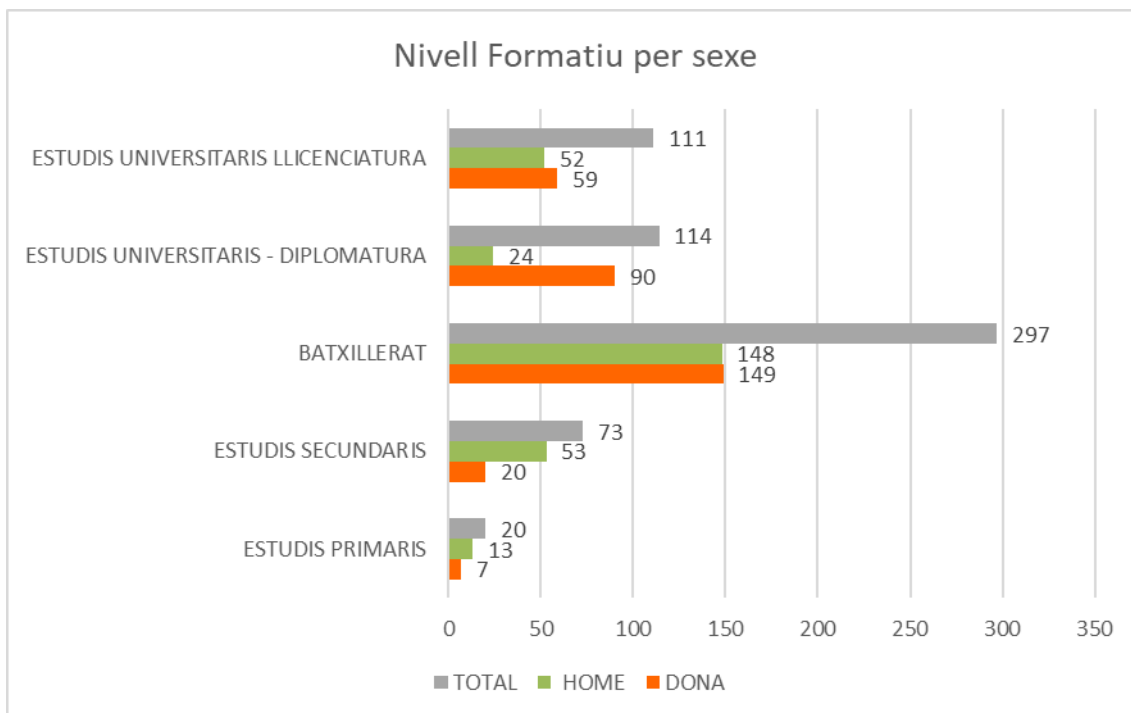
Per analitzar el nivell d'estudis del personal, hem considerat la categoria professional del lloc de treball que té un nivell de formació associat de base, tot i no ser un indicador del nivell d'estudis real, pot servir per fer una aproximació.

El gruix de personal de la Corporació local té un nivell d'estudis equivalent al Batxillerat, amb un major pes dels homes amb aquest nivell d'estudis.

Es constata **un major volum de dones amb estudis universitaris**. Un 27,69% del total de les dones de la plantilla tenien una **titulació universitària de grau mig**, equivalent a una diplomatura, seguit del **18,15%** del total de dones amb **titulació superior**. Sumant aquests dues categories d'anàlisi cal destacar **que un 45,84% de les dones tenen un nivell d'estudis universitaris, enfront el 26,2% dels efectius masculins**.

En quan els efectius homes, el seu nivell d'estudis es distribueix de manera molt similar entre els titulats superiors (17,93%) i els estudis secundaris(18,27%).

Núm. dones i homes per Nivell d'estudis	DONA	% Dones	HOME	%homes	TOTAL
Estudis primaris	7	2,15	13	4,48	20
Estudis secundaris	20	6,15	53	18,27	73
Batxillerat	149	45,84	148	51,03	297
Estudis universitaris - diplomatura	90	27,69	24	8,27	114
Estudis universitaris llicenciatura	59	18,15	52	17,93	111

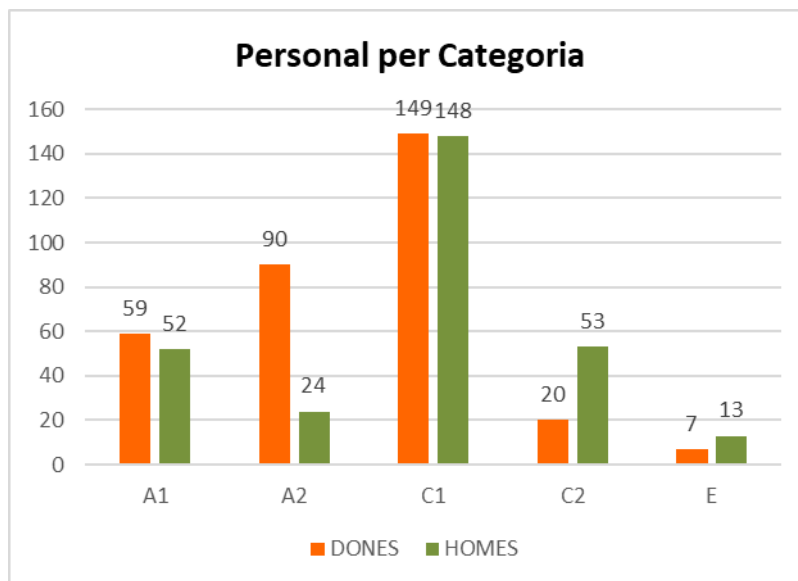


Plantilla de personal segons categoria professional

El gruix de la plantilla de personal de l'Ajuntament de Manresa té una **categoria de nivell C1**, amb un total de 297 persones, molt equilibrat entre homes i dones. A continuació trobem el gruix de personal en la **categoria professional A2** corresponent a un grau universitari mig o diplomatura, un total de 114 persones que suposa el 18,35 % del total de la plantilla. En aquesta categoria hi ha moltes més dones que homes, 90 dones enfront 24 homes. En la **categoria A1 equivalent a una formació de grau universitari** hi ha 111 persones amb una proporció molt equilibrada per sexes, un total de 59 dones i 52 homes. En la categoria d'estudis universitaris de grau superior no s'observen pràcticament diferències entre homes i dones.

Per últim, s'observa una major presència d'homes en la categoria C2 i E, corresponent al nivell del cos de policia local, àmbit clarament masculinitzat i les brigades.

DISTRIBUCIÓ PER CATEGORIES PROFESSIONALS	DONES	HOMES	total
A1	59	52	111
A2	90	24	114
C1	149	148	297
C2	20	53	73
E	7	13	20
total	325	296	621



Distribució de la plantilla per àrees i serveis municipals. Anàlisi de la Segregació Horitzontal i vertical.

La distribució de la plantilla de personal per àrees funcionals mostra clarament un biaix de gènere.

En relació als **Serveis de Règim Intern**, trobem major volum d'efectius dones. Algun dels serveis, com ara el Servei d'Organització i Recursos Humans està totalment feminitzat així com el de Tresoreria i Gestió Tributària també força feminitzat.

En sentit invers, es pot observar de nou l'efecte de la segregació horitzontal en Serveis com el de Tecnologies i Sistemes d'Informació amb un volum més alt d'efectius masculins.

Serveis de Règim Intern	dones	homes	total
Alcaldia-Presidència	12	7	19
Servei de Secretaria General	12	8	20
Servei d'Intervenció	9	1	10
Servei de Tresoreria i Gestió Tributària	29	7	36
Servei de Contractació, Patrimoni i Inversions	8	6	14
Servei de Tecnologies i Sistemes d'Informació	8	12	20
Servei d'Organització i RRHH	15		15
Total	93	41	134

Respecte als **Serveis Finalistes**, apuntar que es torna a reproduir la segregació horitzontal. Amb **serveis feminitzats** com **Acció Social i Cohesió Social** amb un total de 72 dones enfront només 12 homes. I d'altra banda, serveis masculinitzats com ara **Seguretat ciutadana i Policia Local** amb un total de 91 homes enfront només 17 dones.

Serveis Finalistes	dones	homes	total
Servei de Promoció de la Ciutat	33	12	45
Servei de Seguretat Ciutadana i Policia Local	17	91	108
Servei d'Emergències i Protecció Civil	4	1	5
Servei d'Acció i Cohesió Social	72	12	84
Servei d'Ensenyament, cultura i esports	61	74	135
Servei de serveis al Territori	44	66	110
TOTALS	231	256	487

Per tal d'observar el nivell de segregació horitzontal de determinants serveis, hem fet un anàlisi més detallat per ocupacions dins del propi servei.

La **policia local** és històricament un àmbit on l'entrada de les dones ha estat més tardana, aquest fet es reflecteix en la composició de la plantilla per sexes, on les dones estan més presents en les escales més baixes, com Agents i en llocs de treball associats a tasques internes, com administratives. Tal i com veiem, no trobem cap dona en les categories superiors del cos de policia local.

COS POLICIA	DONES	HOMES
Agent	8	73
Administrativa	7	
Caporal	1	9
Sergent		5
Sotsinspector		1
total	16	88

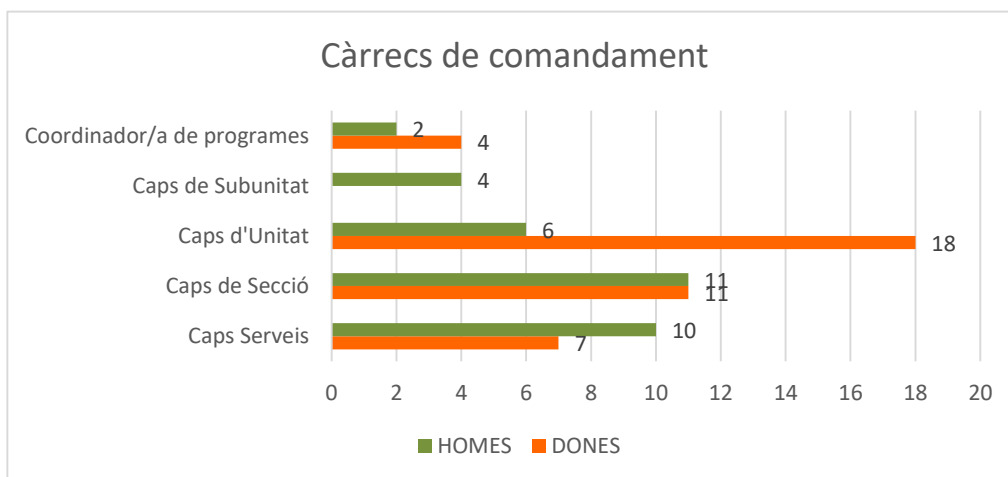
Distribució de la plantilla per lloc de comandament i sexe: Segregació vertical

Al més **alt nivell de comandament (Caps de Servei)** la plantilla és **paritària** en quan sexes són 7 dones (un 44,75%) i 9 homes (56,25%).

A nivell de Caps de Secció també hi ha una presència equilibrada entre sexes. Per últim destacar que les **dones són més nombroses en el nivell de comandament de Caps d'Unitat**.

Per tant podem concloure que **no existeix Segregació Vertical**.

PERSONAL DIRECTIU - PREFECTURES	DONES	HOMES
Caps Serveis	7	9
Caps de Secció	11	11
Caps d'Unitat	18	6
Caps de Subunitat		4
Coordinador/a de programes	4	2



Tanmateix es pot observar un **biaix de gènere en quan la tipologia de serveis que dirigeixen homes i dones**, mirall de la segregació horitzontal existent en la composició de plantilla global. Les dones ocupen llocs de comandaments en aquells serveis relacionats amb l'atenció de les persones (Acció i Cohesió Social, Ensenyament, Recursos Humans) on ja existeix una major presència de dones. I els homes en aquells més masculinitzats, com ara Policia Local, Projectes urbans i infraestructures territorials, entre d'altres.

Alguna excepció com és l'àmbit de Promoció de la Ciutat, on s'insereixen les polítiques d'ocupació i que està força feminitzat, no reflecteix aquest biaix de gènere en el nivell més alt de comandament, ja que el cap de servei és un home.

CAPS DE SERVEI	dones	homes
Servei d'Acció i Cohesió Social	1	
Servei de Contractació, Patrimoni i Inversions		1
Servei de Medi Ambient i Sostenibilitat		1
Servei de Projectes Urbans i Infraestructures Territorials		1
Servei de Promoció de la Ciutat		1
Servei de Secretaria General		1
Servei de Seguretat Ciutadana i Policia Local		1
Servei de Serveis del Territori	1	
Servei de suport a l'Alcaldia i Presidència		1
Servei de Tecnologies i Sistemes d'Informació	1	
Servei de Tresoreria Gral. i Gestió Tributària	1	
Servei d'Emergències i Protecció Civil		1
Servei d'Ensenyament, Cultura i Esports	1	
Servei d'Intervenció General	1	
Servei d'Organització i Recursos Humans	1	
Servei d'Urbanisme		1
TOTAL	7	9

Per analitzar la existència o no de segregació vertical han estat també analitzades les dades de presència de dones i homes als diferents òrgans de representació i participació dels treballadors/es.

