



**Pla d'Igualtat
Oportunitats**
dona-home
**Ajuntament de
Manlleu**



2009

Índex

	Pàgina
Pla d'Igualtat d'Oportunitats Dones i Homes Intern a l'Ajuntament de Manlleu	4
Marc Legal	7
Compromís de l'Ajuntament	17
Manlleu: <i>breu referència</i>	20
Manlleu: <i>antecedents d'igualtat</i>	22
- Creació de la Comissió d'Igualtat i promoció de l'Agent d'Igualtat	22
- Activitats informatives del Pla Igualtat	23
Metodologia del procés de treball	24
DIAGNOSI -Estudi de la Situació-	27
Diagnosi Quantitativa	28
- Distribució de la plantilla per sexes i per àrees municipals	28
- Distribució de la plantilla per sexes i categories professionals	29
- Distribució de la plantilla per sexe i nivell de responsabilitat tècnica	31
- Distribució de la plantilla per sexe i nivell de responsabilitat política	32
- Distribució de la plantilla per la mitjana del salari brut anual amb compensacions	33
- Promoció i Selecció de Personal	35
▪ incorporacions	35
▪ formació	36
▪ baixes laborals	37
- Distribució de la plantilla per sexes i per responsabilitats familiars: nombre de fills/es	39

Diagnosi Qualitativa	41
- Selecció de personal	41
- Promoció de la plantilla	41
- Formació de la plantilla	42
- Polítiques d'impacte a la societat	43
- Pressupost en matèria de gènere	44
- Imatge i Llenguatge	44
- Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe	45
PLA d'ACCIÓ de l'AJUNTAMENT de MANLLEU	46
Objectius del Pla d'Igualtat Intern	47
Comissió de Seguiment	48
Pla d'Accions d'Igualtat Intern per àmbits	49
- Àmbit de la selecció i promoció de personal	49
- Àmbit d'ordenació del temps de treball	50
- Àmbit de formació de personal	50
- Àmbit retributiu	51
- Àmbit de salut laboral i assetjament sexual	51
- Transversalitat	52
Pressupost assignat	54
Documents relacionats de referència	55

Pla d'Igualtat d'Oportunitats Dones i Homes Intern a l'Ajuntament de Manlleu

Els **Plans d'Igualtat d'Oportunitats Interns** són una estratègia per assolir la igualtat real entre dones i homes en les polítiques internes dels ajuntaments; tenen per objectiu potenciar les capacitats i el talent de les persones que hi treballen alhora que eliminar els estereotips, actituds i obstacles per raó de gènere que dificulten a les dones accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.

Tot i que el marc de l'administració pública és percebut com un dels àmbits on no existeixen discriminacions, una anàlisi més acurada ens reafirma que la situació de les dones en l'administració pública no és tant dispar a la resta de les organitzacions o empreses.

La finalitat dels plans d'igualtat és fer una anàlisi de quin és el nivell d'incorporació del principi d'igualtat en la gestió interna de l'ajuntament com a organització que es fa pales en la política de recursos humans i en la planificació estratègica de les polítiques locals.

A partir de la diagnosi s'estableix un pla d'acció que incorpora la perspectiva de gènere en la cultura organitzacional de l'ajuntament que afectarà de forma transversal: la formació interna, la comunicació i el llenguatge, les polítiques de selecció i retribució, l'accés de les dones a llocs de responsabilitat, els valors en relació a la igualtat de gènere, etc.

Els ajuntaments han estat pioners en la implementació de mesures per assolir la igualtat real entre dones i homes, amb la creació de les regidories, polítiques i serveis específics que han millorat les situacions de les dones com a ciutadanes. Aquest procés va ser iniciat amb el suport de les associacions i grups de dones.

El compromís de l'administració local en l'exercici de les polítiques de gènere es va iniciar pel lideratge d'algunes de les dones polítiques i tècniques que treballen en els ajuntaments en un moment en que no existia un marc normatiu com el que existeix actualment.

La política d'Igualtat laboral s'emmarca dins d'un nou esperit que treballa per aconseguir que totes les persones se sentint igualment tractades, respectades en la seva diversitat i valorades pel seu propi talent i competències.

El fet d'elaborar un Pla d'Igualtat significa que es planteja una forma de veure la realitat més complerta, atès que es reconeix la diversitat que representa el fet que hi hagi dones i homes amb necessitats, interessos, demandes, qualificacions, actituds i motivacions diferents segons els rols que fins ara, estem desenvolupant a la societat.

El Pla d'Igualtat a l'Ajuntament de Manlleu ha de promoure mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament professional de les persones que hi treballen i, en tots els nivells de responsabilitat.

Els **objectius** del Pla d'Igualtat són:

1. Assolir el compromís polític des de l'Ajuntament de Manlleu per avançar en polítiques de gènere.
2. Mantenir el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament.
3. Identificar els obstacles i barreres de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament si és que n'hi poden haver.
4. Enfortir la credibilitat i compromís de l'Ajuntament de Manlleu en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.

A partir del Pla d'Igualtat l'Ajuntament de Manlleu ha d'**identificar mesures** en les **àrees** següents:

- Selecció, contractació i retribució del personal
- La formació i promoció
- Mesures en relació a la conciliació de la vida personal i familiar
- Comunicació, imatge i ús de llenguatge no sexista
- Prevenció de l'assetjament sexual
- Cultura organitzacional

L'elaboració del Pla d'Igualtat intern **implica** per l'Ajuntament de Manlleu:

- Adquisició de compromís polític
- Assignació de mitjans econòmics i recursos humans necessaris
- Creació d'estructures i formes de treballar que potenciïn la transversalitat
- Lideratge de les regidories específiques de gènere i de RRHH.

Un cop fet el Pla d'Igualtat, el seu èxit dependrà de la complicitat de tots els treballadors i treballadores de l'empresa a l'hora d'aplicar-lo; res millor que activar un debat dins l'empresa i un pla de formació per aconseguir una implantació harmoniosa i gens traumàtica de les mesures que de ben segur caldrà adoptar.

En resum, es tracta d'optimitzar els recursos humans de l'organització de l'empresa, traient profit de les competències de les persones sense tenir en compte quin és el seu sexe.

Marc Legal

El **marc normatiu** que acull el mandat constitucional de garantir la igualtat es recull a: *

**Informació extreta del Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats Dona-Home de Manlleu 2007-2011, de novembre del 2006.*

- En el **marc inter nacional**, el Dret Internacional prohibeix la discriminació basada en el sexe i n'ha assumit la seva defensa des de l'adopció de la *Carta de les Nacions Unides*, firmada a San Francisco el 26 de juny de 1945, en posicionar aquest principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació en l'òrbita dels Drets Humans.

Al *Preàmbul de la Carta de San Francisco*, que té com a finalitats preservar la pau i la justícia i promoure el progrés social, es proclama: "*refermar la fe en els drets fonamentals de l'ésser humà, en la dignitat i el valor de la persona humana, en la igualtat de drets entre els homes i les dones i de les nacions grans i petites*".

L'Organització de les Nacions Unides va completar el catàleg de drets jurídicament vinculants per a tots els Estats membres a través de l'aprovació, per la Comissió de Drets Humans, del text que s'ha denominat *Carta o Declaració Internacional dels Drets Humans*, que està integrada per (1) la pròpia Carta de San Francisco de 1945 abans esmentada, (2) la Declaració Universal de Drets Humans aprovada el 10 de desembre de 1948, (3) el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals i (4) el Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics, ambdós aprovats el 16 de desembre de 1966, textos tots ells que configuren el principi de no discriminació com un autèntic principi estructural.

Major importància té, si escau, *La Convenció de les Nacions Unides sobre l'Eliminació de tota forma de Discriminació contra la Dona*, de 18 de desembre de 1979, ratificada per l'Estat espanyol l'any 1983 i publicada al BOE l'any 1984, i el seu *Protocol Facultatiu*, ratificat i en vigor des de l'any 2001. Aquests estableixen

que "els estats prendran les mesures apropiades, incloses les de caràcter legislatiu, per assegurar el ple desenvolupament i avenç de la dona en tots els àmbits", i afegeix "no es considerarà discriminació l'adopció de mesures especials encaminades a accelerar la igualtat "de facto" entre l'home i la dona". A més, juntament a aquesta obligació genèrica, la Convenció amplia els drets de les dones en diversos àmbits, com són el dels drets polítics, en matèria laboral, educació, sanitat i economia. A l'emparament d'aquesta Convenció, va sorgir el *Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació contra les Dones*, òrgan que té com a objectiu la tutela del dret a la no discriminació per raó de sexe.

També convé destacar la *Conferència de Viena* de 1993 de Nacions Unides, on s'insisteix, un cop més, en la idea que "els drets humans de la dona i la nena són part inalienable, integrant i indivisible dels drets humans universals", i va instar no solament a governs i institucions governamentals, sinó també a les de caràcter no governamental "a intensificar els seus esforços per la protecció i promoció dels drets humans de les dones".

Aquesta idea torna a estar present a la *Quarta Conferència Mundial de les Nacions Unides sobre la Dona* celebrada a Beijing l'any 1995. La Conferència adquireix un enorme significat en posar de manifest el consens que existeix en relació amb la universalitat i la globalitat dels problemes de les dones, i destaca la importància de la igualtat i la no discriminació per raó de sexe com a factor ineludible per a la construcció de les societats del segle XXI. En definitiva, entre els objectius de desenvolupament de les Nacions Unides per al mil·lenni, ocupa un lloc destacat la igualtat d'oportunitats entre sexes i l'autonomia de les dones.

En conclusió, el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe constitueix una obligació de *Dret Internacional* general, que vincula totes les nacions i, atès el seu caràcter principal, s'estableix sempre com un principi que ha d'inspirar la resta dels drets fonamentals.