El comitè d'empresa i la Junta de Personal són els òrgans de representació del conjunt de treballadors/es de la Corporació municipal. La presidència d'aquests dos espais de participació i decisió és masculina.

Presència de dones i homes als òrgans i espais de participació

COMPOSICIÓ JUNTA DE PERSONAL	DONES	HOMES
Presidència		1
Vocalies	5	7
COMPOSICIÓ COMITÈ EMPRESA	DONES	HOMES
Presidència		1
Vocalies	2	6

Tant a la Junta de Personal com al Comitè d'empresa les dones son menys presents. Aquesta absència s'aprecia més en el Comitè d'Empresa, que no és paritari, ja que la representació de les dones només és del 28,57% lluny del 40%, pes relatiu a partir del qual es considera un grup pot tenir més capacitat de influència.

Respecte altres espais de participació com ara Comitè de Seguretat i Salut també es veu aquesta subrepresentació femenina en la seva composició. Cal destacar que tan sols les Comissions de formació i la de Seguiment del Pla d'Igualtat Intern, que es va crear en el seu moment, són totalment paritàries amb un 50% de representació de cada sexe.

ÒRGANS PARTICIPACIÓ	DONES	HOMES
Junta Personal	5	9
Comitè Empresa	2	7
Comitè Seguretat i Salut	1	6
Comissió Formació i Reciclatge	3	3
Comissió Pla Intern	5	5
Total	16	30

Aquesta dada és important des d'una mirada de gènere, ates que són els espais per la defensa de les necessitats i demandes dels i de les treballadors/es del consistori. Una baixa presència de dones als mateixos pot comportar que les necessitats específiques de les dones no siguin considerades, es a dir, no incloure la perspectiva de gènere.

2.3. PERCEPCIONS I VALORACIONS DE LES PERSONES CONSULTADES

Accés a l'ocupació

La funció pública es regeix per criteris d'igualtat de mèrits i transparència en quan l'accés i desenvolupament professionals i per tant, no es constaten desigualtats en aquest àmbit. De fet les proves de selecció són "cegues", ja que només surt el número del DNI de la persona aspirant.

Als espais de consulta s'ha parlat d'igualtat en l'accés i participació de processos de selecció, tot i que es constata que no es coneix el nombre de persones de cada sexe que es presenten a les convocatòries al no realitzar-se els pertinents informes d'impacte de gènere que permetrien conèixer aquestes dades.

Temaris de les proves selectives

Als espais de discussió s'ha apuntat la importància d'incloure als temaris d'accés alguna temàtica relacionada amb les polítiques d'igualtat, transversalitat de gènere en els diferents temaris, normativa vigent i conceptes claus, per tal que el personal que accedeix-i incorpori aquesta mirada i conegui els procediments i protocols que s'han d'aplicar a l'administració pública per a garantir la igualtat de dones i homes.

Composició de la Plantilla – Segregació horitzontal/Vertical

En quan la distribució de la plantilla de personal per sexes, les persones consultades destaquen la existència d'una presència significativa de dones a nivell global. Així mateix, la percepció general es que les dones estan força presents en càrrecs de decisió. Tot i que algunes dones sí que han assenyalat que els Caps de Servei, màxim responsabilitat en la línia jeràrquica estan ocupats en major mesura per homes i amb més presència femenina en càrrecs de comandament de nivell secundari (nivell de Cap d'Unitat, Cap de Secció).

En quan la segregació horitzontal existent en les diferents àrees i serveis municipals, es veu la dificultat de revertir aquesta situació ja que gran part de les persones participants al procés de consulta no són partidàries de l'aplicació de mesures de discriminació positiva. Tot i així, la majoria de les persones opina que la diversitat als equips en quan sexe aportaria una millora organitzativa.

De fet, al llarg de les diferents espais de consulta, s'han evidenciat els problemes organitzatius i de desenvolupament funcional derivats d'aquest biaix de gènere en la distribució de la plantilla, com ara al cos de policia, l'impacte que té en el desenvolupament d'algunes tasques, el fet de no disposar de més dones policies (ex. Impossibilitat de fer escorcolls).

Tot i així, s'assumeix que l'Ajuntament és un mirall de la realitat social, molt marcada per la segregació horitzontal en l'elecció d'estudis i determinada pels estereotips i rols de gènere producte la socialització de gènere que continua vigent.

Malgrat aquesta realitat, en alguns casos fora desitjable que hi hagués una representació més paritària en diferents serveis, com per exemple el ja esmentat cos de la policia local, als serveis socials, escoles bressols.... Des d'aquesta perspectiva, es veu la importància de treballar de manera transversal i en coordinació des del Pla local d'igualtat, adreçat a la Ciutadania per tal d'incidir en altres àmbits com l'educació i la cultura.

S'ha obert un gran debat amb opinions contraposades respecte la valoració d'aplicar mesures d'acció positiva per tal de corregir aquesta segregació. Són minoria les persones que pensen que sí caldria aplicar accions positives amb un caràcter dinàmic, proactiu i temporal. Tanmateix, pesa molt més la percepció d'inseguretat jurídica que pot comportar la seva aplicació i la possible impugnació de processos de selecció que la necessitat expressada des d'alguns dels serveis fortament masculinitzats d'aplicar alguna mesura temporal que pugues revertir aquesta realitat.

Des d'aquesta perspectiva alguna proposta apuntada suggereix la recerca de referents i models de bones practiques d'altres administracions locals que n'hagin fet ús d'aquest tipus de mesures.

D'altre banda i lligat amb aquesta dificultat, també ha estat suggerida la revisió en la nomenclatura de les ocupacions a cobrir, per tal de fer-los més atractius als sexe menys representat. Per exemple, s'ha parlat del personal de brigades, llocs de treball coberts sovint mitjançant els Plans d'Ocupació. En aquest cas la selecció la realitza el SOC i el nom genèric sol ser el de Peó, sense especificar el tipus de professió. En aquest sentit s'ha fet algun suggeriment per tal de canviar el nom genèric de Peó per l'específic del lloc de treball com ara el de Jardiner/a, ja que probablement resultarà més atractiu a dones treballadores.

En aquesta línia també s'ha parlat de les maneres d'incidir o especificar a les oficines del SOC que són les que s'encarreguen de proporcionar candidatures per a cobrir els Plans d'Ocupació per tal que siguin sensibles també a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Així mateix, també s'ha fet esment de la figura del Conserge, principalment ocupada per homes. Aquí s'han aportat també algun suggeriment per revisar els requeriments sol·licitats, en la relació de tasques i competències, donant també valor a altres competències més transversals com ara comunicació, habilitats socials entre d'altres i no només a les tècniques (demanda de coneixement d'electricitat, i altres associades a oficis).

RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Principis de capacitació, mèrits, igualtat i transparència en l'accés a l'ocupació pública.</p> <p>Composició global de la plantilla paritària.</p> <p>Processos de selecció que incorporen la necessitat de tendir a la Paritat dels Tribunals de Selecció.</p> <p>Presència de dones en càrrecs de comandaments. Paritat en la categoria de Caps de Servei i Caps de Secció i majoria de dones en Caps d'Unitat.</p> <p>Presència de més dones amb titulacions equivalents a Diplomatures i Llicenciatures.</p>	<p>Segregació horitzontal en àrees amb forta divisió sexual del treball (Serveis Socials i atenció a les persones i serveis de brigades i policia local).</p> <p>Inclusió de conceptes i polítiques d'igualtat als temaris comuns de proves d'accés a l'ocupació.</p> <p>No es realitzen informes d'impacte de gènere de les convocatòries de selecció.</p> <p>Baixa representació de dones als òrgans de participació i representació dels i de les treballadors/es.</p> <p>Anàlisi jurídic i recollida de bones practiques en matèria d'aplicació d'accions positives a l'administració pública. Sobre tot per revertir l'impacte negatiu en el desenvolupament professional de tasques específiques pels que es necessària la disposició de personal d'un sexe o altre (policia local).</p> <p>Revisió del llenguatge i nom de les ocupacions per fer més atractiu l'accés a la professió pel sexe menys representat (per ex. Conserges, Peons – especificar jardineria – revisió requisits..)</p>

EIX.3. POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Les empreses i les organitzacions han d'aprofitar al màxim el potencial i el talent del personal garantint l'accés en igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització. Un cop dins calen també polítiques per afavorir la igualtat en el desenvolupament de la carrera professional, tot garantint la participació en accions de formació i reciclatge professional, la mobilitat interna entre d'altres.

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

3.1. ANÀLISI DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓ I RECICLATGE PROFESSIONAL:

Els i les treballadors/es de l'Ajuntament Manresa disposen de diferents mecanismes pel seu desenvolupament professional: pla de formació continua i la promoció professional.

De la consulta del **Pla de Formació de l'Ajuntament de Manresa per al 2017 -2018**, elaborat des del Servei d'Organització i Recursos Humans es desprèn que els recursos humans de l'Administració són el factor clau en l'estratègia de modernització i l'element fonamental per garantir el seu bon funcionament i la millora de la qualitat dels serveis públics.

La formació i reciclatge professional també està regulada al **conveni col·lectiu vigent**. Als articles 49 al 53 es recull el marc establert en relació a la formació professional pel personal de l'Ajuntament de Manresa tot destacant que la formació del personal municipal es una estratègia de millora de la qualitat dels serveis i animant al personal al seu reciclatge i formació continua:

Article 49

Promoció i Formació

Tot el personal que presta serveis a l'Ajuntament de Manresa té dret en igualtat de condicions a la promoció, la formació i a un perfeccionament professional constant,

Article 53

L'ajuntament de Manresa promourà la formació del seu personal mitjançant la creació d'un pla propi. Amb els següents objectius:

Seguiment de l'aplicació del pla de carrera.

Formació del personal per l'adaptació a un nou lloc de treball o a noves exigències.

Formació per a la promoció interna, amb prioritat per als grups E, C i D.

Reciclatge i capacitació professional

Formació per a la mobilitat interna dintre del mateix grup de classificació.

Accions formatives realitzades durant 2017

FORMACIÓ I RECICLATGE PROFESSIONAL	2017		
	DONES	HOMES	TOTAL PERSONES
Nombre persones que han fet accions formatives dins del Pla formació (horari laboral, proposta Ajuntament)	240	159	399
Nombre persones que han fet accions formatives voluntat treballador/a (fora horari laboral, iniciativa treballador/a)	41	34	75
HORES DE FORMACIÓ	Total hores DONES	Total hores HOMES	TOTAL HORES
Hores de formació pla formació	6.321'50	3.362'25	9.683'75
Hores de formació fora Pla formació	982'50	1.067'50	2.050

Les dones són les que en major proporció han participat en accions de reciclatge personal. L'any 2017, un total de 399 persones varen participar en diferents accions formatives dins del Pla de Formació, de les quals 240 eren dones, amb un pes relatiu del 60%. D'altra banda, 75 persones van participar en accions de formació fora d'horari laboral, la distribució per sexe es força equilibrada (41 dones i 34 homes).

En quan les hores de formació, cal indicar que la formació realitzada per les dones dins de pla de formació de la Corporació suma més que les hores realitzades per part dels homes, ates la seva major participació en aquestes accions.

Accions formatives en Igualtat de Gènere

El pla de formació 2017-2018 contempla la realització d'accions formatives per sensibilitzar i donar eines al personal de la Corporació Local en polítiques d'igualtat.

Dins de l'àmbit de **gestió administrativa i expressió escrita** trobem una acció formativa sobre **comunicació no sexista i llenguatge inclusiu de 16 hores de durada**, amb els objectius de *"Reflexionar sobre la importància de la llengua com a eina de comunicació, educació i transmissió de valors. Analitzar les causes i l'origen del llenguatge androcèntric. Oferir eines i recursos per a l'ús d'una llengua no sexista. Aprendre a detectar i incorporar un llenguatge no sexista en el món local"*.

Així mateix, dins de l'àmbit **d'atenció al ciutadà – millora i qualitat dels serveis** trobem una acció formativa de **Gènere i polítiques públiques**, de 20 hores de durada.

Aquesta acció formativa té per objectius: *Saber què significa introduir la perspectiva de gènere en les diferents fases de les polítiques municipals: diagnosi, planificació, implementació i avaluació. Elaborar indicadors de gènere. Analitzar els principis bàsics per a la formulació de Plans d'Igualtat de Gènere i els principals instruments per al seu desenvolupament, seguiment i avaluació.*

Pel que fa a l'Àmbit de salut laboral i assetjament sexual, cal apuntar que el pla de formació no inclou cap acció formativa tot i que dins del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe es preveuen accions i campanyes informatives i de sensibilització.

Persones participants Accions formatives Igualtat	Dones	Homes
Comunicació no sexista i llenguatge inclusiu	9	2
Gènere i Polítiques públiques	11	5

D'altre banda, s'han fet 13 demandes de formació fora del Pla formatiu de l'Ajuntament en relació la temàtica d'Igualtat de gènere i aplicació en diferents contextos (violència, immigració, educació...). Aquesta formació només ha estat demandada per dones, dada ens indica que l'interès per capacitar-se en perspectiva de gènere és de signe femení.

Promoció interna i Carrera professional

La promoció interna i carrera professional queden recollides als articles 50 al 52 del conveni col·lectiu:

Article 50

Promoció interna

Per a la cobertura de places vacants ja sigui de nova creació o per cessament de la persona que l'ocupa, l'Ajuntament per la seva cobertura, aplicarà en primer lloc, la promoció interna.

Quan la plaça reservada a promoció interna resultés deserta, la Corporació podrà procedir a la seva convocatòria en torn lliure.

Article 51

La promoció interna s'efectuarà ordinàriament pels procediments selectius de concurs o concurs oposició, en particular dels grups de classificació E, D, i C i de les respectives escales, es tendirà a la utilització de la modalitat de concurs, que podrà incloure la superació de proves de caràcter pràctic vinculades a les funcions pròpies de la categoria convocada.

Article 52

El personal laboral que ocupi llocs de treball de nivell D, per a poder accedir al torn de promoció interna per a un lloc de treball de nivell C, serà necessari reunir algun dels requisits següents:

-10 anys de servei en el lloc de procedència

5 anys de servei en el lloc de procedència més la realització del curs de formació específica oficial per a accedir a aquest canvi de nivell

2 anys de servei amb contracte laboral fix, més la titulació acadèmica específica del lloc de treball de nivell superior.

19.2 Promoció interna horitzontal

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

Als darrers dos anys s'han convocat un total de 17 processos de promoció interna. 7 al 2015 i 10 al 2016, dels quals les dones han promocionat en major mesura que els homes. Un total de 15 dones enfront 5 homes.

PROMOCIÓ INTERNA	DONES	HOMES
ANY 2015	5	2
ANY 2016	7	3

3.2.- ANÀLISI DE LES PERCEPCIONS DE LES PERSONES CONSULTADES

Formació Professional

Si bé les oportunitats de participar en accions formatives són iguals per tothom, en algun dels espais de reflexió realitzats s'ha comentat que la participació pot estar condicionada per la disponibilitat de temps i grau de càrregues de feina. Així, s'ha fet esmen de les limitacions de participació en accions de reciclatge professional de persones que gaudeixen de reduccions de jornades per motius de cura ja que si es fan en horari laboral posteriorment has de recuperar aquest temps invertit en formació per poder acomplir amb la feina acumulada.

Formació específica en igualtat de gènere

Als darrers anys, des de l'Ajuntament de Manresa s'han anat fent accions formatives en matèria d'igualtat de gènere. Tot i així la participació ha estat variable i es desconeix realment l'impacte que té en quant coneixement i aplicació d'instruments per a garantir la igualtat de dones i homes al sí de la Corporació local.

Des d'aquesta perspectiva, les persones consultades reconeixen la necessitat de continuar fent formació en aquest àmbit dins del Pla Intern d'igualtat. Tanmateix també coincideixen en la necessitat d'innovar en les metodologies i formats, incidint més en la promoció de canvis en les creences, actituds i comportaments que poden ser reproductors d'estereotips de gènere i que encara continuen vigents, tot i que de manera inconscient.

També s'ha expressat la necessitat de fer una formació més específica en matèria de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquesta formació estava contemplada en el pla d'acció del primer pla intern, tot i que no s'ha arribat de realitzar.

Promoció Professional

En quant els sistemes de promoció professional es comparteix l'opinió que la política de promoció de carreres no té cap component de gènere associat.

Tot i així, algunes de les persones participants als espais de reflexió han apuntat un possible impacte negatiu de la maternitat i les seves implicacions en quan les dedicacions laborals (gaudi de baixes per maternitat o les reduccions de jornades per motius de cura) en les possibilitats de promoció a càrrecs de comandaments.

Les persones que disposen d'aquests tipus de jornades (gran part dones) perceben que aquest és un condicionant de gènere en les oportunitats de promoció professional a nivells superiors ates l'exigència de més disponibilitat de temps que generalment són inherents aquest tipus de càrrecs.

RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS	LES NECESSITATS:
<p>Sistemes de formació, promoció professional recollits al marc de la negociació col·lectiva, sota els principis d'igualtat i transparència.</p> <p>Existència d'un pla de formació anual.</p> <p>Alta participació de les dones en la formació.</p> <p>Formació continua en matèria d'igualtat: llenguatge no sexista, polítiques d'igualtat.</p> <p>Percepció generalitzada de compliment amb el principi d'igualtat en la formació, promoció professional i accés als diferents llocs de treball i de comandaments.</p>	<p>Incorporar de manera obligatòria formació mínima en Igualtat (normativa, marc conceptual, eines i recursos). Innovar en el formats i metodologies. Incloure temes d'igualtat en les proves d'accés a l'ocupació pública.</p> <p>Incloure la perspectiva de gènere en totes aquelles formacions que s'ofereixen des de l'Ajuntament.</p> <p>Accions de sensibilització per treballar des de la vessant de cultura organitzativa per trencar estereotips i conductes que poden apuntar a discriminacions molt subtils i difícils de detectar.</p> <p>Formació en Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p> <p>Revisió des d'una perspectiva de gènere dels processos de promoció professional: models de lideratge, dedicacions horàries...</p> <p>Pla de formació adaptat per a persones amb reducció de jornada.</p>

EIX.4. USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

Les condicions laborals també poden reproduir les desigualtats existents en relació a la participació de les dones en el mercat laboral.

Amb l'anàlisi d'aquest àmbit s'ha pretès analitzar des d'una perspectiva de gènere les condicions de treball existents en quan jornades, així com la disposició de mesures orientades a afavorir la conciliació a l'ajuntament de Manresa. Es tracta doncs de comprovar que no existeix cap mena de discriminació per raó de gènere en el tipus de jornada que fan les persones. Així com de conèixer i comprovar que les mesures que aplica la institució per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors es compleixen en totes les categories.

4.1. ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I PROFESSIONAL

Al conveni col·lectiu vigent queda regulada l'organització del temps de treball en quan jornades, permisos i dies de vacances dels que poden gaudir el personal treballador de l'Ajuntament de Manresa.

El càlcul per ala jornada ordinària és de 7 hores diàries de presència, més 0,5 hores de formació autogestionada. De manera excepcional hi ha la possibilitat d'ampliació de jornada de 7,5 i 8 hores diàries distribuïdes en matí i tarda. Tot i així, trobem un ample ventall de tipus de jornades:

Tipus de jornades:

JO= Jornada ordinària simple

JP1= Jornada ordinària amb 2,5 hores més a la setmana

JP2= Jornada ordinària amb 5 hores més a la setmana

JP1D1= Jornada ordinària amb 2,5 hores més a la setmana i una disponibilitat de entre 20h -80 hores més a l'any.

JP1D2= Jornada ordinària amb 2,5 hores més a la setmana i disponibilitat de la mateixa jornada però amb un 15% no programable o subjecte a torns.

JDE= Jornada amb dedicació exclusiva (nivell lloc de 25 o més) Jornada de 5 hores més a la setmana o les que facin falta i amb incompatibilitats.

Jornada reduïda per interès particular (de 9h a 14 hores – 75% salari) llocs de treball nivells inferiors a 28.

Horari treball i flexibilitat horària

Al conveni es regula també l'horari de treball i la flexibilitat horària en inicis i tancaments de les jornades laborals.

El personal tècnic i administratiu que desenvolupa les seves tasques en unitats administratives, pot gaudir de **Flexibilitat horària** de fins a 15 min anteriors i 30

posteriors a la jornada laboral normal, es a dir a l'hora fixada d'entrada i finalització de la sortida, **amb un compliment obligat de 7 hores diàries mínim**. També podrà gaudir de flexibilitat horària qualsevol persona que ho sol·liciti sempre que sigui compatible amb les tasques que realitza.

D'altra banda, cal destacar que el conveni inclou un total de 6 **dies Personals** d'assumptes propis. La concessió restarà subordinada a les necessitats del servei, i total personal funcionari excepte la Policia Local en podrà gaudir d'un en forma fraccionada, a raó de 7,5 hores.

El personal té dret a gaudir de dos dies addicionals en acomplir el sisè trienni. Aquest dret s'incrementa en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

Vacances

En quant les vacances anuals, aquestes queden regulades al conveni col·lectiu, fixant un total de 22 dies laborables, amb increments de dies en funció de criteris d'antiguitat de la plantilla.

15 anys de servei : 1 dia addicional
20 anys serveis: 2 dies addicionals
25 anys serveis 3 dies addicionals
30 o més anys de servei: 4 dies addicionals

Permisos i llicències:

La Corporació posa a l'abast del personal d'altres tipus de permisos retribuïts i que s'ajusten a la normativa vigent. Entre d'altres queden regulats i estipulats: permisos per mort de familiars, estudis, malalties greus, així com aquells permisos que tenen relació amb la cura i atenció a persones dependents.

Totes aquestes mesures es troben ordenades en un document marc "***document informatiu sobre el funcionament dels permisos i vacances, així com de les reduccions de jornada i excedències en temes de conciliació***", que regula i informa sobre el procediment, requeriment i tipologia de permisos per a conciliar la vida laboral, personal i familiar de l'Ajuntament de Manresa. Aquest document està penjant a la intranet i és accessible al conjunt de la plantilla.

De la seva lectura s'observa **un ample ventall de permisos** vigents. Entre aquests permisos cal posar en relleu aquells que faciliten la conciliació de la vida laboral i familiar, com ara les reunions de pares i mares per tutories amb personal docent, atenció especial a fills/es amb discapacitat, revisions i visites mèdiques.

Respecte als permisos **s'observa alta sensibilitat i especial cura per afavorir en la mesura del que sigui possible la conciliació de la vida laboral amb la familiar** per aquelles persones que tinguin persones dependents al seu càrrec i amb alta sensibilitat envers les famílies amb fills/es discapacitats.

Així mateix, al document s'inclouen permisos específics per a dones derivats de situacions especials per violència de gènere. Aquestes situacions també queden recollides al conveni col·lectiu.

Permisos per conciliació de la Vida Personal, familiar i Laboral.

PERMISOS ESPECIALS PER CONCILIACIÓ	2017		
	DONES	HOMES	TOTAL
Reducció jornada maternitat menor 12 anys	10	3	13
Reducció per cura de familiar de primer grau per malaltia molt greu, fins al 50%	2	0	2
Permís per cura de fill menor afectat per càncer o altra malaltia greu	0	0	0
Reducció de jornada compactada	0	1	1
Permisos maternitat/paternitat	6	2	8
Excedències per cura persones dependents.	4	0	4
Altres mesures: compactació alletament	7	0	7
TOTAL	29	6	35

Tal i com queda reflectit a la taula, les dones són les que en major grau gaudeixen dels permisos per cura de fills i filles. El 70% de les persones amb reducció de jornada per cura de menor de 12 anys eren dones, un total de 10 dones davant 3 homes es trobaven en aquesta situació. D'altra banda, 4 dones estaven en excedència per atendre persones dependents mentre que cap home s'havia demanat aquest permís. En quan els permisos per maternitat i paternitat, l'any 2017 4 dones han sol·licitat aquest tipus de permisos i 2 homes.

Podem cloure per tant que el treball de cura de persones dependents recau principalment en les dones treballadores. Aquesta responsabilitat assumida com a rol propi de les dones, pot condicionar, tal i com s'ha apuntat anteriorment, les oportunitats de promoció i desenvolupament de la carrera professional.

Per últim i en referència als **beneficis socials** dels que pot gaudir el personal que treballa a l'Ajuntament de Manresa, cal destacar que aquestes són variables en el temps. Actualment es facilita la renovació del carnet de conduir en cas de ser necessari per al lloc de treball.

4.2. PERCEPCIONS I VALORACIONS DE LES PERSONES ENTREVISTADES

L'Ajuntament de Manresa, ofereix un ample ventall d'opcions i mesures per poder comptabilitzar la vida professional, personal i familiar. Aquestes mesures han estat positivament valorades per les persones que han participat en la fase de consulta. Tanmateix, hem recollit algunes observacions i propostes de millora en aquest àmbit.

S'ha evidenciat que el gaudi d'aquests permisos recau principalment en les dones. Aquest fet té una explicació històrica, ja que la feminització de l'Administració pública guarda una estreta relació amb les facilitats d'horaris i la seva compatibilitat amb la cura de les persones dependents. Aquesta realitat continua vigent, i a l'Ajuntament de Manresa s'ha evidenciat que són les dones les que desenvolupen principalment aquest rol de cuidadores.

Si bé han estat ben valorades les oportunitats que ofereix el Consistori per conciliar, algunes persones consideren que alguns d'aquests permisos haurien de poder ser gestionats de manera més flexible. S'acusa certa rigidesa, bé de procediment o bé normativa que caldria revisar: es parla concretament del còmput de 22 hores per fer visites mèdiques, tutories, etc. considerant que en funció de les circumstàncies personals i de situacions es podria ser més flexible, com per exemple, tenir disponibilitat d'agafar alguns dies de vacances fragmentats per hores.

Inclòs es proposa explorar vies innovadores com ara el teletreball de manera puntual i sempre que el servei – tipus de tasca sigui compatible.

Totes aquestes propostes han sortit de diferents persones i perfils que han participat als espais de consulta. Expressant de manera clara que no es demanen més permisos, ja que es reconeix que hi ha un ample ventall, si no més flexibilitat en la seva gestió.

Altre tema que ha sortit ha estat la manca de substitució de reduccions de jornades o permisos per maternitat. En alguns casos les dones han expressat que al tornar dels permisos han tingut que fer hores extres per poder donar resposta a la feina, i en cas de fer reducció de jornada, les funcions no es redueixen.