- En el **marc europeu**, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi fonamental del *Dret Comunitari*, consagrat a l'*article 2* del *Tractat Constitutiu de la Comunitat Europea* com una missió de la Comunitat, a l'*article 3*

com un objectiu que ha d'estar present a totes les polítiques comunitàries; a l'*article 13* on es faculta a les institucions comunitàries, en el marc de les seves competències, a adoptar mesures adequades per lluitar contra la discriminació per raó de sexe. A l'*article 137* del Tractat, la Comunitat es compromet a recolzar i completar l'acció dels estats membres en relació amb la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes i a l'*article 141* es consagren les accions positives. Per tant, aquestes disposicions proclamen la igualtat entre dones i homes com a una tasca essencial i un objectiu de la Comunitat i imposen l'obligació de promoure la igualtat en totes les seves activitats.

Per la seva banda, la jurisprudència del *Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees* ha consolidat un important cabal comunitari en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, configurant-se com un dret fonamental i com una institució jurídica transversal a totes les polítiques comunitàries. La inserció de la prohibició de les discriminacions per raó de sexe i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes als *articles 21 i 23* de la *Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea*, reforcen la posició de la igualtat i no discriminació com a dret fonamental.

Cal recordar i destacar que la Comunitat i els seus Estats membres van signar la *Declaració i la Plataforma d'Acció* que van ser aprovades a la *Quarta Conferència Mundial sobre la Dona*, abans esmentada, on se subratlla la necessitat de fer front als obstacles a la igualtat efectiva entre l'home i la dona en el món, mitjançant la integració de la perspectiva de gènere com a mesura estratègica que permet la promoció de la igualtat de gènere a través de la combinació de mesures i instruments legislatius i accions concretes que es reforcin mútuament.

És amb l'entrada en vigor del *Tractat d'Amsterdam*, l'any 1999, quan el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea consagrant les accions positives:

- Article 2: "La CE tindrà per missió, entre altres fites, promoure la igualtat entre els homes i les dones."
- Article 3: "La CE, en el desenvolupament de les activitats adreçades a acomplir les missions encomanades, es fixarà com a objectiu eliminar les desigualtats entre els homes i les dones i promoure la seva igualtat."
- Article 13: "La Comunitat adoptarà les accions adequades per lluitar contra la discriminació per motius de sexe,..."
- Article 141: "El principi de la igualtat de tracte no impedirà a cap estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets amb la finalitat de facilitar al sexe menys representat l'exercici de les activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals"

També en el **marc europeu** trobem la *Directiva 2002/73/CE* del *Parlament Europeu* i del *Consell* que modifica la *Directiva 76/207/CEE* del *Consell* relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en el que es refereix a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professional, i a les condicions de treball. Aquesta directiva aborda d'una manera global la protecció enfront l'assetjament sexual, entenent-la inclosa dins el concepte genèric de violència contra les dones.

D'altra banda, trobem un seguit de normativa referent a la prevenció de la violència de domèstica i de gènere, que exposem a continuació. D'entrada, la recomanació del Comitè de Ministres sobre la protecció de les dones contra la violència. Aquesta Recomanació adoptada l'any 2002 proposa l'adopció de mesures en l'àmbit educatiu i formatiu, en els mitjans de comunicació, en la planificació local, regional i urbana, entre d'altres.

I, per últim, dues resolucions del *Parlament Europeu*, la primera, la *A-44/1986*, amb la qual, per primera vegada el *Parlament Europeu* tracta el greu problema que suposa la violència domèstica i en aquesta resolució, sobre agressions a les dones, considera dins d'aquest problema les agressions sexuals, les de l'àmbit domèstic i la prostitució. La segona és la *Resolució A4-0250/1997*, de 16 de setembre de 1997 que va donar lloc a la campanya "Tolerància zero" contra la violència envers les dones, desenvolupada l'any 1999 a la UE, i que considera

que: *“d'acord amb la Declaració Universal de Drets Humans, els estats membres que no apliquin una política adequada per prevenir i perseguir la violència contra les dones incompleixen llurs obligacions internacionals d'acord amb aquesta Declaració.”*

- D'altra banda, en el **marc estatal**, diferents articles de la *Constitució Espanyola* de 1978 reconeix el dret a la igualtat i a la no-discriminació:
 - Article 1.1, declara Espanya com un estat social i democràtic de Dret, amb uns valors superiors de llibertat, justícia, igualtat i pluralisme polític.
 - Article 9.2, atorga competències als poders públics per promoure la llibertat i la igualtat de l'individu i els grups, impedir-ne els obstacles i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.
 - Article 14: *“els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”*.
 - Article 15: *“tothom té dret a la vida i a la integritat física i moral, sense que, en cap cas, ningú no pugui ser sotmès a tortura ni a penes o tractes inhumans o degradants.”*

Seguint les recomanacions europees, l'any 1983, el govern de l'Estat va crear un àmbit específic des d'on es podria desenvolupar la política d'Igualtat d'Oportunitats: l'*Institut de la Dona*. Des d'aquest marc s'han portat a terme els diferents plans estatals que intenten adaptar els objectius dels programes d'acció europeus a les competències de l'Estat.

L'*Estatut dels Treballadors* (RDL 1/1995 de 24 de març) també recull el principi de la no-discriminació en diversos articles:

- Article 4.2.c: els treballadors tenen dret: *“A no ser discriminats per al treball, o una vegada treballant, per raons de sexes, estat civil,…”*.
- Article 17.1 sobre el principi de no-discriminació en les relacions laborals.
- Article 24.2 sobre igualtat de tracte en els criteris de promoció.
- Article 28 sobre igualtat de remuneració per raó de sexe.

Per tal d'afavorir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, l'ordre del *Ministeri de la Presidència PRE/525/2005* de 7 de març publicada al BOE el 8 de

març de 2005, acorda diverses mesures, entre les quals es poden destacar les següents:

- Article 1.3: *"En l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics i empreses que depenguin d'ella, els òrgans de selecció de personal tindran composició paritària"*.
- Article 7.2 e): *"Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat i en els comitès d'experts"*.

D'altra banda, hi ha la *Llei 39/1999*, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. El primer capítol introdueix modificacions en l'*Estatut dels Treballadors* pel que fa a permisos i excedències relacionades amb la maternitat, la paternitat i la cura de la família. També s'amplia el dret a la reducció de jornada i excedència als treballadors que s'hagin d'ocupar de persones grans i malaltes. Com a novetat important, la Llei facilita als homes l'accés a la cura del fill des del moment del naixement o de la incorporació a la família. També introdueix modificacions importants en la regulació dels permisos per adopció i acolliment.

També comptem amb legislació específica pel que fa a la violència domèstica i de gènere donat la gravetat del problema a Espanya, situant-se al capdavant de la criminalitat de l'estat (en quan a víctimes en general i víctimes amb resultat de mort) com:

- *Llei 27/2003*, de 31 de juliol, reguladora de l'Ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica.
- *Llei Orgànica 11/2003*, de 29 de setembre, de mesures concretes en matèria de seguretat ciutadana, violència domèstica i integració social dels estrangers.
- *Reial Decret 355/2004*, de 5 de març, per el qual es regula el Registre central per a la protecció de les víctimes de la violència domèstica.
- *Llei Orgànica 1/2004*, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Aquesta llei constitueix la primera llei integral d'Europa d'aquestes característiques, incloent aspectes preventius, educatius, socials, assistencials, sanitaris i penals.

La tasca definida a escala europea i els plans estatals van inspirar polítiques d'Igualtat d'Oportunitats en el terreny autonòmic i local, que van tenir el seu reflex també en l'**àmbit català**.

Des de la creació de l'*Institut Català de la Dona*, l'any 1989, el govern de la Generalitat ha aprovat, fins l'actualitat, cinc plans d'igualtat d'oportunitats com a instruments bàsics per a l'articulació de les polítiques públiques d'igualtat de gènere. El *V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007)* proposa com a finalitat aconseguir que la transversalitat de les polítiques de dones sigui aplicada a totes les polítiques i actuacions de la Generalitat, amb la intenció d'aconseguir canvis estructurals que permetin fer de la igualtat d'oportunitats una realitat dins la nostra societat.

En l'*Estatut d'Autonomia de Catalunya* del 2006, ja en el capítol de Drets, Deures i Principis rectors dedica l'*article 19* als drets de les dones: *"totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats"*.

També en l'*article 41* es fa esment a la perspectiva de gènere: *"els poders públics han de garantir el compliment del principi d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no sigui discriminades a causa d'embaràs o de maternitat."* També en aquest article es parla del paper dels poders públics per la transversalització de la incorporació de la Perspectiva de Gènere, de la importància d'afrontar de manera integral totes les formes de violència contra les dones, reconeixent el paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, alhora que es reconeix i es té en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar.

Alhora en l'*article 45.1* sobre àmbit socioeconòmic es recull la necessitat d'adoptar mesures per promoure el progrés econòmic i social de Catalunya i dels seus ciutadans, basats entre d'altres principis, en el d'Igualtat d'Oportunitats. En

l'apartat 3 del mateix article, es proclama el deure dels poders públics d'adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i d'impulsar i de promoure, entre altres, les polítiques de no-discriminació per raó de gènere.

Per últim, *l'article 153* declara que correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que inclou: *"la planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, i també l'establiment d'accions positives per eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya."*

A **nivell autonòmic** també comptem amb diverses disposicions aprovades per la Generalitat per incorporar la perspectiva de les dones en els diferents àmbits:

- *Projecte de Llei de Dret a l'Habitatge a Catalunya* que inclou la finalitat de promoure la diversitat i cohesió social en els barris com a garantia d'una adequada integració urbana i per a la prevenció de fenòmens de segregació, exclusió, discriminació o assetjament per raons de gènere o de qualsevol altra mena. En aquest sentit contempla en el seu *article 45.3* sobre la Igualtat en l'accés i l'ocupació de l'habitatge, la capacitat de l'administració pública per dur a terme *"accions positives en favor de col·lectius i persones vulnerables, en la prohibició de conductes discriminatòries"*, entenent en aquest punt, que la dona pot ser-ne beneficiària. D'altra banda, proposa la innovació en al concepció i disseny de l'habitatge, en termes de flexibilitat en al utilització dels elements, que faciliti el treball domèstic i doni resposta als nous rols de gènere, permetent futures transformacions en l'interior de l'habitatge per respondre a variacions en l'estructura familiar. També té en compte la necessitat de trasllat de domicili per raons de violència de gènere per a tenir dret a ésser inscrit en el Registre de sol·licitants i estableix contingents especials de reserva per garantir l'accés a l'habitatge de totes les dones que es troben o surten d'una situació de violència i que es troben en situació de precarietat econòmica a causa d'aquesta violència, o necessiten un habitatge per sortir d'aquesta situació.

- *Decret 255/2005*, de 8 de novembre, d'actualització del *Pla per al Dret a l'Habitatge 2004-2007* que preveu la cessió temporal dels habitatges amb protecció oficial a les víctimes de violència domèstica. També es garanteixen ajuts directes a l'entrada per a la compra d'habitatges de protecció oficial i es concediran subvencions per ajudar a pagar el lloguer a les famílies monoparentals i les dones que estan en una situació de violència o en surten amb ingressos familiars precaris.
- *Llei 2/2006*, de 6 de març, del *Pla Estadístic de Catalunya 2006-2009*, ja que entre els criteris de decisió de preferència en relació amb les activitats estadístiques hi ha que desglossin els resultats per sexe i per edat. Alhora també s'ha marcat l'objectiu de crear estadística sobre l'ús del temps de la població, l'atenció sanitària a les dones, per a l'obtenció de les estadístiques bàsiques sobre alguns processos sanitaris que afecten específicament les dones. I, per últim l'*Informe Social* sobre les dones per a la sistematització de la informació estadística per permetre una anàlisi descriptiva i comprensiva de la situació social de les dones a Catalunya, ordenant els aspectes demogràfics, de salut, educació, formació, treball, ingressos, protecció social, ús del temps i altres indicadors socials d'interès.
- *Llei 18/2005*, de 27 de desembre, de modificació de la *Llei 8/2004*, del 23 de desembre, d'horaris comercials que incorpora la perspectiva de gènere en la seva filosofia per a poder gaudir de ciutats millors per a tothom, per evitar una única perspectiva i per a integrar la perspectiva de gènere en el disseny i la construcció de l'espai comú.
- *Llei 22/2005*, de 29 de desembre, de la comunicació audiovisual de Catalunya per promocionar activament la igualtat entre dones i homes, inclòs la igualtat de tracte i d'oportunitats, el respecte a la diversitat i la diferència, i la integració de la perspectiva de gènere, el foment d'accions positives i l'ús d'un llenguatge no sexista.
- *Llei 20/2005*, de 29 de desembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2006, prenent com a criteri d'assignació per a l'elaboració dels pressupostos el respecte dels principis de les polítiques transversals, com ara la igualtat de gènere.
- *Decret legislatiu 1/2005*, de 26 de juliol, pel qual s'aprova el *Text refós de la Llei d'Urbanisme* tot incorporant la perspectiva de gènere en el

desenvolupament de la *Llei d'Urbanisme*, i requerint que qualsevol actuació urbanística realitzi una avaluació del seu impacte en funció del gènere.

Finalment, a **nivell autonòmic**, la *Llei Reguladora de Base de Règim Local*, a l'*article 28.2*, preveu que les administracions locals poden portar a terme accions per la igualtat de manera potestativa i compartida amb altres administracions: *"Els municipis poden realitzar activitats complementàries de les mateixes administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient."*

Per tant, en aquest marc s'ha de garantir l'aplicació de polítiques que no tant sols evitin desigualtats i discriminacions a les dones en l'exercici de la seva activitat laborals si no que remoguin les dificultats i obstacles que es puguin trobar en el seu desenvolupament professional.

L'Administració ha de ser exemplar i coherent en el compliment de les Lleis.

Compromís de l'Ajuntament

DECRET DE L'ALCALDIA

Identificació:

Elaboració del pla d'igualtat d'oportunitats intern de l'Ajuntament de Manlleu

Àrea de procedència: OPAE

Relació de fets:

1. L'Ajuntament de Manlleu declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirecta per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per tal d'aconseguir la igualtat real dins l'Ajuntament de Manlleu, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra política de gestió de les persones al servei de la corporació, d'acord amb la definició que d'aquest principi estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
2. En tots i cadascun dels àmbits des dels que es desenvolupa l'activitat de l'Ajuntament en l'àmbit de gestió de recursos humans –que abasta des de la selecció de personal a la promoció professional, passant per la política salarial, la formació, l'establiment de les condicions de treball, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació-, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de forma especial la discriminació indirecta, entenent per aquesta *"la situació en la que una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posen a una persona d'un sexe determinat en una situació de desavantatge respecte a les persones de l'altre sexe"*.
3. El principi abans esmentat es portarà a la pràctica a través de l'elaboració i la implementació d'un Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Manlleu, que suposi millores en relació a la situació actual, establint els corresponents mecanismes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes a l'Ajuntament, i per extensió, al conjunt de la societat.
4. Aquest principi general i les pràctiques i decisions que porta aparellades seran públics i l'Ajuntament informarà de totes les decisions que s'adoptin al respecte, tant internament com externament, de manera que es projecti una imatge de l'Ajuntament d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
5. Abans de procedir a l'aprovació del Pla es durà a terme un procés de consulta i negociació amb la representació legal del personal funcionari i laboral, tal i com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Fonaments de dret:

1. L'article 51 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, estableix que les Administracions Públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències 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, sens menyspreu 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.
2. Per la seva banda, l'article 45 de la mateixa Llei estableix l'obligació de les empreses de més de 250 treballadors d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut establerts en el capítol III del títol IV d'aquesta Llei, que haurà de ser, alhora, objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.
3. La disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, per la que s'aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic, estableix que les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Sense perjudici del que estableix l'apartat primer d'aquesta disposició, el seu apartat segon preveu que 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 en aquest.
4. Per tant, fent ús de les facultats que legalment em són conferides,

HE RESOLT:

Primer. **Adquirir** el compromís d'elaborar el Pla d'Igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Manlleu.

Segon. **Acordar** iniciar la diagnosi de la situació de partida per tal d'identificar els aspectes a millorar.

Tercer. **Designar** com a responsables d'impulsar i de fer el seguiment de tot el procés per posar en marxa el Pla d'Igualtat a la Comissió formada per

l'alcalde de la corporació, la coordinadora d'Organització, Persones i Administració Electrònica i l'agent d'Igualtat municipal.

Quart. **Comunicar** aquesta resolució a les persones interessades i donar-ne difusió mitjançant la seva inserció en el portal de l'empleat/ada "El Canal" i el butlletí electrònic intern.

Manlleu, 19 de gener de 2009.

L'alcalde

En dono fe, el Secretari

Pere Prat i Boix

Alfons Giol i Amich

RRHH/ih/ Ref núm. 17/09

Manlleu: *breu referència* *

* Informació extreta de la pàgina web de l'Ajuntament de Manlleu: <http://www.manlleu.org/>

Manlleu, la capital del Ter, està situada a la part central de la comarca d'Osona, dins la província de Barcelona. El riu Ter ha definit els límits del paisatge del terme, així com el seu desenvolupament urbà.

La creació del Canal industrial de Manlleu entre els anys 1841 i 1848 va representar l'inici de la industrialització moderna a Osona, i va encetar la llarga tradició industrial de la vila. L'activitat industrial, que ocupa al voltant del 60% de la població activa, ha forjat la personalitat de la població durant més de 150 anys.

Nombre d'habitants: 20.505
Densitat de població: 1192 hab./ Km²

Amb l'entrada al segle XXI, en un context de globalització i, amb un fort increment de població, es fa necessari treballar per un model de ciutat com a projecte comú de tots els ciutadans i ciutadanes. Un model de ciutat democràtica, socialment cohesionada, oberta, amb identitat, diversa, segura, educadora i sostenible. Cadascuna d'aquestes característiques queden recollides en el Pla de gestió de la diversitat de Manlleu (PGDM), aprovat a l'abril de 2003 per unanimitat dels 17 regidors integrants de l'equip de govern.

Pel maig del 2003 les eleccions municipals tornen a configurar un nou marc polític a la vila. Tornava a governar un partit d'esquerres i, per primer cop en la història democràtica de Manlleu Esquerra Republicana de Catalunya assolia la majoria simple, amb Pere Prat com a alcalde. Dins la mateixa legislatura, la història es torna a repetir, com a l'any 1995: Esquerra Republicana de Catalunya pactarà amb el grup socialista i el grup d'iniciativa verds, per formar un govern de coalició fins al 2007.

A part dels reptes que suposa aquesta diversitat cultural i nacional, Manlleu també ha de treballar per consolidar el sector industrial i cultural, senyal d'identitat dels temps contemporanis, i el sector serveis, cada cop més emergent. Ha d'aconseguir una homogeneïtat i una cohesió social per tots els ciutadans i ciutadanes, i alhora a d'adequar-se a les noves tecnologies i societat del coneixement. Una mostra de l'adaptació és la presentació, pel setembre de 2007, de la Xarxa Ciutadana sense Fils que dota Manlleu d'un servei municipal d'accés a la xarxa.

El Manlleu d'avui, capital del Ter, és una ciutat dinàmica, amb una diversitat cultural i nacional que la fa diferent en el context d'Osona.

Manlleu: *antecedents d'igualtat*

El novembre de 2006 s'aprova portar endavant el Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats Dona-Home de Manlleu 2007-2011, amb principis, valors i eixos estratègics clarament definits. El Pla inclou els objectius i un conjunt d'accions encaminades a ser assolides.

Creació de la Comissió d'Igualtat i promoció de l'Agent d'Igualtat:

En el Pla d'Igualtat Municipal Dona-Home de Manlleu es defineix com una de les accions prioritàries, la creació i manteniment d'un grup de treball interdisciplinari que lideri el Pla, amb presència àmplia de les diferents àrees de l'Ajuntament.