Aquesta realitat impacta en la sobrecarrega dels equips de treball podent ser, de vegades, mal percebut el dret de demanar permisos pel propi equip de treball així com mal viscut per part de la persona demandant del permís. La sobrerepresentació de dones en determinats equips i serveis pot ocasionar puntualment que hagi més d'una treballadora en situació d'excedència o reducció de jornada. Aquesta realitat suposa un mal de cap per part de les persones responsables, assumint la dificultat que comporta la gestió dels equips davant aquestes circumstàncies.

RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES A MILLORAR

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Ample ventall de mesures afavoridores de la conciliació de la vida familiar, laboral i personal.</p> <p>Permisos i dies de lliure disposició.</p> <p>Sensibilitat per facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar que queda expressada en diferents permisos, horaris – jornades, dies de vacances.</p> <p>Valoració positiva de les mesures existents per part de la plantilla.</p>	<p>Flexibilitzar els permisos: hores personals, teletreball...</p> <p>Vetllar per fer una previsió de les necessitats de substitucions dels llocs de treball de persones amb permisos de maternitat garantint la substitució i evitant la sobrecarrega de feina per a la resta dels equips de treball o en la pròpia treballadora a la seva reincorporació.</p> <p>Recollir anualment informe de persones que han gaudit de les mesures de conciliació per sexe, amb la finalitat de detectar noves necessitats de la plantilla. Ex. Anàlisi dades, i qüestionari a la plantilla.</p> <p>Estudi clima laboral o introducció al qüestionari de riscos psicosocials aquest àmbit per valorar l'impacte en la persona i en el desenvolupament de la carrera professional.</p>

EIX.5. CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA RETRIBUTIVA

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

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

L'EBEP estableix el regim de retribucions per als funcionaris/àries de les Corporacions Locals, estructurant-les en dos grans grups: bàsiques i complementàries. En el present capítol fem una aproximació a les condicions retributives amb una perspectiva de gènere.

5. 1.- ANÀLISIS DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONS

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

Les condicions econòmiques que afecten al conjunt de treballadors/es de (personal funcionari i laboral) queden expressades al Capítol III del Conveni col·lectiu i marcades per la Llei de Pressuposts Generals de l'Estat:

Article 32

Retribucions

L'increment retribuïdor per als/les treballadors/res d'aquesta Corporació per als anys de vigència del present acord serà el fixat anualment a les respectives Lleis de Pressuposts Generals de l'Estat.

Per tal d'analitzar les retribucions del personal de l'Ajuntament de Manresa s'han agrupat el total de persones de cada sexe entre diferents franges salarials. Per aquest anàlisi s'ha considerat el **salari brut anual global del conjunt dels llocs de treball** de la RLT, amb complements i tenint en compte només les **Jornades Ordinàries**, entenent que la variabilitat de jornades té un impacte directe en les condicions salarials.

Cal observar que la RLT no la hem pogut analitzar desagregada per sexe, ja que només consta el lloc de treball, categoria professional, tipus d'accés, i diferents conceptes salarials. Tot i així, hem fet una inferència de dades, ates que sí que es disposa de les

dades de **Plantilla per sexe de 2017**. Aquest Excel facilitat des de Recursos humans, consta del lloc de treball, servei on s'ubica la persona, sexe, i categoria.

Per tal de poder fer una aproximació a l'anàlisi de les condicions salarials, hem fet un creuament de les dos fonts d'informació. Ates que la RLT reflexa el volum de plantilla necessària però no la real, hem optat per fer un mostreig dels llocs de treball més representatius de la Corporació Municipal.

El criteri ha estat per tant, seleccionar de la base de dades de Plantilla, els llocs de treball amb més volum de plantilla, i a partir d'aquí, obtenir de la RLT els conceptes retributius dels llocs seleccionats.

Distribució de Llocs de treball per sexe i Salari mitjà associat (Jornada ordinària, sou brut anual).

Sou brut mitjà amb Jornada Ordinària			
LLOC DE TREBALL	DONES	HOMES	Salari mitjà
Aux. Equipaments, conserges, informadors..	28	41	20.195,40
Oficials	3	21	21.957,94
Administratius/ves	91	13	22.572,51
Encarregats/des		13	24.648,70
Professorat	23	28	29.175,73
Treballador/a Social, Educador Social	34	1	29.856,38
Tècnic especialista	41	19	23.421,76
Tècnic mitjà	13	16	29.361,30
Tècnic Superior	14	4	32.360,53

Distribució de la plantilla per Franges salarials i sexe

FRANGES SALARIALS MITJAS	DONES	% D	HOMES	% H
20.000-24.999	163	60,37	107	39,62
25.000-29.999	78	43,57	119	66,48
30.000-34.999	35	62,5	21	37,5
35.000-39.999			5	100
40.000-44.999			1	100
45.000-49.999	9	50	9	50
50.000-60.000			1	100
60.000	7	41,17	10	58,82

Arran de les estimacions realitzades i del mostreig de llocs de treball analitzats, es pot observar no existeixen diferències significatives en quan retribucions segons sexes. A les franges salarials més altes podem constatar paritats en la representació dels llocs de treball associats. D'altre banda, en les bandes salarials més baixes també veiem una paritat en la presència de dones i homes.

Tot i així, i ates les limitacions trobades per poder aprofundir en l'anàlisi retributiu, considerem caldrà en un futur realitzar un bon anàlisi retributiu amb enfocament de gènere que pugui considerar els diferents complements salarials, tant el sou de base com altres aspectes variables de la retribució (hores extres, complements de productivitat, etc.).

5.2. LES PERCEPCIONS DE LES PERSONES CONSULTADES

Hi ha consens en que l'administració és transparent i no pot incórrer en discriminació salarial. Els sous base i complements són publicitats i transparents. Per tant la opinió és que hi ha igualtat salarial. Alguns aspectes que han sorgit als espais de consulta han estat més relacionats amb els condicionants associats als llocs de treball com ara el tipus de jornada realitzada que determinen també la retribució:

Existeix una percepció d'igualtat salarial, ja que la retribució va associada al lloc de treball independentment si l'ocupa un home o una dona. La base de referència és la RLT – els criteris es fixen atenent a formació, experiència i funcions – responsabilitats. En base a competències requerides per l'exercici del lloc de treball.

Una variable que influeix en el salari és la Jornada. Alguns dels llocs de treball requereixen tipus de jornades amb més dedicació o en torns, i que van acompanyats d'increment salarial. Policia Local, és un dels col·lectius que funciona a torns. Caps de servei, i comandaments també requereixen de dedicacions extraordinàries.

També ha estat apuntat que la jornada pot tenir un impacte de gènere si atenem a que majoritàriament són les dones les que s'acollin a permisos per la cura d'infants i/o persones grans. Per tant, el salari d'aquestes dones també es redueix.

Així mateix, la disponibilitat horària és un requeriment de llocs de treball de comandaments. Aquest aspecte, pot anar en detriment de les carreres professionals de algunes dones que no poden optar a promocions per manca de disponibilitat horària.

Per últim, ha estat apuntat també en algun dels espais de consulta, la capacitat de negociació de condicions de treball que poden tenir certs col·lectius, amb més capacitat de pressió i negociació de millores. Tot i que no aquest aspecte no hauria de tenir de partida un component de gènere associat, s'observa que coincideixen amb col·lectius més masculinitzats (policia, brigades, aux. de manteniment d'equipaments...) col·lectius que pot ser presenten estils de negociació més agressius i amb més capacitat de pressió per arribar a aconseguir millores.

RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES DE MILLORA

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Transparència i objectivitat en els conceptes salarials de la corporació queden recollits a la RLT i conveni col·lectiu.</p> <p>Criteri de l'atribució salarial és el lloc de treball independent que sigui home o dona qui l'ocupi.</p> <p>Igualtat salarial segons les dades analitzades.</p> <p>Percepció general de no discriminació salarial.</p>	<p>Dificultat de portar a terme un anàlisi exhaustiu de les retribucions ates la manca de desagregació per sexe de la RLT on figuren el conceptes salarials.</p> <p>Millorar la capacitat d'explotació de la RLT desagregant les dades per sexe per tal de conèixer la realitat salarial contemplant els complements variables.</p>

EIX 6. PREVENCIÓ I SALUT LABORAL I MECANISMES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE.

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

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

L'anàlisi de la situació de l'entitat respecte a aquest àmbit té per finalitat conèixer si a l'Ajuntament, dins de la política de prevenció de la salut laboral es considera la variable gènere en el seu plantejament inicial i desplegament dels diferents plans i accions que incorpora el pla de prevenció de riscos laborals així com conèixer si existeixen mecanismes per a la detecció, prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de gènere

6.1.- ANÀLISIS DE LA POLÍTICA PREVENTIVA I MECANISMES D'ACTUACIÓ

El pla de prevenció és l'eina a través de la qual s'integra tota la activitat preventiva de l'Ajuntament de Manresa en el seu sistema general de gestió i s'estableix la seva política de prevenció de riscos. Actualment l'Ajuntament disposa del Servei de Prevenció propi per les especialitats de Seguretat, Higiene, Ergonomia i psicopsicologia. I un Servei de Prevenció aliè: per la especialitat de Vigilància de la Salut.

Puntualment realitzen la subcontractació de serveis per a temes concrets com ara accions formatives o estudis d'higiene laboral.

El servei de prevenció té encomandes les tasques de:

- Disseny, aplicació i coordinació dels plans d'actuació preventiva.
- L'avaluació dels factors de risc.
- La determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives adequades i la vigilància de la seva eficàcia.
- La informació i formació als seus treballadors/es
- La prestació dels primers auxilis i plans d'emergència.
- La coordinació amb el Servei de prevenció aliè per a la vigilància de la salut dels treballadors/es en relació amb els riscos derivats del treball.

El pla de prevenció fa referència a la importància de formar al conjunt de treballadors/es en la política de riscos laborals i fomentar la actitud preventiva dins del personal. Així mateix, al document queda explicitat el personal referent en matèria de seguretat i salut laboral de cada centre de treball així com el tipus de formació, la durada que ha de realitzar. En aquests sentit queda expressat qui conforma el Comitè de Seguretat i Salut laboral, amb representació de l'empresa i de representants dels i de les treballadors/es i els/les delegats/des de Prevenció. Definint en cada cas les seves funcions.

D'altre banda, ca destacar el pla està ordenat sota la premissa dels sistemes o normes de qualitat, amb els diferents capítols del *diagrama deming* o de millora continua: planificació, implementació, comprovació, avaluació i que totes les activitat preventives estan recollides en els procediments de gestió de la Corporació municipal. Amb el Codi corresponent i el seu diagrama de flux.

De fet, aquests procediments inclouen també el Procediment per assetjament laboral, amb el Codi: P_ALS_513 que es va realitzar l'any 2011 que reflecteix els circuits a seguir amb l'objectiu de prevenir i actuar davant l'assetjament laboral i sexual a la feina.

L'objectiu general d'aquest procediment és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Ajuntament de Manresa.(Font: II Pla local igualtat 2017-2020)

Organització preventiva municipal

Actualment el Servei de Prevenció està conformat per un total de 3 persones totes elles dones: la responsable del Servei de Prevenció, Cap de Servei, una tècnica superior en Prevenció i una administrativa de suport.

Comitè de Salut i Seguretat

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

Els i les Delegats/des de Prevenció

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

L'any 2017, el Comitè de Seguretat i Salut estava format per 8 persones, de les quals nomes hi trobem 1 dona.

Prevençió de riscos i perspectiva de gènere.

De l'entrevista amb la responsable del servei de prevenció, es conclou que dins de la política de prevenció de riscos laborals es fa atenció a les necessitats puntuals i específiques de treballadors/es atenent als seus condicionants de gènere. Des d'aquesta perspectiva, es realitza un Informe de sinistralitat mensual en el qual es contempla l'estadística per sexe. Aquest informe apunta una major sinistralitat masculina, sobre tot en aquells serveis masculinitzats, com ara policia local, personal tècnic d'equipaments (brigades).

Així mateix, s'ha fet l'avaluació de riscos laborals dels llocs de treball, revisant els diferents procediments des d'un llenguatge no sexista.

D'altra banda, s'apunta que des de la política de Prevenció es fa una atenció especial a situacions dels treballadors/es que poden requerir una protecció especial associada a les característiques personals rellevants o estat biològic conegut del treballador/a (persones especialment sensibles, persones amb discapacitat, dones embarassades).

En aquest sentit es contempla clarament la perspectiva de gènere en tant es protegeix i garanteixen les condicions de treball de les dones embarassades i/o en període de lactància, estipulant els mecanismes necessaris per tal de protegir la salut de les dones. Les vies d'actuació en situacions especials passen per l'adaptació del lloc de treball o en cas de no ser possible, canvi de lloc fins que es mantingui la situació especial de provisionalitat.

Dades d'absentisme laboral

ABSENTISME LABORAL	2017	
	DONES	HOMES
Absències justificades	3261	1397

Tal i com reflecteixen les dades, les dones van patir un total de 3261 absències al seu lloc de treball quasi el doble dels seus companys masculins.