Un cop aprovada la elaboració del Pla, es va procedir a la creació de la Comissió d'Igualtat. Actualment està representada per 13 àrees i serveis de l'Ajuntament:

- Benestar Social, Salut Pública i Consum
- Promoció Econòmica i Medi Ambient
- Cultura
- Joventut
- Esports
- Educació
- Organització, Persones i Administració Electrònica
- Serveis Generals
- Serveis Econòmics
- Serveis Territorials
- Policia Local

Tot i que el treball transversal en matèria d'igualtat és rellevant, l'objectiu és que totes les àrees de l'Ajuntament estiguin representades a la Comissió, en aquest sentit s'ha de treballar per incorporar algunes àrees que, tradicionalment, han estat més desvinculades per incorporar la perspectiva de gènere.

En el Pla no s'especifica la formalització de la figura de l'Agent d'Igualtat, com a principal responsable de les polítiques de gènere, i encarregada de la implementació del Pla d'igualtat, del seguiment de les accions i d'avaluar el grau d'assoliment dels objectius proposats.

Tot i així, a l'Ajuntament de Manlleu hi ha una Agent d'Igualtat dins el programa de la Diputació de Xarxa d'Agents Locals d'Igualtat, des del novembre de 2007.

Activitats informatives del Pla Igualtat:

S'han realitzat diverses accions informatives per tal de donar a conèixer al personal de l'Ajuntament l'existència i evolució del Pla d'Igualtat d'Oportunitats:

- Inclusió a la web d'un apartat sobre igualtat dona-home i accés al Pla d'Igualtat.
- Presentació del Pla a la reunió de caps d'àrea. 22/02/2007.
- Presentació del Pla a la Comissió Informativa de Serveis a la Persona: 12/03/2007.
- Presentació del Pla al personal de l'Ajuntament: 15 i 16/03/2007 (30 persones).
- Jornada de formació interna sobre igualtat i difusió del pla municipal.
- Elaboració d'un Power Point per tal de difondre el Pla Municipal d'Igualtat Dona-Home de Manlleu. Sessions de formació en igualtat i informatives del Pla d'igualtat als tallers ocupacionals.
- Elaboració d'una enquesta per la plantilla amb l'objectiu de conèixer el nivell de sensibilització i sobre aspectes que tenen a veure amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Metodologia del procés de treball

Per tal de dissenyar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats intern de l'Ajuntament s'han tingut en compte les característiques, la cultura i la situació de la Institució, tenint en compte que un Pla d'Igualtat es desenvolupa a llarg termini i requereix la definició d'un pla d'acció relacionat amb la temporalitat de les accions que s'han de portar a terme.

El procés d'elaboració del Pla d'igualtat té les **fases** següents:

Fase 1:

Presa de **compromís per part de l'Ajuntament**, per portar endavant el Pla d'Igualtat.

Fase 2:

Diagnosi de la situació de la organització. Aquesta fase és fonamental per poder dissenyar els objectius i les accions que configuraran el Pla d'Igualtat.

La diagnosi és transversal a tota la organització de l'Ajuntament i ha de servir per detectar el nivell d'incorporació del principi d'igualtat tant a nivell formal com informal en relació a la situació dels homes i dones en els diferents àmbits que són:

- **Representativitat de les dones i distribució de personal:** analitza si la distribució del personal està equilibrada entre els diferents llocs de treballs.
- **Desenvolupament i selecció de personal:** Com l'ajuntament contribueix al desenvolupament professional de les persones que hi treballen, eliminant els obstacles que hi poden trobar les dones.
- **Àmbit ret ributiu :** Valoració de la política retributiva existent en l'ajuntament.

- **Àmbit de Salut Laboral: Assetjament, actiu ds sexistes, tractes discriminatoris.**
- **Condicions laborals:** comprovació de que no hi ha cap discriminació per raó de gènere.
- **Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:** Valoració de les mesures que fa la institució per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors.
- **Condicions físiques de l'entorn de treball:** prevenció de riscos.
- **Polítiques d'igualtat:** Fa referència a la conscienciació, la sensibilització i la implicació de tot el cos polític i del cos tècnic de l'ajuntament per la igualtat i com aquest compromís es reflecteix en les polítiques internes de personal.
- **Comunicació a la organització: Imatge i llenguatge :** Valoració de la imatge que projecta l'ajuntament envers les dones: web, revistes, documentació institucional, llenguatge no sexista....

Per elaborar la Diagnosi es parteix de les dades obtingudes a partir de les fonts d'informació i recollida de documentació que han permès la anàlisi de l'estructura i l'organització de l'Ajuntament, així com dels processos i pràctiques que s'hi fan.

La Diagnosi té l'objectiu de detectar el nivell de compliment de les normatives vigents, aprofundint en l'ús que el personal fa de les mesures legals. També serveix per conèixer els processos interns, les polítiques de gestió de recursos humans, de comunicació interna i externa, les condicions laborals, llocs i categories professionals, òrgans de decisió i de direcció tècnica de l'ajuntament, tot en perspectiva de gènere.

La Diagnosi elaborada consta de **dues parts**:

- ✓ **Diagnosi quantitativa o estadística:** Resultat de la recollida sistemàtica de les dades totals de la plantilla en els diferents àmbits organitzatius: nivell retributiu, criteris d'accés, de selecció, de promoció, de formació, les xifres comparables entre dones i homes en les diferents àrees de treball.

Totes aquestes dades són les que han de proporcionar una ampla radiografia de la situació d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Manlleu.

∠ **Diagnosi qualitativa:** Amb tècniques com ho són la supervisió documental, l'entrevista en profunditat i el grup de discussió, es recullen dades i arguments que serveixen per contrastar i ampliar la part quantitativa. En aquest cas s'han fet dues reunions de treball amb l'equip de RRHH de l'Ajuntament.

En aquesta Fase s'ha treballat a partir de la diagnosi elaborada per l'agent d'igualtat de l'Ajuntament de Manlleu que d'una forma interna ha anat recollint les dades i les ha pogut contrastar. Més endavant aquesta informació es recollida per un equip extern de treball que a partir de les dades elaborades fa la proposta de conclusions i el pla d'acció.

El final d'aquest procés porta a les conclusions que es deriven de tota la Diagnosi i que són el pas necessari per poder elaborar el Pla d'Igualtat que determinarà les accions correctores dels possibles desajustos que s'hagin pogut detectar i que des del punt de vista de gènere es valoren com a causes de discriminació laboral per dones i per homes.

Fase 3

Un cop elaborada la diagnosi, marcades les conclusions i els objectius, s'elabora el **pla d'acció** que ha de recollir d'una manera real, les accions, els seus indicadors, el calendari de treball i la forma en que la comissió en farà el seguiment.

De fet, el pla d'igualtat ha de marcar mesures que potenciïn les situacions que s'hagin considerat positives i que pal·liïn les que s'hagin valorat com a discriminatòries o que no van a favor de la igualtat d'oportunitats.

DIAGNOSI

Estudi de la Situació

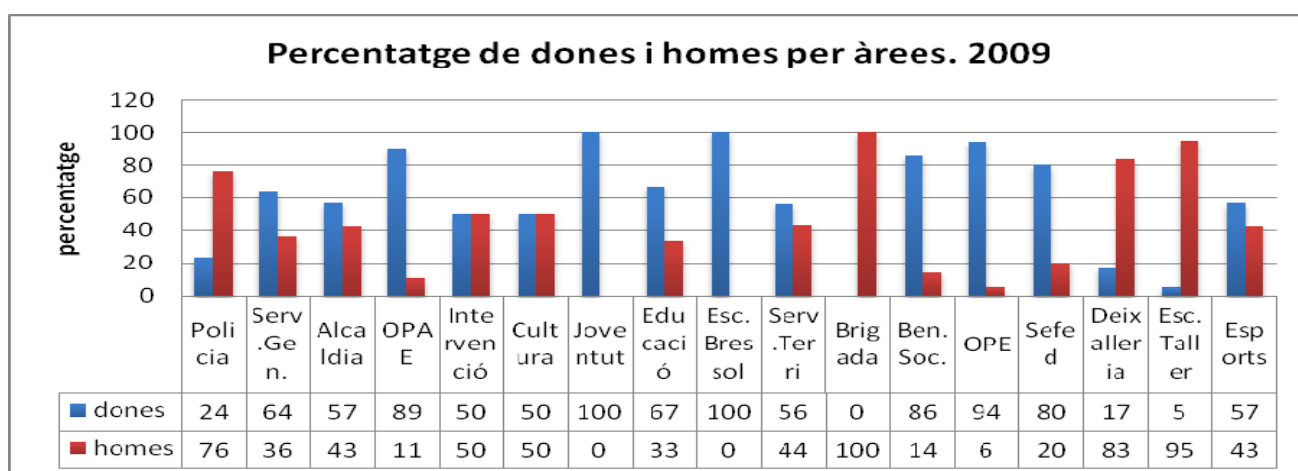
- Ajuntament de Manlleu -
2009

Diagnosi Quantitativa

La informació i les dades han estat extretes i l'explotació de les dades ha estat dades del 31 de desembre del 2008.

Distribució de la plantilla per sexes i per àrees municipals:

-Proporció en percentatges de dones i homes per àrees a l'Ajuntament-



NOTA per la LLEGENDA

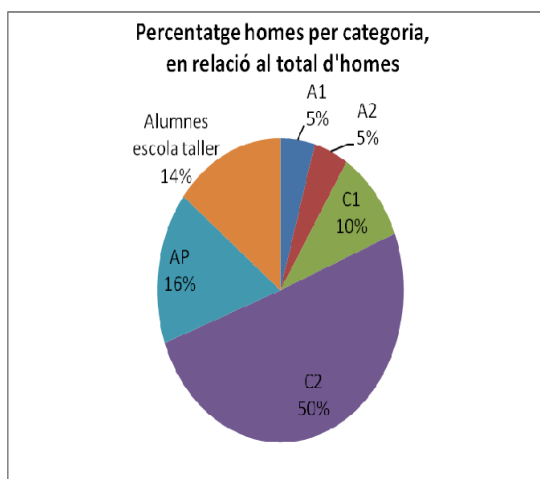
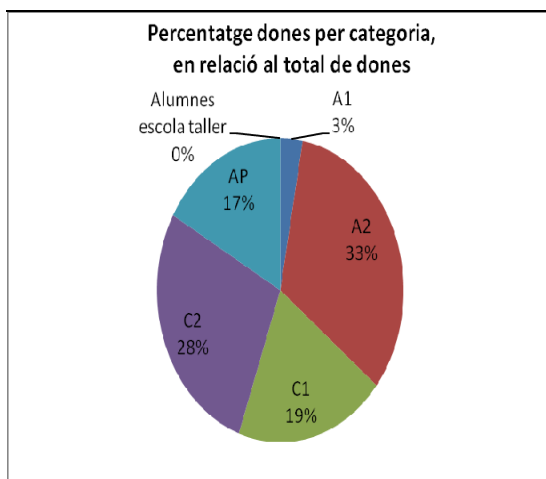
OPAE Organització, Persones i Administració Electrònica.

OPE Oficina de Promoció Econòmica.

La proporció de presència de dones i homes en les diferents àrees municipals, mostra com n'hi ha algunes de "masculinitzades", com és el cas de la *Policia* (amb un 76% d'homes), o la *Brigada* on el 100% és de sexe masculí. També la *Deixalleria* (amb un 83% d'homes) o l'*Escola Taller* amb un 95% d'homes.

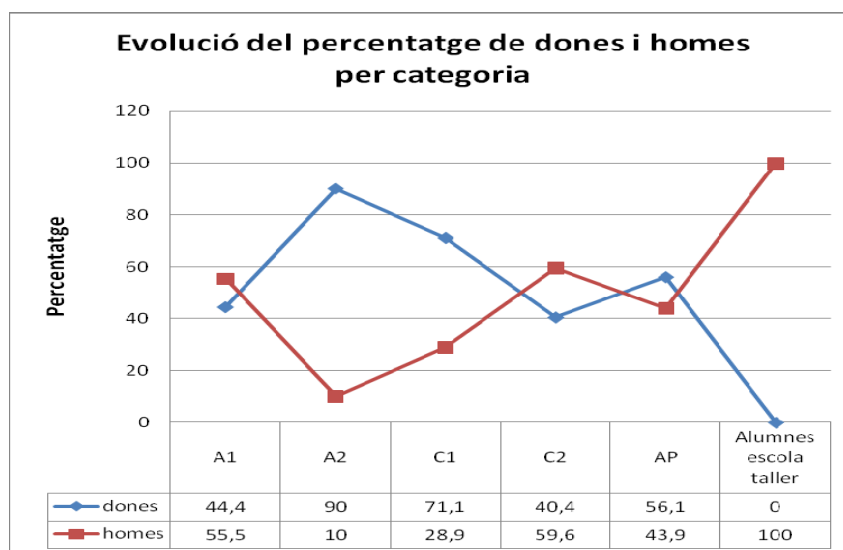
S'observa alhora que hi ha altres àrees "feminitzades" com serien *Joventut* on el 100% de treballadores són dones, o l'*OPAE* amb un 89% de dones, (aquesta categoria inclou el la *Brigada de Neteja*). També l'*Escola Bressol* és una àrea on el 100% són dones, o *Benestar Social* amb el 86%.

Distribució de la plantilla per sexes i categories professionals:
-Percentatge de dones i homes en les diferents categories professionals-
(té en compte l'evolució des de les categories inferiors a les superiors).



LLEGENDA de les CATEGORIES PROFESSIONALS

- AP** -- Agrupacions Professionals que inclou: *Personal de consergeria* (1a senyora i 3 senyors) *Operaries de Neteja, Personal de Manteniment, de Deixalleria; Personal Subaltern*, alhora que també el *Notificador, la Cuinera i Feinera*.
- C2**-- *Comandaments Intermedis: Auxiliars, personal administratiu, Agents de Policia, Oficials de la Brigada, monitors esportius/ socorristes, monitors socorristes, treballadores familiars, conductors.* També el personal de *la Brigada*, i de *la Deixalleria*
- C1** – *Personal Tècnic Especialista Administratiu, Educadores d'Escola Bressol, personal educador de Centre Obert, personal tècnic especialista de Biblioteca, Sergent de la Policia, Delineants, Comandaments Intermitjos i Sotsinspector.*
- A2** -- **Personal Tècnic Mig** en general, *Comandaments i les Mestres de l'Escola Bressol.*
- A1** – **Personal Tècnic Superior** i els *Llocs d'Alts Comandaments.*



Amb aquests gràfics es pot observar com estan distribuïts els homes i les dones per les diferents categories a l'Ajuntament. Es té en compte l'evolució de les categories inferiors a les superiors.

Els gràfics reflecteixen com hi ha algunes categories que estan "feminitzades" i com altres estan "masculinitzades", coincidint alhora amb la distribució per àrees. D'aquesta manera, per exemple, el 40% de les dones estan a la *categoria AP*, que inclou: *cuineres* i *operàries de neteja* entre altres. En canvi, en el cas dels homes el percentatge més elevat se situa en la *categoria C2* que representen el *personal de la brigada municipal* i el *personal de la policia local*.

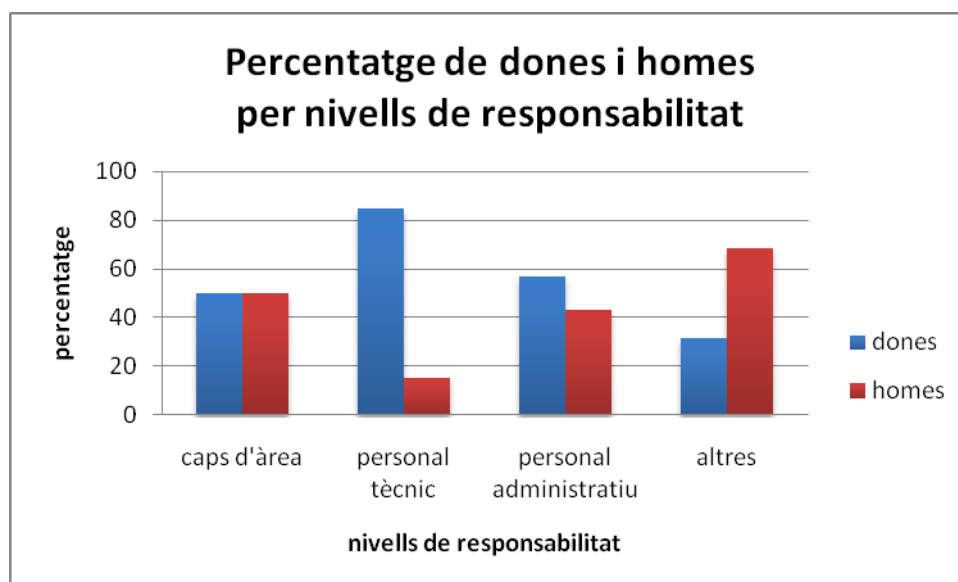
Un 59,6% del total d'homes treballadors són *C2* (56 del total de 111 homes treballadors de l'Ajuntament).

Un 4,5% del total dels treballadors (homes) són *A1*, mentre que les dones en aquesta categoria, representen un 2,9% del total. És a dir, en la categoria més alta hi ha posicionats més homes que dones.

En la categoria *A2*, hi ha més *tècniques, treballadores, educadores socials, mestres escola bressol*. Un 33% del total de dones treballadores a l'Ajuntament s'inclouen en la *categoria A2*.

Distribució de la plantilla per sexe i nivell de responsabilitat tècnica:

-Percentatge de dones i homes per nivell de responsabilitat tècnica-



Pel què fa al més alt nivell de responsabilitat tècnica, en valors absoluts, hi ha 5 dones i 7 homes treballant, en total 12 (en el gràfic per percentatges, aquesta diferència no s'aprecia).

En el nivell del *personal tècnic* és en el que s'aprecia més divergència entre dones i homes. Hi ha casi 5 vegades més dones que homes.

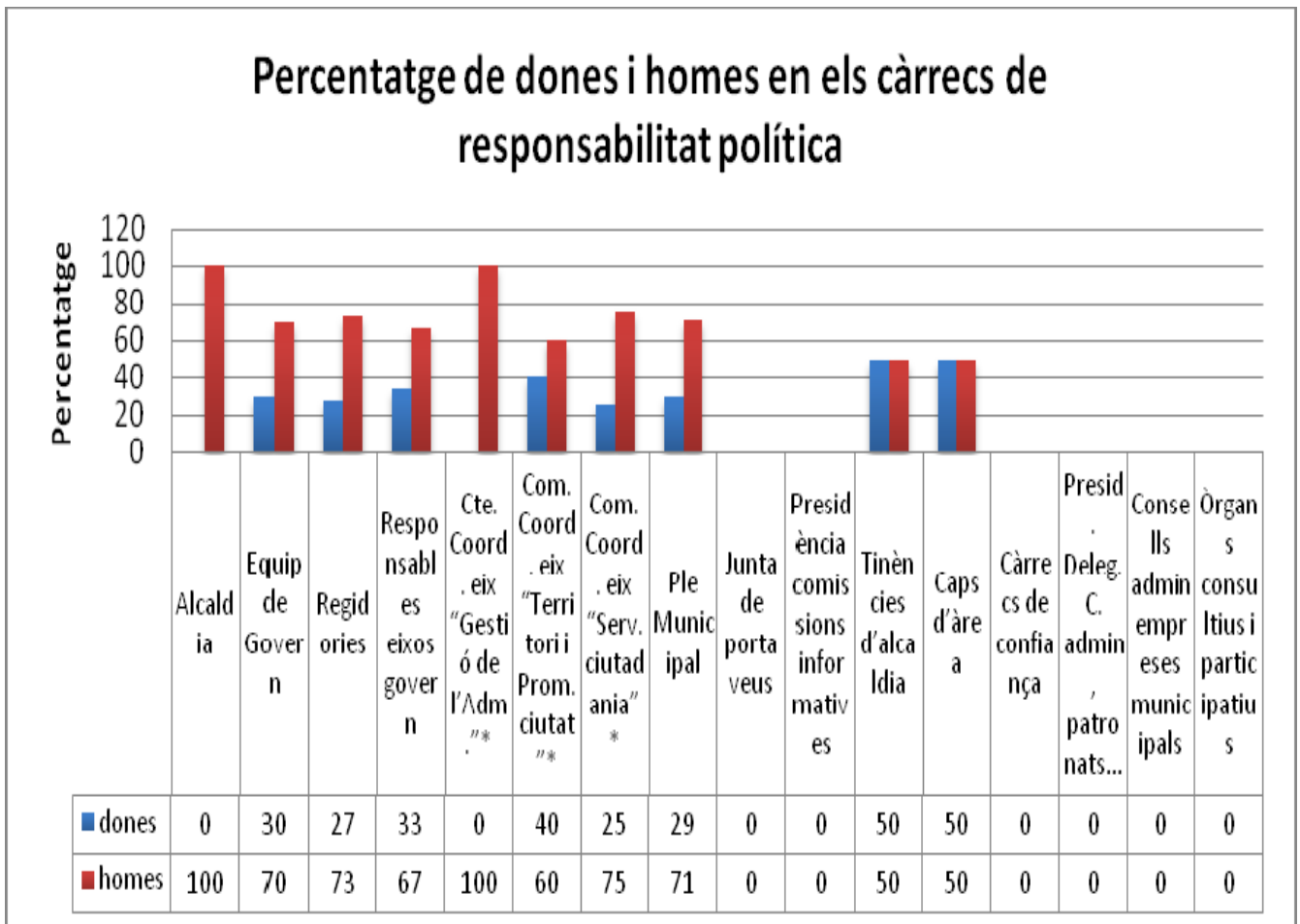
Cal recordar que en la majoria d'àrees de l'Ajuntament hi ha més dones que homes.