Tal i com es veu al desglossament dels motius pels quals causen absències, hi ha una diferència significativa en el cas d'indisposició per hores i per motius de visita mèdica. Sobre tot, aquest indicador s'incrementa respecte als homes per motius de: visita metge per familiar de 1er grau, en el que son 766 les dones que causen absències enfront 246 homes.

Aquest indicador ens mostra com encara continuen sent les dones les principals cuidadores, les que assumeixen el treball de cura dels seus familiars, i com aquest rol té un impacte en les absències de la treballadora al lloc de treball. De fet, molts estudis apunten precisament a la doble càrrega o triple càrrega de treball que assumeixen les dones i com aquesta doble presència té també un impacte a nivell psicosocial.

ABSÈNCIES JUSTIFICADES	HOMES	DONES
Convocatòries institucionals/assemblees	50	191
Flexib. horària a recuperar	25	114
Hores sindicals	102	29
Indisposició per hores	207	587
Indisposició de tota la jornada	503	677
Visita mèdica pròpia	257	890
Visita metge fam. 1r grau	246	766
Recompte Llicències assumptes propis	0	4
Recompte Llicències per estudis	0	1
Recompte Llicències per matrimoni	3	1
Recompte Permís de paternitat	3	0
Recompte Llicències per matrimoni	1	1
TOTAL GENERAL	1397	3261

Caldria treballar per sensibilitzar i animar a la coresponsabilitat al conjunt de treballadors/es en el treball de cura per tal que aquesta feina no recaigués de manera unilateral en les dones.

D'altra banda, s'observa que també són majoria les dones que causen baixa per malaltia, tot i que no s'aprecien diferències significatives. En valors relatius, aquesta dada suposa un 37,53% del total de dones que han tingut alguna baixa per malaltia enfront el 32,09% del total dels efectius homes. En quan les baixes per accident a la feina, s'observa que durant l'any 2017 van ser 27 homes els que van patir un accident a la feina i 6 dones. Amb un índex de sinistralitat laboral molt més elevat pels efectius homes.

BAIXES LABORALS	2017	
	DONES	HOMES
Baixes per Malaltia	122	95
Baixes per accident laboral	6	27
TOTAL	128	122

Aquesta dada és rellevant en qualsevol diagnòstic de gènere per tal d'obtenir informació envers la salut laboral des d'una perspectiva de gènere i caldria aprofundir una mica més en la tipologia, llocs de feina entre d'altres variables d'anàlisi.

6.2. PROTOCOL PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE.

L'Ajuntament de Manresa disposa des de Gener de 2011 d'un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe. L'objectiu d'aquest protocol és el de definir un marc d'actuació en casos assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.

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

Durant l'any 2017 no s'ha rebut cap denúncia per aquest fet.

MECANISMES DE PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL	2017
Existència Protocol Prevenció	SI
Persona o Comissió Referent en Comitè Prevenció	SI
Acció Formació/sensibilització per prevenció	-
Mecanismes – registres de denúncia/actuació	SI

Al protocol, es defineixen els conceptes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, la normativa vigent, persones destinatàries i persones responsables d'intervenir en el circuit un cop activat, així com els registres documentals que cal utilitzar en cas de ser objecte d'una situació d'assetjament sexual o per raó de gènere. Així mateix, figura el diagrama de flux amb tot el circuit a seguir en cas d'assetjament.

Dins del protocol s'incorpora el compromís per a la difusió del document entre el conjunt de la plantilla de personal així com la realització d'accions de formació per tal de crear consciència i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona. Tot i aquest compromís de fer formació en aquest àmbit, als espais de consulta s'ha comentat que no han estat suficients i les accions realitzades han tingut un caràcter informatiu.

Es considera necessari continuar en aquesta línia, fer formació i prevenció, a més també s'ha explicat que caldria la seva revisió i actualització, ates que va ser aprovat l'any 2011.

6.3. ANÀLISIS DE LES PERCEPCIONS DE LES PERSONES TRABALLADORES

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

Percepció dels riscos psicosocials

També s'han fet avaluacions de riscos laborals a nivell d'ergonomia, adreçats a tothom. L'avaluació de riscos de caire psicosocial no s'ha fet encara, tot i que des del servei de prevenció es vol fer una enquesta per estudiar els riscos de caràcter psicosocial associats als diferents llocs de treball. Diverses persones han considerat que s'hauria de realitzar una avaluació de riscos de caràcter psicosocial. La intenció i voluntat ja existeix, caldria incloure al qüestionari ISTAS preguntes associades a tasques que encara assumeixen majoritàriament les dones com és la cura, permisos per cura de

petits i grans i el seu impacte en la salut. De fet es vol iniciar aquesta avaluació de riscos psicosocials en Serveis Socials, àmbit amb un fort component de risc psicosocial derivats de l'atenció directa de persones i/o col·lectius vulnerables social i econòmicament, dones víctimes de violència masclista, homes maltractadors entre d'altres, feines que requereixen d'una supervisió i suport continuat als professionals que es dediquen. De fet s'ha fet esmen d'alguna baixa o rotació laboral en llocs de treball d'atenció directa i psicològica.

Espais físics de treball

Un altre tema abordat als espais de consulta, ha estat la distribució física dels espais de treball i riscos associats, sobre tot des de la perspectiva psicosocial o de possibles situacions de "perill" derivades d'aïllament del centre o espai de treball, horaris, entre d'altres. Aquest tipus de feina es poden associar a treballadors/es del servei de neteja, serveis socials entre d'altres. Freqüentment desenvolupats per dones.

Al grup de discussió amb personal divers, s'ha destacat que des de serveis socials puntualment han patit algun tipus d'agressió verbal o comportament no desitjat pel fet de ser dones (atenció persones en risc d'exclusió, o maltractadors concretament). Així mateix, s'ha fet la reflexió envers les diferents percepcions de seguretat/inseguretat i el seu component de gènere associat i que pot afectar als serveis desenvolupats principalment per dones (servei de neteja per exemple, que es realitza fora de la jornada habitual, en situacions d'aïllament) i que haurien de ser objecte d'atenció des d'una perspectiva psicosocial.

Es destaca en aquest sentit, que sovint els serveis de vigilància municipal es reforcen, així com es disposen els mecanismes d'alarma requerits per la normativa.

Tot i així sí que es valora necessari implementar l'avaluació de riscos psicosocials, contemplant la variable de gènere.

Independent del gènere hi ha diferents llocs de treball i tenen els seus riscos psicosocials associats – policia, serveis socials ..

Respecte temes d'espais físics – distribucions – Oficina atenció ciutadana – espai cèntric – més es posa reforç del cos de guàrdia municipal.

Algun edifici si que està més aïllat – tenim alarma antipànic –

Assetjament sexual i/ o per raó de gènere

La majoria de les persones participants tenen coneixement de la disposició del Protocol de Prevenció i actuació contra l'assetjament sexual. Són coneixedores de l'aprovació i la difusió realitzada així com l'accés al document via intranet. Tot i així, s'ha apuntat que algunes persones consultades no tenen un coneixement detallat del mateix, així com tampoc saben quines són actualment la persones referents i si han fet formació específica.

El protocol ha estat valorat positivament en quan garanteix l'existència d'un procediment pel seu abordatge, alhora que aporta seguretat i tranquil·litat a les persones que hi treballen. Als espais de consulta activats amb diferents perfils de professionals i responsabilitats, es comparteix la opinió que disposar d'aquest tipus de instrument és fonamental. En aquesta línia es considera que s'ha de fer formació al conjunt de personal que hi treballa així com tasca preventiva per tal que no arribi a passar.

Un aspecte comentat també als grups de discussió és que hauria de prestar-se especial atenció als espais o centres gestionats per empreses externes, "empreses satèl·lits" a les quals s'ha de informar de la política institucional en aquest àmbit, així com garantir la protecció dels treballadors/es encara que no formin part de la plantilla de l'Ajuntament.

Des d'aquesta perspectiva és compartida la necessitat de fer formació específica adreçada a les persones referents del protocol, delegats/des sindicals i conjunt de la plantilla.

RESUM PUNTS FORTS I ASPECTES A MILLORAR

LES OPORTUNITATS :	LES NECESSITATS:
<p>Pla de prevenció de riscos laborals amb els procediments pertinents.</p> <p>Atenció i cura situacions d'especial fragilitat associats als llocs de treball: dones embarassades.</p> <p>Comitè de Salut laboral: personal ajuntament i personal representació dels i de les treballadors/es.</p> <p>Protocol de Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</p> <p>Voluntat de desenvolupar l'avaluació dels riscos de caire psicosocial.</p>	<p>Analitzar causes de les baixes per malaltia i absentisme des d'un enfocament de gènere.</p> <p>Avaluació de riscos psicosocials, incidint en la introducció de variables associades al gènere (comptabilitats horàries vida laboral, familiar, riscos associats a ocupacions d'atenció col·lectius específics – serveis socials)</p> <p>Informar empreses alienes del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i la seva aplicació a treballadors/es que presten serveis als centres de treball municipals: empreses concessionàries.</p> <p>Revisió i avaluació del protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de gènere incloent mirada LGBTI.</p> <p>Formació en el Protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere al comitè de Salut i conjunt de plantilla.</p> <p>Accions preventives en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.</p>

CONCLUSIONS

Compromís i trajectòria en polítiques d'Igualtat:

- Voluntat política i tècnica davant el procés de realització del Pla Intern de l'Ajuntament.
- El pla Intern es contempla com una eina necessària que ha de donar resposta a 4 àmbits: compliment normativa vigent, accés subvencions, visibilitzar la realitat de la corporació local envers el principi d'igualtat de dones i homes i millora del clima laboral.
- Antecedents: disseny de 1er pla intern i creació de la comissió d'igualtat. Cal reactivar la comissió d'igualtat.
- Grau de maduresa del consistori en el desenvolupament de polítiques d'igualtat que propicien un bon punt de partida per desenvolupar el Pla Intern.
- Cura de la imatge institucional, llenguatge escrit i altres elements comunicatius (projecció polítiques d'igualtat) des d'una perspectiva de gènere.
- Codi ètic de la institució que recull de manera explícita alguns principis de vigilància i compromís per la igualtat de dones i homes. Cal implicar també en la vigilància del principi d'igualtat a empreses proveïdores de serveis i altres empreses municipals.

Composició de la Plantilla de Personal

- Paritat per sexes en la plantilla de personal de l'Ajuntament, amb una major presència de dones.
- Existeix una percepció generalitzada d'igualtat respecte a la presència de les dones a l'administració local motivada pels sistemes d'accés a la funció pública que es basen en criteris d'igualtat i transparència: universalitat en l'accés.
- Bases dels Processos de Selecció que expliciten que els Tribunals de Selecció han de ser paritaris. Dificultats per l'acompliment efectiu.
- Presència paritària de dones i homes en càrrecs de comandament.
- Segregació Horitzontal: a partir de les dades s'observa feminització /masculinització d'alguns àmbits o àrees funcionals.
- Consciència del personal d'aquest biaix de gènere en els diferents serveis de l'organització municipal: alta presència de dones en aquelles àrees tradicionalment feminitzades (serveis socials, recursos humans, educació, ocupació) i molt baixa en aquelles ocupades històricament per homes, policia local i brigades que es mostren altament masculinitzades. Preocupació expressada en quan la policia local, cos en el que sí es veu clarament que caldria incorporar més dones.
- Reconeixement de les limitacions i dificultats organitzatives derivades d'aquesta segregació horitzontal així com les dubtes sobre *què pot fer l'administració per canviar aquesta realitat?*
- Tot i la dificultat de posar en marxa accions que potenciïn una major diversitat de plantilles en totes les àrees o departaments municipals, com ara accions positives: Diferents visions i ample majoria no favorable a la seva aplicació.
- Participació als òrgans de representació de treballadors/es no paritària, més acusada en el Comitè d'Empresa.

Política de formació i desenvolupament professional

- Accés igualitari a les accions formatives i de reciclatge professional.
- Més participació femenina en les accions formatives de caire voluntari.
- Tics culturals, creences i maneres de fer de caire simbòlic que poden ser reproductores de rols de gènere. Cal sensibilitzar a la plantilla.
- Continuitat de les accions de formació en igualtat adreçades al conjunt de la plantilla que vagi més enllà dels conceptes i normatives, incorporant una metodologia més innovadora que ajudi a fer un canvi cultural.
- Als darrers 2 anys les persones promocionades han estat més dones que homes.

Condicions de treball, relació laboral i política salarial

- Estructura de personal amb un major pes de personal funcionari. No s'observen diferències significatives entre homes i dones.
- Dificultat de portar a terme un anàlisi pormenoritzat de les retribucions ates la manca de dades desagregades per sexe de la RLT. S'ha realitzat una aproximació a partir de l'anàlisi dels llocs de treball més representatius i prenen de base la jornada ordinària. Del seu anàlisi s'observa igualtat salarial. Tot i així és insuficient per treure conclusions. Cal millorar la disposició de registres per sexe per poder fer un bon anàlisi d'aquest àmbit.
- Percepció generalitzada d'igualtat salarial.

Organització del temps de treball i les mesures de conciliació

- Flexibilitat horària d'entrades i sortides, i altres mesures i permisos per conciliar valorades molt positivament per part de les persones treballadores.
- En el marc dels grups de discussió i entrevistes ha sorgit alguna proposta de revisió i millora en quan la gestió de les mateixes, apuntant la necessitat de major flexibilitat.
- Les dones són les principals usuàries – demandants dels permisos per atendre persones a càrrec (reduccions jornades, lactància, excedències...).

Salut laboral i la prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere

- Política de prevenció i valoració de riscos laborals amb enfocament de gènere en algunes matèries claus: protecció maternitat, proves mèdiques, avaluació riscos laborals per col·lectius professionals, tot i que es valora que no s'ha considerat en profunditat la perspectiva de gènere i cal realitzar una bona avaluació dels riscos psicosocials. De fet, hi ha la voluntat clara d'iniciar aquesta avaluació en breu.
- Les dones són les que en major mesura causen baixes per malaltia i presenten absències al lloc de treball. Al contrari, els homes són els que pateixen més accidentabilitat laboral.
- Disposició des del 2011 del Protocol d'actuació i prevenció davant l'assetjament sexual i/o per raó de gènere. Bona valoració per part de les persones consultades en relació amb aquest protocol, tot i que cal fer una revisió i realitzar més acció formativa i preventiva.

PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE MANRESA

1.- PRINCIPIS ORIENTADORS DEL II PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE

IMPULS D'UNA CULTURA DE TREBALL COMPROMESA AMB LA IGUALTAT

La Igualtat de gènere és un principi constitucional que regeix la intervenció de les Administracions Públiques al temps que dona resposta al marc normatiu vigent. Aquest compromís ha de fer-se visible i explícit als diferents documents i espais institucionals, impregnant la Corporació local en tots els nivells de la política municipal i garantint que el conjunt de personal, tant polític com professional, incorpora aquest principi en els seus valors, creences, normes i maneres de treballar.

COMPLEMENTARIETAT

El II Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Manresa s'insereix de manera coherent dins del conjunt de les estratègies institucionals de millora continua. Cal treballar en estreta complementaritat amb el II Pla Municipal d'Igualtat de Gènere actualment en vigor i que ja recull entre els seus objectius accions que apel·len a la consolidació del compromís institucional per estendre la igualtat de gènere com a valor transversal a totes les polítiques locals, tant a nivell de ciutadania com a nivell intern.

Des d'aquest enfocament de complementaritat cal apuntar que el Pla Intern d'Igualtat de gènere també vetllarà per a garantir el dret de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals (LGBTI). Aquesta mirada s'incorpora en algunes de les accions a desplegar en els propers anys i es vinculen amb el Pla municipal LGBTI actualment en procés d'elaboració i que dona resposta també a la normativa vigent, la llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intresexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

TRANSVERSALITAT

El conjunt d'accions que contempla el pla intern d'igualtat planteja una estratègia transversal, des de la perspectiva de que les diferents àrees funcionals de la Corporació Municipal, són part implicada i part beneficiària de l'aplicació del conjunt d'actuacions que se'n derivin. Les àrees més afectades són recursos humans i prevenció de riscos laborals, en tant que parlem d'incorporar la perspectiva de gènere a les relacions laborals. Tanmateix, aquest principi s'ha d'estendre a d'altres àrees i serveis municipals que poden contribuir de manera positiva a estendre el compromís municipal envers la igualtat de dones i homes cap a la ciutadania i territori on presta els seus serveis.

Des d'aquesta perspectiva, el pla intern de l'Ajuntament Manresa contempla un seguit d'accions distribuïdes per diferents àmbits d'actuació que interactuen i s'interrelacionen, a la vegada que se'n van retroalimentant per configurar una organització municipal igualitària des de la perspectiva de gènere.

2.-FINALITAT I OBJECTIUS DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE:

Finalitat:

Incorporar el principi d'igualtat de gènere en el conjunt de valors, processos, practiques i condicions de treball de la Corporació local per a continuar avançant en la configuració d'una organització sensible a les necessitats específiques de les dones i els homes.

Objectius estratègics del Pla intern:

El desplegament de les Accions del Pla s'ordenen en un seguit d'àmbits d'intervenció que actuen de manera interrelacionada, on cada àmbit i les actuacions definides han de contribuir a assolir els següents objectius estratègics:

- **Comunicar** i transmetre a nivell intern i extern el compromís institucional amb el principi d'igualtat.
- **Capacitar** al conjunt de la plantilla per compartir un marc conceptual, normatiu i recursos pràctics orientats a assolir una cultura de treball lliure d'estereotips de gènere.
- **Treballar transversalment** per incorporar el principi d'igualtat al conjunt de procediments de treball associats a cada àrea/àmbit organitzatiu.
- **Aprofundir en el coneixement** de la realitat laboral mitjançant l'estudi i anàlisi des d'un enfocament de gènere de les condicions de treball.

Objectiu General:

Disposar d'una eina de planificació eficaç per treballar de manera progressiva en la millora de la gestió de les polítiques del personal de l'Ajuntament que contribueixi a assolir la igualtat efectiva de dones i homes al sí de l'organització municipal.

EIX 1.	COMPROMÍS INSTITUCIONAL I FOMENT D'UNA CULTURA DE TREBALL IGUALITÀRIA
OBJECTIU GENERAL	Disposar els recursos organitzatius i comunicatius pertinents per transmetre a nivell intern i extern el compromís institucional de vetllar per una cultura de treball alineada amb el principi d'igualtat de gènere.
OBJECTIUS ESPECÍFICS	<ul style="list-style-type: none">▪ Garantir els recursos i mecanismes de coordinació necessaris per un efectiu desplegament del Pla Intern.▪ Refermar i transmetre el compromís institucional envers la igualtat efectiva de dones i homes al sí de l'Organització Municipal així com també al conjunt d'empreses municipals que operen en el territori.▪ Comunicar aquest compromís al conjunt d'empreses proveïdores de serveis mitjançant els plecs de clàusules a la contractació i altres mecanismes de comunicació.

EIX 2.	IGUALTAT EN L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ
OBJECTIU GENERAL	Disposar els mecanismes i procediments necessaris per tal de garantir les condicions d'accés en igualtat de condicions a l'Ocupació Pública.
OBJECTIUS ESPECÍFICS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incloure la perspectiva de gènere als temaris, procediments i sistemes de selecció de personal en les bases i convocatòries de provisió de llocs de treball. ▪ Realitzar informes d'impacte de gènere en l'Ocupació pública.
EIX 3.	IGUALTAT EN LA FORMACIÓ I LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL
OBJECTIU GENERAL	Promoure una política de formació i desenvolupament professional que incorpori les necessitats de dones i homes a fi de garantir la igualtat en el desenvolupament de la carrera professional.
OBJECTIUS ESPECÍFICS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificar i promoure la capacitat del conjunt de personal en el significat i aplicació pràctica de la igualtat de gènere. ▪ Vetllar per dissenyar un sistema de formació i promoció professional accessible a tothom que garanteixi la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
EIX 4.	MESURES DE FOMENT DE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR
OBJECTIU GENERAL	Revisar i analitzar les mesures i permisos orientats a afavorir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de la plantilla de personal.
OBJECTIUS ESPECÍFICS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analitzar de manera periòdica l'impacte, us, gaudi i grau de satisfacció en les persones que fan us de les mesures facilitadores de la conciliació de la vida personal, familiar i professional garantint el seu posterior desenvolupament professional dins de l'organització.
EIX 5.	CONDICIONS DE TREBALL I POLÍTICA RETRIBUTIVA
OBJECTIU GENERAL	Garantir unes condicions de treball i de retribució igualitàries entre dones i homes facilitant l'anàlisi i definició de les polítiques de retribució des d'un enfocament de gènere.
OBJECTIUS ESPECÍFICS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar els aplicatius i bases de dades relacionats amb els conceptes salarials i la definició dels llocs de treball per facilitar un anàlisi acurat de la política retributiva des de la perspectiva de gènere.

EIX 6.	CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS
OBJECTIU GENERAL	Incorporar la perspectiva de gènere a la Política de Prevenció de riscos laborals i de Salut Laboral per disposar d'un entorn laboral saludable per a totes les persones.
OBJECTIUS ESPECÍFICS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atendre les necessitats específiques de dones i homes en la prevenció dels riscos laborals fent especial atenció als riscos psicosocials. ▪ Revisar i actualitzar des de la perspectiva de gènere i LGBTI els mecanismes aprovats per una intervenció efectiva contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere contribuint a generar entorns de treball respectuosos amb les persones.

3.- ESTRUCTURA DEL PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE MANRESA 2018-2021

El Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Manresa, s'estructura en **6 Eixos estratègics** que comprenen els objectius generals a assolir i que han estat definits a partir de les prioritats derivades de la diagnosi prèvia realitzada sobre la situació de l'organització municipal respecte a la igualtat de dones i homes.

10 Línies d'actuació amb objectius específics que obeeixen a les conclusions obtingudes en la diagnosi en relació als diferents àmbits d'anàlisi. Aquesta informació ha estat recollida mitjançant l'anàlisi documental i les informacions estretes en el marc del procés de consulta desenvolupat amb el conjunt de persones que conformen la plantilla de personal de l'Ajuntament. Per últim cada línia d'actuació es concreta en un total de **44 accions** a desenvolupar que suposen el nivell més operatiu del pla de treball.

El **Pla d'Acció es configura amb un format de fitxes sinòptiques** per al desplegament operatiu del pla, que recullen d'una manera ordenada i resumida, per a cada Eix estratègic, les línies d'actuacions i accions, amb una previsió temporal així com els resultats i indicadors per a l'avaluació i seguiment posterior. Incorpora així mateix, les diferents persones, serveis i grups de treball implicats en el desenvolupament.

Respecte als temps d'execució, tot i que hi ha un calendari pautat per a la realització de les accions, s'ha de comptar amb un marge de flexibilitat ates els possibles condicionants externs que poden sorgir durant el període d'implementació del pla, i que en alguns casos poden obligar a modificar el calendari previst. Així mateix cal estar atents a les oportunitats que ens podem trobar en un moment donat (com ara una subvenció, per exemple) i que facin possible avançar l'acció.

6 EIXOS ESTRATÈGICS I 10 LÍNIES D'ACCIÓ I 44 ACCIONS ASSOCIADES

EIX 1. CULTURA POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

- 1.1: Recursos organitzatius i mecanismes de coordinació per la gestió del Pla Intern
- 1.2: Visibilitzar el compromís amb la igualtat en la cultura organitzativa
- 1.3. Comunicació i projecció externa del compromís institucional amb la Igualtat

EIX 2. IGUALTAT EN L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

- 2.1. Procediments i accions per al foment de la igualtat en l'accés a l'ocupació

EIX 3. IGUALTAT EN LES POLÍTQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

- 3.1. Accions de formació en igualtat al conjunt de la plantilla
- 3.2. Perspectiva de gènere en els processos de promoció professional

EIX 4. MESURES FAVORABLES A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

- 4.1. Accions de sensibilització i informació de mesures de foment de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar a disposició del personal municipal

EIX 5. CONDICIONS DE TREBALL I POLÍTICA SALARIAL

- 5.1. Incorporar la perspectiva de gènere a la política retributiva de la organització municipal

EIX 6. CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORAL

- 6.1. Igualtat en la política de prevenció de riscos laborals
- 6.2. Procediments de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual

PLANIFICACIÓ I AVALUACIÓ

Calendari d'actuació

Resultats esperats

Indicadors de seguiment: realització i resultats

Responsabilitats

Coordinació

✓ Departaments –Serveis Implicats

PLA D'ACCIÓ 2018-2021 PER EIXOS

EIX 1. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I FOMENT D'UNA CULTURA DE TREBALL IGUALITÀRIA

Les línies d'actuació i accions definides en aquest primer àmbit són un condicionant previ per a garantir el correcte desplegament del pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Manresa: disposició d'elements de planificació bàsica (recursos, pla de treball, mecanismes de seguiment i avaluació...); continuar reforçant el compromís institucional per la igualtat implicant al cos polític en el desplegament del pla intern així com vetllar perquè aquest compromís es mantingui en els temps.

Aquestes accions es basen en les conclusions obtingudes del diagnòstic previ realitzat, i es poden emmarcar en Accions de caire Organitzatiu i de Sensibilització i Comunicació.

Normativa Relacionada:

Article 3. Principis d'actuació dels poders públics³

Vuitè. Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge: els poders públics definits en l'article 2.a han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual. Els poders públics han de formar el personal en l'ús respectuós i inclusiu de la llengua.

Article 6. Funcions dels ens locals de Catalunya

e) Establir les condicions de formació i capacitació del personal a llur servei. f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15.

k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.

Article 10. Contractació del sector públic 1. Els poders adjudicadors de Catalunya que als efectes de la legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'Administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, han de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral.

Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

2. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

³ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. d) Tenir en compte els representants dels treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los. e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal. f) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

EIX 1. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I FOMENT D'UNA CULTURA DE TREBALL IGUALITÀRIA

Objectiu General:

Disposar els recursos organitzatius i comunicatius pertinents per transmetre a nivell intern i extern el compromís institucional per vetllar per una cultura de treball alineada amb el principi d'Igualtat de gènere.