També el *personal administratiu* majoritàriament són dones, 59, mentre que hi ha 45 homes, dels quals 31 són policies.

En la classificació d'altres nivells, dominen els homes, ja que aquí s'inclou tot el personal de la *Brigada* i de l'*Escola Taller*, que està en els nivells inferiors de responsabilitat.

Distribució de la plantilla per sexe i nivell de responsabilitat política:

-Percentatges en els nivells de responsabilitat política més alts-



Respecte a la distribució de la plantilla per sexe i nivell de responsabilitat política, s'observa predomini del sexe masculí en tots els nivells de responsabilitat.

Distribució de la plantilla per la mitjana del salari brut anual amb compensacions extrasalarials:

-Distribució de la plantilla per categories professionals i salari brut anual amb compensacions extrasalarials-

Denominació categories	Bandes Salarials	Dones	Homes	Total
A1	més de 36.000€	4 5		9
A2	entre 18.001€ i 24.000€	6 -		6
	entre 24.001€ i 30.000€	26 2		28
	entre 30.001€ i 36.000€	11 2		13
	més de 36.000€	4 3		7
C1	entre 18.001€ i 24.000€	14 3		17
	entre 24.001€ i 30.000€	9 6		15
	entre 30.001€ i 36.000€	2 2		4
	més de 36.000€	- 1		1
C2	entre 14.001€ i 18.000€	7 -		7
	entre 18.001€ i 24.000€	23 11		34
	entre 24.001€ i 30.000€	3 12		15
	entre 30.001€ i 36.000€	6 24		30
	més de 36.000€	- 5		5
AP	entre 14.001€ i 18.000€	20 10		30
	entre 18.001€ i 24.000€	2 9		11
ESCOLA TALLER	menys de 7.200€	- 16		16

Respecte les condicions retributives i categories professionals podem observar que:

Categoria A1. Personal Tècnic Superior i Llocs de Comandament.

Hi ha 9 persones a l'Ajuntament dins la *categoria A1*, 5 homes i 4 dones. Amb compensacions extrasalarials totes elles cobren *més de 36.000€* anuals, de manera que no es percep cap discriminació salarial dins aquesta categoria professional.

Categoria A2. Personal Tècnic Mig i Comandaments.

Hi ha 54 persones a l'Ajuntament en la *categoria A2*, d'aquestes, 47 són dones; en aquesta categoria s'inclouen les *Tècniques, Treballadores i Educadores Socials, Mestres d'Escola Bressol*, etc. és una categoria "feminitzada".

El sistema de retribució en aquesta categoria tampoc estableix cap discriminació salarial per raó de sexe; tot i tenir en compte les compensacions extrasalarials.

Tot i això, hi ha 6 dones d'aquesta categoria que tenen un salari brut anual amb compensacions *inferior 24.000€*, mentre que no hi ha cap home en aquestes condicions.

Categoria C1. Personal Tècnic Auxiliari de Gestió i Comandaments Intermitjos

Són 37 les persones que componen aquesta categoria, 25 dones i 12 homes. S'observa que més de la meitat de les dones, 14 de 25 estan en la franja salarial més baixa dintre de la seva categoria. A mesura que la franja salarial va sent més elevada, el nombre de dones descendeix.

En el cas dels homes, la meitat d'aquests té una retribució més elevada que la majoria de dones, la segona franja salarial en la categoria C1.

Cal remarcar que una persona en aquesta categoria té un salari brut anual amb compensacions extrasalarials de *més de 36.000€*, i és un home.

Categoria C2. Personal Auxiliari Administratiu/ves i Comandaments Intermitjos

La categoria C2 la componen 91 persones del total de la plantilla de l'Ajuntament de Manlleu, 52 homes i 39 dones.

Les dades de la taula anterior mostren com són els homes els que es situen majoritàriament en les franges salarials de salari brut anual amb compensacions extrasalarials més elevades.

Categoria AP. Agrupacions Professionals

Aquesta categoria està integrada per 22 dones i 19 homes, un total de 41. 20 dones i 10 homes tenen un salari brut anual amb compensacions extrasalarials d'entre 14.001€ i 18.000€. Amb un salari d'entre 18.001€ i 24.000€ hi ha 9 homes i 2 dones.

Categoria Taller Escola. Personal Tècnic

En la categoria de Taller Escola, hi ha 16 homes i cap dona. Tots ells amb un salari brut anual amb compensacions extrasalarials de *menys de 7.200€*.

Promoció i Selecció de Personal:

INCORPORACIONS

El percentatge de dones que s'han presentat en el darrer any a les oposicions per tal d'obtenir una plaça a l'Ajuntament amb caràcter general és d'un 90%.

Els darrers opositors masculins han estat per les places d'*Operari de la Construcció* i *Jardiner de la Brigada Municipal*.

Per a les darreres 18 places que han sortit a concurs, han estat seleccionades 13 dones i 5 homes.

La majoria del personal enquestat, un 83,6%, opina que les dones i els homes tenen les mateixes possibilitats d'accés en els processos de selecció del personal.

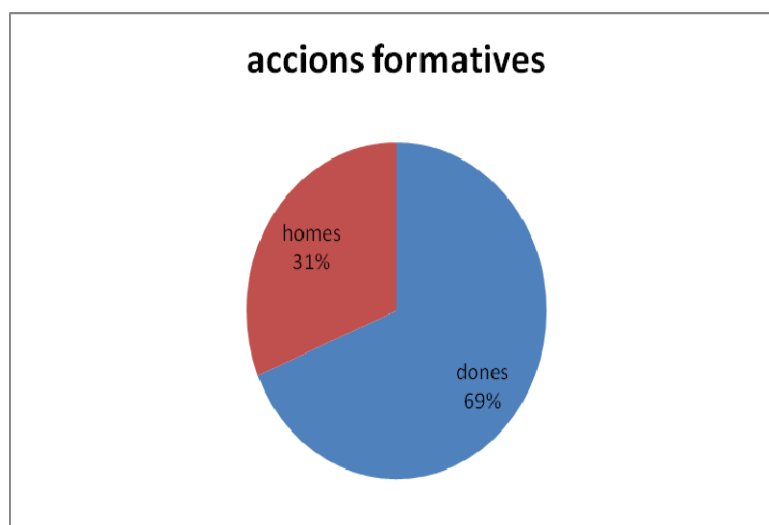
Els tribunals de selecció estan ocupats en el 90% per dones; n'hi ha 5 per cada home. Excepte en el de la Policia que hi ha 5 homes per cada dona.

En relació a les dones i homes que es presenten a una plaça i són seleccionades, també el percentatge de dones supera al d'homes, mantenint el nombre superior de dones en el total de la plantilla de l'Ajuntament.

No s'han realitzat campanyes ni mesures per animar les dones al desenvolupament, a la promoció i a la formació, ja que no hi ha subrepresentació de les dones en la majoria de llocs de treball.

FORMACIÓ

-Accions formatives durant l'any 2008-



El total d'accions formatives durant el 2008 van ser de 550, de les quals 378 les van dur a terme dones i 172 homes.

Majoritàriament han estat les dones qui han sol·licitat un ajut o la participació a un curs de formació, en un 69% dels casos

El 31% dels homes només han estat de determinats específics com la Policia o la Brigada.

Aquestes dades mostren una proporció de la formació rebuda d'acord amb el percentatge de dones i homes que trobem a la plantilla de l'Ajuntament de Manlleu

BAIXES LABORALS

-Baixes definitives el darrer any per edat-

Descripció de les baixes definitives	Franges d'edat	Dones	Homes	Total
Acomiadament	46 anys i + -			
Finalització contracte	<20 anys	1 2		3
	20-29 anys	7 5		12
	30-45 anys	16 14		30
	46 anys i +	4 5		9
Cessament voluntari	<20 anys	- -		
	20-29 anys	3 3		6
	30-45 anys	3 2		5
	46 anys i +	1 2		3
Excedències	<20 anys	- -		
	20-29 anys	- -		
	30-45 anys	1 2		3
	46 anys i +	- 1		1
Incapacitat permanent	46 anys i +	- 1		1
TOTAL		36	37	73

Les dades que s'observen en la taula anterior mostren que del total de 73 baixes definitives en el darrer any a l'Ajuntament de Manlleu, 36 van ser dones i 37 homes, proporcionalment, tenint en compte la presència més elevada de dones en la plantilla, més homes que dones van ser baixa l'any 2008.

Respecte el motiu de les baixes, bàsicament en un 73%, són per *finalització de contracte*. En un 19% per *cessament voluntari* de la persona.