Objectiu Específic:

- Garantir els recursos i mecanismes de coordinació necessaris per un efectiu desplegament del Pla Intern.
- Refermar i transmetre el compromís institucional envers la igualtat efectiva de dones i homes al sí de l'Organització Municipal així com també al conjunt d'empreses municipals que operen en el territori.
- Comunicar aquest compromís al conjunt d'empreses proveïdores de serveis mitjançant els plecs de clàusules a la contractació i altres mecanismes de comunicació.

Accions - calendari	2018	2019	2020	2021	RESULTATS
Línia 1.1.: Recursos organitzatius i mecanismes de coordinació per la gestió del Pla Intern					
Actualització de les persones que conformen la Comissió d'Igualtat i concreció del Pla de funcionament per impulsar i fer el seguiment del pla	▶				1 Comissió d'Igualtat 1 Acció formativa 4 Pla de treball anual (1 per any) 1 Pla de Seguiment i avaluació continua
Pla de treball anual, seguiment i avaluació		▶	■	■	
Formació en Igualtat a les persones de la Comissió d'Igualtat	▶	■	■	■	
Línia 1.2.: compromís institucional amb la igualtat al sí de la Corporació Municipal					
Informació i comunicació Junta de govern del Pla Intern d'igualtat i Aprovació pel Ple Municipal	▶				Aprovació del Pla via Ple Inclusió Pla a la Intranet
Inclusió del Pla Intern d'igualtat a la intranet municipal/ Conveni col·lectiu, Pla d'Acollida, Procediments Qualitat, i altres documents institucionals	▶	■	■	■	Referència del Pla al conveni col·lectiu, altres documents
Revisió del Codi Ètic/Conducta en curs incorporant principis d'igualtat	▶	■			Codi Ètic amb principis d'igualtat
Comunicació i difusió resum del Pla intern al conjunt de la plantilla i Empreses Municipals	▶	■			Ubicació del document del Pla a intranet
Seguiment i Comunicació sobre l'evolució del desplegament del pla intern al conjunt de la plantilla		▶	■	■	1 Informe anual d'evolució
Inclusió variable sexe i altres no binaris als aplicatius informàtics i registres de Personal RRHH (RLT, altres)		▶	■	■	Estadístiques desagregades en RRHH, Prevenció,

Formació a la Plantilla en matèria d'Igualtat de gènere		▶	■	■	Diferents departaments
Inclusió a la Carpeta d'Acollida de Personal Polític la capacitat en Igualtat de gènere		▶	■		Conjunt de Regidors/es
Distribució d'una guia per a l'ús no sexista del llenguatge i procediment adreçat a tots els departaments i serveis municipals per vetllar per la utilització d'un llenguatge inclusiu		▶■			Disposició de la Guia a la Carpeta d'Acollida de personal
Accions - calendari	2018	2019	2020	2021	RESULTATS
Línia .3.: Comunicació externa del compromís institucional amb la Igualtat					
Incorporació de Clàusules d'Igualtat i LGBTI als plecs de contractació pública		▶	■	■	Plecs de contractació elaborats per Contractació amb perspectiva de gènere
Impulsar la representació igualitària de dones i homes als actes/jornades/revistes que realitza l'ajuntament		▶	■	■	Paritat en la representació dels actes institucionals
Promoure la realització de Plans d'Igualtat a les empreses municipals		▶	■	■	Plans Igualtat Empreses municipals

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

INDICADORS D'AVALUACIÓ
Existència del Pla de treball de la comissió
Nombre de plans de treball anuals (planificació anual de l'activitat a desenvolupar)
Existència de pla de seguiment amb indicadors d'avaluació
Projecció i previsió recursos propis/externs necessaris
Nº persones que conformen la Comissió d'Igualtat per departament i sexe
Nº de reunions de la comissió
Pla de seguiment i avaluació: nº Informes parcials/finals elaborats
Aprovació del Pla per Ple Municipal – Acta
Nombre de documents que fan esmen de l'existència del pla intern (pla d'acollida, conveni col·lectiu, etc.)
Accions de comunicació i difusió a la plantilla del Pla Intern (nombre d' accions, canals,...)
Notícies evolució del Pla Intern - Seguiment
Aplicatius informàtics revisats i incorporen la variable sexe i altres no binaris
Nombre d'accions formatives en Igualtat realitzades, persones i perfil de participants
Nombre d'Actes institucionals amb representació paritària de persones ponents
Nombre de Plecs de condicions de contractació que incorporen la perspectiva de gènere

ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH
COORDINACIÓ	Comissió d'Igualtat
DEPT. IMPLICATS	Recursos Humans; Igualtat; Representació treballadors/es; Junta de Personal/Comitè empresa; Contractació; Comunicació Informàtica

EIX 2. IGUALTAT EN L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

Els ajuntaments, en tant que administracions públiques, incorporen en els seus procediments de selecció i accés a l'ocupació, el principi d'igualtat. Per tant, podem constatar que les administracions locals, són fidels a aquest principi vetllant per que totes les persones tinguin les mateixes oportunitats d'accés a l'ocupació. Tan mateix, encara persisteixen elements que reflecteixen la divisió sexual de treball i la conseqüent distribució de rols de gènere que van configurant els estereotips encara vigents en moltes organitzacions.

A l'Ajuntament de Manresa, aquesta realitat es constata en la diagnosi realitzada, concretament en l'anàlisi de la presència, representació i distribució de dones i homes en els diferents departaments i serveis, que presenta certs biaixos de gènere (segregació horitzontal i vertical). S'ha trobat segregació horitzontal en àrees amb forta divisió sexual del treball (benestar social i atenció a les persones i serveis de brigades i seguretat, policia local). Tot i aquesta segregació, des de l'administració és constata la dificultat d'intervenir en el marc dels processos de selecció, ates el caràcter obert, igualitari i transparent de les convocatòries públiques.

Tot i que l'accés a les convocatòries públiques d'Ocupació es regeix pel principi d'igualtat, s'ha considerat necessari incorporar algunes mesures com ara la realització dels informes d'impacte de gènere que permetrà a l'administració tenir informació desagregada per sexe dels processos selectius i poder introduir millores en cas necessari. Així mateix, també s'ha considerat oportú introduir als temaris d'accés a l'Ocupació un marc normatiu i conceptual envers la igualtat de gènere.

Normativa Relacionada:

Article 16. Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública⁴

1. El departament competent en matèria de funció pública, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, ha de fixar els criteris generals sobre igualtat efectiva de dones i homes que els departaments, organismes autònoms i entitats públiques han d'observar per a l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública.
2. Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.
3. Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.

Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública⁵.

A l'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública s'hi ha d'adjuntar un informe d'impacte de gènere, llevat de casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

⁴ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

⁵ Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

EIX 2.
IGUALTAT EN L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

Objectiu general:

Disposar els mecanismes i procediments necessaris per tal de garantir les condicions d'accés en igualtat de condicions a l'Ocupació Pública.

Objectius específics:

- Incloure la perspectiva de gènere als temaris, procediments i sistemes de selecció de personal en les bases i convocatòries de provisió de llocs de treball.
- Realitzar informes d'impacte de gènere en l'Ocupació pública.

Accions - calendari	2018	2019	2020	2021	RESULTATS
Línia 2.1. Bases de Selecció amb perspectiva de gènere					
Continuar incorporant a les Bases de Selecció de llocs de treball de manera explícita la necessitat de tendir a la Paritat en els tribunals de selecció i treballar perquè sigui efectiu		▶	■	■	Apartat específic als procediments/bases de selecció
Acció Formativa específica adreçada a personal de RRHH i altres departaments implicats en processos de selecció sobre Perspectiva en gènere, conceptes bàsics, informes d'impacte de gènere, eines de selecció amb enfocament de gènere...		▶■			1 Acció formació Selecció i Perspectiva de gènere
Incloure un mòdul específic de coneixements bàsics sobre normativa i igualtat de gènere als temaris d'accés a l'ocupació			▶	■	1 mòdul específic o continguts transversals als temaris d'accés
Informe d'impacte de gènere en l'oferta d'ocupació pública de l'ajuntament (dades de participants i puntuacions desagregades per sexe, impacte del lloc de treball des de la perspectiva de gènere entre d'altres)			▶	■	2 informe d'impacte anuals
Estudi normatiu per valorar la incorporació d'accions positives en la Selecció: En els supòsits d'igualtat de condicions d'idoneïtat, mèrit i capacitat, donar preferència per ser contractades a les persones del sexe menys representat en el grup professional i lloc de treball del que es tracti			▶	■	1 estudi – informe normatiu i d'Anàlisi d'experiències d'altres ajuntaments mitjançant la Xarxa CORH

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

INDICADORS D'AVUACIÓ	
Nombre de processos de selecció amb Composició paritària del Tribunal	
Nombre d'informes d'impacte de gènere i resultats en convocatòries públiques	
Continguts relatius a la Igualtat (conceptes, normativa,etc.) als temaris d'accés a la ocupació	
1 informe- Anàlisi d'experiències d'aplicació mesures positives a la administració	

ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH
COORDINACIÓ	Comissió d'Igualtat
DEPT. IMPLICATS	Recursos Humans – Servei de Selecció Servei d'Igualtat

EIX 3. IGUALTAT EN LES POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

En quan la carrera professional, les promocions professionals dins de l'administració pública es regeixen pels principis d'igualtat i transparència. Tot i així un estudi sobre la promoció professional a l'àmbit de la funció pública, realitzat per la Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració, del Departament de Governació i Administracions Públiques de la Generalitat, conclou que a partir de certs nivells, la presència de dones a l'Administració de la Generalitat de Catalunya decau⁶.

Tot i les conclusions d'aquest estudi, la plantilla de personal de l'Ajuntament de Manresa té una percepció positiva de compliment amb el principi d'igualtat en la formació, promoció professional i accés als diferents llocs de treball i de comandaments. De fet, existeix un pla de formació, que marca les accions formatives a realitzar així com també la consulta de la darrera memòria de formació mostra una més alta participació de les dones en accions formatives. Algunes de les accions que s'integren en aquest eix tenen la finalitat de facilitar eines i recursos formatius al conjunt de treballadors/es em matèria d'igualtat. De la diagnosi i consultes realitzades s'ha considerat oportú incorporar de manera obligatòria una formació mínima en igualtat (normativa, marc conceptual, eines i recursos), així com explorar altres formats per aquest tipus de formació: suport tècnic, jornades, informació específica Internet, formació on line, entre d'altres.

Normativa Relacionada:

Article 60. Accions positives en les activitats de formació⁷ 1. Per actualitzar els coneixements dels empleats i les empleades públics, s'atorga preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar en els cursos de formació als qui s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

Article 61. Formació per a la igualtat 2. L'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han d'impartir cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere, que s'han d'adreçar a tot el personal

Article 16. Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública⁸

4. Els poders públics han d'adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques.

⁶ Enquesta sobre la promoció professional a l'Administració de la Generalitat de Catalunya

⁷ Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

⁸ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

EIX 3

IGUALTAT EN LES POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Objectiu general:

Promoure una política de formació i desenvolupament professional que incorpori les necessitats de dones i homes a fi de garantir la igualtat en el desenvolupament de la carrera professional.

Objectius específics

- Planificar i promoure la capacitat del conjunt de personal en el significat i aplicació pràctica de la igualtat de gènere.
- Disseny del Pla de formació i promoció professional que contempli les necessitats específiques de dones i homes i que garanteixi la igualtat d'oportunitats per tothom.

Accions - calendari	2018	2019	2020	2021	RESULTATS
3.1. Capacitació en igualtat al conjunt de la plantilla de personal					
Continuar amb la Incorporació al pla de formació continua anual la capacitat i sensibilització en matèria de igualtat del conjunt de la plantilla (personal directiu, tècnic, administratiu i auxiliar) Fixant un mínim de formació obligatòria	■	■	■	■	Pla de formació amb enfocament de gènere Accions de formació anual
Aprofitar espais transversals de coordinació i altres formats (biblioteca on line, per ex.), com espai de formació en igualtat.		▶	■		Portal del Treballador/a disposició de recursos
Garantir que la informació sobre Formació d'interès per al desenvolupament professional arribi al conjunt de la plantilla fent especial atenció a les persones que es troben en situacions derivades de permisos o reduccions per cura de persones i garantir la seva realització a la tornada		▶	■	■	Instrucció a comandaments d'informar sobre formació d'interès pel desenvolupament professional a les persones que es troben gaudint de permisos per cura
Preveure la programació de Formació adaptada a les persones que es trobin amb reduccions de jornades o permisos per cura de persones a la fi de garantir la igualtat d'oportunitats en la participació en accions de reciclatge professional	▶	■	■	■	Persones en reducció jornades o permisos que participen en accions de formació

3.2. Anàlisi de la Promoció Professional amb perspectiva de gènere:

Difondre i animar a participar als processos de promoció professional per combatre la segregació horitzontal: fomentar la incorporació de dones a la policia local, homes a escoles bressol (campanya informativa sobre la segregació horitzontal existent)			▶ ■	■	
Revisió Processos de Promoció Professional des de la perspectiva de gènere: informe nombre persones presentades per sexe, llocs de treball, etc.			▶	■	Informe d'impacte de gènere en els processos de promoció interna

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

INDICADORS D'AVALUACIÓ

Nombre d'accions formatives en igualtat al Pla de Formació
Nombre i tipus d'accions de capacitatíó altres formats: biblioteca on line, recursos, jornades, reunions transversals...
Nombre de persones participants a la formació en igualtat per tipologia i sexe
Nombre d'espais formatius transversals que incorporen temàtica d'igualtat
Nombre d'informes d'impacte de gènere realitzat en processos de promoció professional
Nombre de dones/homes que es presenten a processos de promoció professional segons llocs de treball
Nombre persones en situació de permís/reduccions jornades que participen en accions de reciclatge professional

ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ

RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH
COORDINACIÓ	Comissió d'Igualtat
DEPT. IMPLICATS	Recursos Humans Igualtat Formació Representants Junta de Personal/Comitè de Personal

EIX 4. MESURES DE FOMENT DE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

L'administració pública, parteix d'una posició d'avantatge en quan jornades laborals i mesures facilitadores de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. No obstant, també cal un anàlisi en profunditat per veure qui les demana i si aquesta realitat pot repercutir posteriorment en la projecció professional de les persones.

De la diagnosi realitzada, es posa en relleu que l'Ajuntament de Manresa existeix un ample ventall de mesures afavoridores de la conciliació de la vida familiar, personal i laboral i que en general són positivament valorades pel conjunt de personal. Tot i així, les dades observades posen en evidència que encara són majoria les dones les que gaudeixin d'aquestes mesures, i que cal aprofundir en la sensibilització per una major coresponsabilitat en les tasques de cura. D'altre banda, als espais de participació s'ha posat en relleu la necessitat d'aprofundir en l'anàlisi de l'impacte de l'ús dels permisos i mesures (reduccions de jornades, excedències...) en el desenvolupament de la carrera professional de les persones que els gaudeixen, com ara la participació en accions de reciclatge professional, optar a promocions professionals entre d'altres.

Normativa Relacionada:

Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic⁹

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb **l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball**

4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents: b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, **la conciliació de la vida personal, laboral i familiar**, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

Article 60. Accions positives en les activitats de formació 1. Per actualitzar els coneixements dels empleats i les empleades públics, s'atorga preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar en els cursos de formació als qui s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

⁹ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

EIX 4**MESURES DE FOMENT DE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR****Objectiu general:**

Revisar i analitzar les mesures i permisos orientats a afavorir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de la plantilla de personal.

Objectiu específic:

Analitzar de manera periòdica l'impacte, gaudi i grau de satisfacció en les persones que fan us de les mesures facilitadores de la conciliació de la vida personal, familiar i professional garantint el seu posterior desenvolupament professional dins de l'organització.

Accions - calendari	2018	2019	2020	2021	RESULTATS
Línia 4.1. Revisió i actualització continua de les mesures existents					
Informe Anual: Anàlisi de la participació de dones i homes en el gaudi de les diferents mesures de conciliació per valorar grau de participació i detecció de noves necessitats		▶	■	■	1 informe anual
Difusió Informe anual com eina per sensibilitzar envers la coresponsabilitat en la cura de fills/es			▶	■	Difusió anual de l'informe
Continuïtat i reforç de l'anàlisi per preveure necessitats de personal per a les Substitucions de permisos per maternitat i reduccions de jornades	■	■	■	■	Anàlisi impacte i necessitats de substitucions de personal en reduccions i permisos per motiu de cura
Inici d'activitat		▶			
Activitat iniciada		■			

INDICADORS D'AVALUACIÓ

Presència d'informació sobre mesures de conciliació a diferents espais de comunicació: intranet, butlletins, convenis...

Nombre de persones que gaudeixen de les mesures de conciliació existents i grau de satisfacció

Nombre substitucions de personal en situació de permís o reduccions de jornada per motiu de cura

ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ

RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH
COORDINACIÓ	Comissió d'Igualtat
DEPT. IMPLICATS	Recursos Humans Igualtat Comunicació

EIX 5. CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA RETRIBUTIVA

Les condicions retributives de la plantilla de les Corporacions locals es troben regulades a nivell estatal, mitjançant l'EBEP i queden revisades i aprovades al sí de cada corporació local en el marc de la negociació col·lectiva. La política retributiva de les administracions també es regeix pel principi d'igualtat i transparència que guia l'actuació dels poders públics. Tanmateix podem trobar diferències entre el salari dels homes i les dones d'una mateixa organització si fem un acurat anàlisi que contempli els diferents complements i conceptes retributius.

Les causes principals d'aquestes possibles diferències salarials són explicades fonamentalment per la valoració dels llocs de treball que històricament han estat guiats per una assignació de valor social i econòmic diferenciada per un condicionant de gènere i que pot tenir un impacte diferencial en la configuració dels salaris i dels complements.

De la diagnosi realitzada es desprèn una percepció positiva per part de la plantilla de les condicions salarials del personal constatant la no existència de discriminació en aquest àmbit. Tot i així no hem pogut fer un anàlisi en profunditat del conjunt de conceptes que defineixen la política retributiva per dificultats en l'accés a les dades desagregades per sexe. De cara les properes revisions de la Relació de Llocs de Treball – RLT sí que s'ha considerat necessari incorporar la perspectiva de gènere en la valoració dels llocs de treball i en la configuració dels components salarials garantint que el salari s'atribueix en funció de les competències necessàries per al seu desenvolupament i queden lliures de condicionants associats al gènere (rols de gènere).

Normativa Relacionada:

Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic ¹⁰

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb **l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació** a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

Article 16. Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública

5. Els poders públics han de fer periòdicament una anàlisi de llocs de treball per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a erradicar les diferències salarials.

¹⁰ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

EIX 5 CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA RETRIBUTIVA
<p>Objectiu general: Garantir unes condicions de treball i de retribució igualitàries entre dones i homes facilitant l'anàlisi i definició de les polítiques de retribució des d'un enfocament de gènere</p>
<p>Objectiu específic: Revisar els aplicatius i bases de dades relacionats amb els conceptes salarials i la definició dels llocs de treball per facilitar un anàlisi acurat de la política retributiva des de la perspectiva de gènere.</p>

Accions - calendari	2018	2019	2020	2021	RESULTATS
Línia 5.1. Política retributiva amb Perspectiva de gènere					
Facilitar la agregació per sexe als aplicatius informàtics de RRHH per tal de poder fer un anàlisi en profunditat	▶	■			Aplicatius desagregats per sexe
Anàlisi en profunditat de les retribucions associades a cada lloc de treball per sexe considerant sous base, i variable (complements, antiguitat...)		▶	■		Incorporació progressiva de criteris de gènere en la valoració de llocs de treball (RLT)
Revisió de Llocs de treball incorporar la perspectiva de gènere en la definició del lloc: funcions i responsabilitats atribuïdes com a base per definir la política retributiva			▶	■	Programar a la propera revisió de la RLT

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

INDICADORS D'AVALUACIÓ
Procediments de valoració llocs de treball amb criteris de gènere
Anàlisi en profunditat Política retributiva amb enfocament de gènere
Aplicatius informàtics amb variable sexe per tal de facilitar l'explotació

ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ	
RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH
COORDINACIÓ	Comissió d'Igualtat
DEPT. IMPLICATS	Recursos Humans Igualtat Comitè Empresa – Junta de Personal informàtica

EIX 6.CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Homes i dones estan exposats a factors de risc diferents. A les feines ocupades majoritàriament per dones són més freqüents els riscos relacionats amb posicions forçades, llargues jornades de treball, tasques repetitives, manipulació de molts objectes de poc pes i riscos relacionats amb l'organització del treball i condicions d'ocupació.

L'assetjament sexual forma part dels riscos psicosocials que poden afectar els treballadors i treballadores. L'assetjament sexual és un dels punts que marca la Llei orgànica d'Igualtat 3/2007, de 22 de març i que defineix com "qualsevol comportament verbal o físic, de natura sexual que atempti contra la dignitat de la persona i quan es crea un ambient degradant i ofensiu". D'altra banda, la Llei Catalana per la igualtat efectiva de dones i homes en l'article 33, fa referència a la Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a les empreses, obligant a aquestes a l'adopció de mesures específiques, negociades amb la representació legal dels treballadors, per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i també promoure condicions de treball que evitin aquests tipus d'assetjament.

Cal apuntar que la Generalitat de Catalunya, demana en aquests moments l'existència d'un protocol d'actuació contra l'assetjament sexual a la feina a qualsevol empresa i/o administració pública que rebi subvencions i/o vulgui prestar serveis a l'administració.

L'Ajuntament de Manresa disposa d'un pla de prevenció de riscos laborals que regula la política de salut laboral i els riscos laborals. Així mateix, també compta amb el Protocol de Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de gènere. Aquest protocol però cal ser revisat i actualitzat incloent els aspectes normatius derivats de la Llei 11/2014 dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Normativa Relacionada:

Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic ¹¹

4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, **la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere**, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

Article 18. Polítiques i actuacions dels poders públics 3. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

¹¹ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Article 5. Clàusula general antidiscriminatòria¹²

1. Les administracions públiques de Catalunya i el Síndic de Greuges han de vetllar pel dret a la no discriminació amb independència de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere de la persona o del grup familiar a què pertanyi.

Títol II. Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI.

Capítol I. Professionals que actuen en àmbits sensibles

Article 10. Formació i sensibilització 1. Les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.

Article 11. Deure d'intervenció 1. Els professionals a què fa referència l'article 10, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent. 2. Als efectes del que estableix l'apartat 1, s'ha d'elaborar un protocol específic d'actuació.

¹² Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

EIX 6
CONDICIONS DE TREBALL, SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS
<p>Objectiu general: Incorporar la perspectiva de gènere i LGBTI a la Política de Prevenció de riscos laborals i de Salut Laboral per disposar d'un entorn laboral saludable per a totes les persones.</p>
<p>Objectius Específics: Atendre les necessitats específiques de dones i homes en la prevenció dels riscos laborals fent especial atenció als riscos psicosocials. Revisar i actualitzar des de la perspectiva de gènere i LGBTI els mecanismes aprovats per una intervenció efectiva contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere contribuint a generar entorns de treball respectuosos amb les persones.</p>

Accions - calendari	2018	2019	2020	2021	RESULTATS
Línia 6.1. Política de prevenció de riscos laborals amb enfocament de gènere					
Formació a responsables de prevenció, recursos humans i comitè d'empresa prevenció riscos laborals amb perspectiva de gènere		▶	■		1 acció formació: curs de formació, tallers, jornades...
Incloure la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals de la Corporació		▶	■	■	Avaluacions de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Informació a l'empresa que presta el servei de Vigilància de la Salut per tal de que incorpori la perspectiva de gènere en la seva actuació.		▶			1 comunicació formal Empresa Serveis de Vigilància de la salut (carta, reunió)
Formació bàsica de PRL per a tots els col·lectius incorporant aspectes relacionats amb la igualtat		▶	■	■	Incorporació temàtica igualtat i riscos laborals a la formació bàsica de PRL
Analitzar causes de les baixes per malaltia i absentisme des d'un enfocament de gènere		▶	■		1 informe
Avaluació de riscos psicosocials, incidint en la introducció de variables associades al gènere (comptabilitats horàries vida laboral, familiar, riscos associats a ocupacions d'atenció col·lectius específics – serveis socials)		▶	■	■	Estudi riscos psicosocials amb perspectiva de gènere
Línia 6.2. Actualització del Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere					
Revisió del protocol Assetjament sexual incorporant la perspectiva de diversitat afectiva i orientació sexual. LGBTI	▶	■	■	■	1 Acció Difusió i Informació a la Intranet
Formació en el Protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere al comitè de Salut i conjunt de plantilla.	■	■			Nombre Persones referents

Avaluació continua del funcionament del protocol		▶	■	■	1 Acció formativa
Campanya sensibilització adreçada a la ciutadania en llocs d'atenció ciutadana (OAC) per a la prevenció de conductes, comentaris masclistes			▶	■	1 informe anual
Informar empreses alienes del protocol d'assetjament sexual i /o per raó de sexe i la seva aplicació a treballadors/es que presten serveis als centres de treball municipals: empreses participades, empreses proveïdores de serveis.		▶	■		Informació formal empreses municipals i proveïdores (Codi ètic, Carta, reunió, procediment...)
Continuïtat Campanyes i Acció preventiva en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere: Díptics informatius, campanyes, notícies...	■	■	■	■	Informacions puntuals: díptics, cartells en espais visibles

Inici d'activitat	▶
Activitat iniciada	■

INDICADORS D'AVALUACIÓ

Nombre persones participants formació riscos laborals i gènere
Procediments devaluació dels riscos laborals amb criteris de gènere
Pla de Prevenció amb perspectiva de gènere
Informe de causes de les baixes per malaltia amb impacte de gènere
Nombre de llocs avaluats des de la perspectiva de riscos psicosocials i impacte de gènere
Actualització Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de gènere i diversitat afectiva sexual
Nombre empreses municipals i proveïdores de serveis informades sobre el protocol d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i /o per raó de gènere i diversitat afectiva sexual
Nombre Informes periòdics de seguiment del protocol
Nombre i tipologia d'accions de difusió, comunicació i sensibilització per un entorn de treball respectuós amb les persones

ELEMENTS DE PLANIFICACIÓ

RESPONSABLE	REGIDORIA RRHH
COORDINACIÓ	Comissió d'Igualtat
DEPT. IMPLICAT	Recursos Humans Igualtat, Prevenció , Comitè de Salut laboral Comunicació