Els números, en valors absoluts són semblants en ambdós sexes en tots els tipus de baixes. Hi ha un home *acomiatat* i la resta, 4 homes i una dona, les baixes definitives són per a *altres motius (excedència, inca., etc.)*. Destaca també que no hi ha hagut baixes per *cessament per persones a càrrec* ni per *jubilació durant l'any 2008*.

En les dades referents a les edats, tampoc no s'observen diferències significatives entre els homes i les dones. Els números són similars, tenint en compte l'apreciació feta anteriorment sobre la superioritat numèrica de les dones a la plantilla de l'Ajuntament.

Destaca que per *finalització de contracte* la franja d'edat més nombrosa és la de *30 a 45 anys*, seguida de la de *20 a 29 anys* i després la de *46 anys i més*.

Per *cessament voluntari* han estat bastant repartides les baixes definitives el darrer any entre totes les franges d'edats.

Les excedències s'han donat bàsicament a homes amb edat de *més de 30 anys*. Mentre que l'únic *acomiatat* i la única baixa per *incapacitat permanent* han estat a homes respectivament a cada categoria de *més de 46 anys*.

-Baixes temporals, permisos i excedències darrer any-

Descripció baixes temporals	Dones	Homes	Total
Incapacitat temporal	41 persones 1006 dies	33 persones 1110 dies	74 persones 2116 dies
Accident de treball	3 persones 85 dies	6 persones 277 dies	9 persones 362 dies
Maternitat 8	persones 896 dies	- 8	persones 896 dies
Cessió al pare del permís de maternitat	*	**	
Paternitat -		1 persona 13 dies	1 persona 13 dies
Reducció de jornada per cura de fill/a	6 persones	-	6 persones
Reducció de jornada per motius familiars	- 1	persona	1 persona
Excedència voluntària	1 persona	3 persones	4 persones

Absències dies	Dones	Homes	Total
Absències justificades	104,76	65,7	170,46
Dies indisposició	58,01	66,92	124,93
Dies personals	679,31	542,6	1221,97
TOTAL	890,08	713,2	1603,36

*nº treballadores que han cedit a les seves parelles el seu permís de maternitat, amb independència de que ells treballin o no a la mateixa empresa

**nº de treballadors les parelles dels quals els hagin cedit el seu permís de maternitat, amb independència de que elles treballin o no a la mateixa empresa.

Les *baixes temporals*, per *incapacitat temporal* són el numero més elevat amb diferència respecte els altres tipus de *baixes temporals*.

Hi ha hagut 10 casos de *baixes temporals per accident de treball*, 7 homes i 3 dones. També s'observen 5 baixes per *maternitat* i una per *paternitat*. En cap cas de baixa per *cessió al pare del permís de maternitat*.

Respecte la *reducció de jornada per cura de fill/a* s'han donat 6 casos el darrer any, tots de dones. Hi ha un cas d'un home que també obté una *reducció de la jornada* però *per motius familiars*. Les *excedències voluntàries* s'han atorgat a 3 homes i una dona.

D'*absències justificades* del total de 170,46 dies, 104,76, és a dir el 62%, han estat causades per dones; mentre que per homes han estat 65,7, el 38% del total.

Dels *dies d'indisposició*, en total 124,93, les dones n'han agafat 58,01 que representen el 46% i els homes 66,92, és a dir el 54% del total.

Finalment de *dies personals*, les dones agafen 679,31, el 55,6% del total de 1221,97, mentre que els homes 542,66 que representa el 44,4% restant.

Distribució de la plantilla per sexes i per responsabilitats familiars: nombre de fills/lles

-Responsabilitats familiars: nombre fills/lles-

nombre fills/es	Dones	Homes	Total
0	44	43	87
1	30	13	43
2	58	51	109
3 o +	6	5	11
TOTAL	138	112	250

Les dades obtingudes de la distribució de la plantilla per sexes i per responsabilitats familiars, en nombre de fills/lles s'observa què, en valors absoluts, els números són força equilibrats entre homes i dones. Però s'ha de tenir en compte que hi ha moltes més dones que homes a la plantilla de l'Ajuntament de Manlleu.

Per altre banda, destaca que els i les treballadores que tenen filles i fills, aquests són de molt poca edat, només un 4,4% de les criatures són de *3 o més anys*. Majoritàriament, en un 43,6%, els infants de la plantilla de l'Ajuntament ronden els *2 anys* d'edat. Mentre que nadons, amb *menys d'un any* representen el 34,8% del total.

Diagnosi Qualitativa

La diagnosi qualitativa s'ha portat a terme tenint en compte aspectes estratègics i d'organització interns que tinguin inclosos de manera sistemàtica el principi de transversalitat de gènere, tal com:

- ∠ elaboració d'indicadors
- ∠ gestió pressupostària
- ∠ estadístiques desagregades per sexe

Selecció de personal:

En el conveni col·lectiu tant del personal laboral com del personal funcionari, en l'article referent a la contractació s'especifica que "La finalitat de la selecció és fer que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat del lloc de treball ofertat en el marc dels principis constitucionals d'Igualtat, mèrit i capacitat. Aquest criteri és el que preval en el procés de selecció de personal.

A l'Ajuntament de Manlleu no es preveu cap mesura específica que tendeixi a equilibrar la situació de segregació horitzontal que cada cop es dona més a l'àmbit de la administració pública.

Promoció de personal:

En la organització municipal existeixen uns canals molt estipulats pel que fa a la promoció professional i que va molt lligada als concursos interns i a les vacants de plantilla. Tot i així, cal especificar que a Manlleu existeix un pla de desenvolupament professional en base a la gestió per competències que estableix uns criteris de promoció relacionats amb les habilitats i el lloc de treball. En la observació d'aquest pla de desenvolupament no s'ha observat cap criteri de discriminació.

Formació de la plantilla:

L'Ajuntament disposa d'un pla de formació anual que consisteix en la realització d'accions de millora recollides en la Guia de Recursos per al Desenvolupament Professional, i en base a les competències prioritzades a desenvolupar detectades en l'avaluació professional.

La seva difusió es fa a partir del Canal intern, per tant arriba per igual a treballadors que a treballadores. I tothom que es troba entre les persones a les que s'adreça l'acció formativa pot sol·licitar l'assistència. Tanmateix, els cursos que s'ofereixen n'hi ha que són en horari laboral i altres fora de la jornada laboral, la qual cosa pot dificultar que algunes persones hi puguin accedir per temes de conciliació laboral i familiar. Només s'utilitza ocasionalment la formació on-line.

La superació de les activitats vinculades al desenvolupament de les competències professionals i l'obtenció d'una millor avaluació professional, es recompensa amb l'itinerari de carrera professional previst per a la totalitat de llocs de treball de la corporació.

L'any 2008 es van realitzar un total de 550 accions formatives, de les quals 378 les van dur a terme dones i 172 homes. Per tant s'observa una un equilibri entre la presència de les dones a la formació i al conjunt de la plantilla.

En relació a la formació específica sobre la Igualtat d'oportunitats entre dones i homes, des de l'aprovació del Pla municipal d'igualtat s'han dut a terme dos cursos:

- CURS: "La llengua com a eina de llibertat" sobre llenguatge no sexista. 8 hores . 8 i 10 de maig del 2007. 17 persones: 16 dones i un home.
- CURS: "Marc de les polítiques de gènere- implementació i avaluació dels plans d'igualtat. L'ajuntament de Manlleu com a motor de polítiques d'igualtat al municipi". 12 hores. 10, 17 i 24 d'octubre de 2008. 22 persones, 19 dones i 3 homes.

Polítiques d'impacte a la societat :

Des de l'Ajuntament de Manlleu s'han elaborat accions específiques per promoure les dones a nivell de municipi:

- Existeixen registres de dades desagregades per sexes de les persones usuàries, destinatàries o beneficiàries dels serveis i de les actuacions municipals.
- Programa de motivació social i laboral per a dones immigrants.
- Foment i suport a grups i associacions de dones.
- Servei d'atenció psicològica i assessorament jurídic per a dones.
- A nivell tècnic l'agent d'igualtat es coordina amb 60 municipis inclosos en el Programa d'agents d'igualtat, on hi ha un important intercanvi d'experiències.
- Des de l'Ajuntament de Manlleu s'ha participat en campanyes, trobades i projectes per promoure la Igualtat d'Oportunitats. Tant a nivell comarcal, des d'on s'estan impulsant campanyes conjuntes, com a nivell provincial. Trobades i projectes impulsats des de la Diputació de Barcelona, i també a nivell nacional, a actes organitzats per la Generalitat, el Departament de Treball.
- El registre de les dades desagregades per sexe té una important tradició a l'ajuntament de Manlleu, però encara no hi ha antecedents pel que fa a la relació amb empreses concessionàries i proveïdores compromeses amb la igualtat.
- Es dóna suport i es fomenta la creació de grups i entitats de dones.
- En la diagnosi elaborada no s'han detectat relació amb empreses proveïdores compromeses i exemplars en la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Al Pla d'Igualtat Municipal Dona-Home de Manlleu també apareix una referència, no hi ha cap altra documentació corporativa on s'expliciti el compromís de l'ajuntament amb la igualtat d'oportunitats.

Un 83,6% del personal de l'ajuntament enquestat, opina que l'Ajuntament de Manlleu sí té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per tant, en termes generals, podem afirmar que a l'ajuntament existeix una cultura que fomenta i facilita la igualtat, per tal de garantir que totes les persones coneguin totes les mesures per a la igualtat, i així fomentar la seva implicació i participació.

Pressupost en matèria de gènere:

L'acció 1.2.6. fa referència a la inclusió dins del pressupost general d'una partida específica per al Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

L'any 2008, el pressupost de les despeses de l'Ajuntament destinat a la promoció de la igualtat de gènere va ser de: 26.846,84€. Aquesta xifra suposa un 0,133% del total del pressupost de l'Ajuntament.

El 2009, la previsió del pressupost de partida per a la implementació del Pla d'igualtat és de 7723,79€, més 6000€ del Programa d'Agents d'igualtat. Aquesta previsió s'ampliarà en funció de la resolució de les subvencions sol·licitades a la Diputació de Barcelona i a l'Institut Català de les Dones.

Al llarg de l'any 2009 s'ha signat un contracte programa que institucionalitza i consolida el suport de l'ICD al Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) de Manlleu, incrementant els recursos destinats a l'àmbit de la informació i atenció a les dones.

Imatge i Llenguatge:

Es té molt en compte la utilització de llenguatge no sexista. Amb la incorporació de la figura de l'agent d'igualtat hi ha la revisió sistemàtica de documentació com el butlletí intern, i articles penjats a la web, tot i així encara es detecten alguns usos de llenguatge sexista.

Es té en compte la igualtat d'oportunitats en la imatge de la institució (composició de les persones que presideixen un acte oficial, fotografies d'actes oficials, web, etc.).

En aquest sentit caldria establir un protocol que fixés la revisió prèvia de tota la documentació per part de l'agent d'igualtat abans de fer-la pública.

S'ha elaborat una guia de llenguatge no sexista que està penjada al canal i és de lliure accés per a tota la plantilla de l'Ajuntament. També s'ha fet un curs de llenguatge no sexista per al personal municipal.

En la revisió d'accions no s'ha detectat cap acció orientada a mostrar als grups d'interès (contractacions, empreses proveïdores, clàusules socials, etc.) el compromís de l'ajuntament envers el llenguatge no sexista (anuncis mitjans, publicitat, etc.)

Protocol d'Assetjament Sexual o per Raó de Sexe:

L'Ajuntament de Manlleu te elaborat el protocol per a l'eradicació i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe que contempla la declaració institucional a més de la resta d'apartats necessaris per poder portar endavant un document d'aquestes característiques.

- Definicions
- Àmbit de protecció
- Obligacions i orientacions
- Informació i formació
- Assessorament i assistència les persones afectades
- Vies de resolució
- Seguiment del protocol
- Marc legal

Pla d'Acció

- Ajuntament de Manlleu-
2009

Objectius del Pla d'Igualtat Intern

El Pla d'acció que es proposa en aquesta fase té la següent **metodologia**:

1. Definició dels objectius que han de marcar les actuacions a emprendre
2. Definició de les accions per dur a terme des de diferents unitats o serveis de l'Ajuntament de Manlleu
3. Per a cadascuna de les accions es determinaran els recursos humans i materials necessaris
4. Avaluació i seguiment del Pla d'acció
5. El pla d'igualtat té implícit a la seva metodologia el concepte de transversalitat com a eix fonamental de treball.
6. La sostenibilitat que és un dels valors fonamentals en els valors de l'Ajuntament de Manlleu també ha de ser un dels eixos metodològics del pla d'igualtat.

Els **objectius** del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Manlleu són els següents:

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

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

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

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

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

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

Comissió de Seguiment

Un cop l'Ajuntament de Manlleu ha pres el compromís de posar en marxa el pla intern s'ha d'establir un procés de comunicació tal i com ja s'ha exposat en aquest document a la pàgina 9, però també s'ha de designar una comissió de seguiment que estarà integrada per persones que representin la plantilla i a la gestió de personal- es recomana que no hi hagi més de 5 persones.

La comissió ha de tenir una representació paritària tant a nivell de sexe com de representació laboral i el seu objectiu és el de debatre i vetllar per la realització de les accions proposades.

La periodicitat de trobada i seguiment serà anual.

La Llei també recomana crear la figura de l'agent d'igualtat, que seria la persona encarregada de liderar tot el procés de seguiment del pla d'igualtat.

Pla d'Accions d'Igualtat

Pla d'Acció d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Manlleu per àmbits:

Àmbit de la selecció i promoció de personal:

Accions Indicadors		Seguiment Calendari	
<p>1.- Revisió de la descripció dels llocs de treball per aconseguir uns criteris neutres en la seva descripció.</p>	<p>Document elaborat de revisió i conclusions emeses.</p>	<p>Agent d'igualtat</p>	<p>Any 2010</p>
<p>2.- Vetllar la composició dels tribunals de selecció per aconseguir arribar a la paritat en la seva composició.</p> <p><i>Acció regulada per llei</i></p>	<p>Procés de millora a mesura que es van anomenant tribunals</p>	<p>Comissió i area de RRHH</p>	<p>A partir de l'any 2010 i fins que s'arribi a la paritat.</p>
<p>3.- Incloure en les proves d'accés i en els materials d'acollida els aspectes de gènere pactats.</p>	<p>Detectar aquells documents on s'incorpora aquesta acció</p>	<p>Agent d'Igualtat</p>	<p>Any 2010</p>
<p>4.- Mantenir els canals de comunicació a través dels que la plantilla coneix les proves de promoció. Han de ser oberts, transparents i han d'arribar a tothom amb igualtats de condicions</p>	<p>Document elaborat de revisió i conclusions emeses</p>	<p>Comissió i area de RRHH</p>	<p>Any 2010</p>

Accions i mesures de seguiment:

% S'aplicaran polítiques de flexibilitat que s'acompanyaran de mesures de responsabilitat i compromís amb el lloc de treball	Avaluar les polítiques aplicades	Comissió i area de RRHH	A partir de l'any 2010
&. Difondre les mesures entre la plantilla municipal	A través dels canal o dels conductes habituals de RRHH	Comissió i area de RRHH	A partir de l'any 2010

Àmbit de formació de personal:

Accions	Indicadors	Seguiment Calendari	
1.- Oferir eines formatives sobre la perspectiva de gènere a la plantilla municipal.	Programes formatius i la seva avaluació eines <i>on line</i>	Comissió i area de RRHH	A partir 2010
2. Revisar el grau de compliment que es va fent a les diferents àrees en els aspectes de llenguatge de gènere.	Documents revisats	Agent d'Igualtat	Any 2010

Àmbit retributiu:

Accions Indicadors		Seguiment Calendari	
1.- Mantenir la transparència en la política retributiva de la plantilla	Mantenir els ja existents i fer-ne el seguiment	Comissió i area de RRHH	A partir de 2010
2.- Fer extensiu el màxim possible contractacions indefinides	Avaluar l'increment periòdic que es poden donar en aquest tipus de contractes	Comissió i area de RRHH en el marc del Conveni Col·lectiu del personal laboral on caldrà revisar els articles que facin referència a aquest àmbit d'acció	A partir de 2010

Àmbit de salut laboral i assetjament sexual:

Accions Indicadors		Seguiment Calendari	
1.- Sensibilització a la plantilla sobre temes de salut laboral i la seva relació amb la vida personal	Millora del clima laboral	Comissió i area de Salut laboral o RRHH	A partir de 2010
2.- mantenir i aplicar el protocol d'assetjament sexual elaborat	L'estadística dels possibles casos resolts	Comissió i area de Salut laboral o RRHH	A l'any 2010
3.- Vetllar per a que l'organització conegui el protocol d'assetjament sexual	Enquesta a la plantilla per conèixer el grau de sensibilitat i coneixement i relacionar amb els aspectes psicosocials.	Comissió i area de Salut laboral o RRHH	Any 2010

<p>4.- Vetllar per la perspectiva de gènere en la anàlisi dels llocs i condicions de treball. Elaboració estudi psicosocial des de la perspectiva de gènere</p>	<p>Resultats de l'estudi</p>	<p>Comissió i area de Salut laboral o RRHH a partir del Conveni Col·lectiu del personal laboral on caldrà revisar els articles que facin referència a aquest àmbit d'acció</p>	<p>A partir Any 2010</p>
--	------------------------------	--	--------------------------

Transversalitat:

Accions Indicadors		Seguiment Calendari	
<p>1.- Mantenir la cultura d'igualtat reforçada per les accions de les àrees</p>	<p>La suma de tots els indicadors anteriors</p>	<p>La comissió i cadascuna de les àrees de l'Ajuntament a partir del Conveni Col·lectiu del personal laboral on caldrà revisar els articles que facin referència a aquest àmbit d'acció</p>	<p>A partir de 2010</p>
<p>2.- Vetllar per l'ús de llenguatge i material no sexista, la pagina web, las actes reunions dels òrgues de govern</p>	<p>Seguiment constant del material elaborat</p>	<p>La comissió i les persones responsables de correcció lingüística, a més de les diferents àrees de l'Ajuntament</p>	<p>A partir de 2010</p>
<p>3.- Es vetllarà per a que existeixin condicions que permetin la ordenació del temps de treball per dones i</p>	<p>Elaboració de la relació d'aquestes condicions</p>	<p>La comissió i cadascuna de les àrees de</p>	<p>A partir de 2010</p>

per homes tal i com s'especifica a l'àrea d'ordenació del temps de treball		l'Ajuntament	
4.- La cultura de l'organització no impedirà que els homes usin els permisos de paternitat.	Relació d'homes de la plantilla que accedeixen a aquests tipus de permisos	La comissió i cadascuna de les àrees de l'Ajuntament en el marc del Conveni Col·lectiu del personal laboral on caldrà revisar els articles que facin referència a aquest àmbit d'acció	A partir de 2010
5.- Es promourà mesures d'igualtat per a les empreses proveïdores donant una puntuació superior a aquelles que les tinguin	Relació de les empreses com a bones pràctiques a visibilitzar	La comissió i cadascuna de les àrees de l'Ajuntament	A partir de 2010
6.- Relacionar el pla d'igualtat intern amb el pla d'igualtat a la ciutadania de Manlleu	Accions trasnversals	L'agent d'igualtat l'Ajuntament	A partir de 2010

Pressupost assignat

Pressupost assignat:

Documents relacionats de referència

Organigrama Municipal

Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats Dona-Home de Manlleu 2007-20011, novembre del 2006.

Proposta de Manual d'Ús No Sexista de la Llengua de l'Ajuntament de Manlleu,

Protocol de l'Ajuntament de Manlleu per a la eradicació i prevenció de l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe, setembre 2009.

Decret d'elaboració Pla Igualtat Intern.

Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de l'Ajuntament de Manlleu per el període 2008-2011

Bases reguladores procés selectiu agent femení, abril 1998.

Bases reguladores procés selectiu agent femení, abril 1999.

Bases reguladores procés selectiu agent femení, abril 2000.

Pla d'Igualtat Oportunitats dona-home

- Ajuntament de Manlleu -
2009