PLA D'IGUALTAT D'AIGÜES MANRESA 2021-2025

MANRESA, NOVEMBRE 2021

AIGÜES MANRESA
GESTIÓ PÚBLICA DE L'AIGUA

ÍNDEX

1 PRESENTACIÓ 4

2 COMPROMIS DE LA DIRECCIÓ PER INTEGRAR LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES I ELIMINAR QUALSEVOL MENA DE DISCRIMINACIÓ 4

3 L'EQUIP DE TREBALL DEL PLA D'IGUALTAT 5

4 ÀMBIT TERRITORIAL, PERSONAL I TEMPORAL DEL PLA 6

5 DIAGNOSI 7

METODOLOGIA QUE HA SEGUIT LA FUNDACIÓ FERRER I GUÀRDIA 7

DADES DESCRIPTIVES DELS LLOCS DE TREBALL DE L'EMPRESA 8

ÀMBITS D'INTERVENCIÓ 11

CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE 11

REPRESENTATIVITAT I DISTRIBUCIÓ D'HOMES I DONES 12

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS 13

FORMACIÓ CONTINUA I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL 14

CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL 15

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE 16

USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL 17

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I ACTITUDS SEXISTES 18

6 AUDITORIA RETRIBUTIVA 19

NORMATIVA APLICABLE 19

VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL 19

DIFICULTAT TÈCNICA 20

ESFORÇ 20

RESPONSABILITAT PER LA FUNCIÓ 20

CONDICIONS DE TREBALL 20

ANÀLISI DEL SISTEMA RETRIBUTIU 21

ACCIONS DE MILLORA 33

7 OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT 36

8 PLA D'ACCIÓ : MESURES A APLICAR, OBJECTIUS I INDICADORS....37
9 SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE PLA :....63
10 DECLARACIÓ D'INTENCIONS I OBLIGACIONS: 66
11 RESOLUCIÓ DE MODIFICACIONS I POSSIBLES DISCREPÀNCIES 68
12 ANNEX....68

1 PRESENTACIÓ

Teniu a les vostres mans el primer Pla d'Igualtat d'Aigües Manresa, un pla elaborat conjuntament amb la fundació Ferrer i Guàrdia per la part del diagnòstic, on ha comptat amb la participació activa de la plantilla de l'empresa, i per la comissió d'igualtat en el plantejament dels objectius i accions a portar a terme.

Tenir un pla d'igualtat, a part de ser una obligació legal, també es recollia en el Pla Estratègic Horitzó 2025, perquè ens ajuda a encaminar les polítiques d'igualtat dins l'empresa, i fer-la cada vegada més equitativa i justa. Aquest document recull diferents mesures per ajudar a Aigües Manresa a impulsar la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, i a eliminar qualsevol discriminació que pugui donar-se per raó de sexe.

En aquest primer treball ens hem centrat concretament en 8 àmbits d'intervenció: la cultura i política d'igualtat de gènere; la política de recursos humans; la representativitat i la distribució; les condicions i seguretat laboral;, la formació continua i el desenvolupament professional; la comunicació, imatge i llenguatge; els usos del temps i la conciliació laboral i personal; i la prevenció d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.

L'elaboració del pla ha tingut molt en compte el personal de l'empresa. Les seves opinions i visions han estat claus per fer el diagnòstic i poder elaborar un pla real i amb accions a portar a terme realistes i consensuades. A partir d'una enquesta anònima entre el personal, així com de la celebració de diversos grups de discussió han mostrat quines són les accions prioritàries, i hem pogut comprovar la predisposició de les persones de l'empresa per fer-ho possible.

Volem recordar que aquest és un pla viu, que s'anirà analitzant i avaluant a mesura que es vagi avançant. L'ideal es seguir evolucionant fins a integrar totalment la cultura de la igualtat a tots els nivells de l'empresa.

2 COMPROMIS DE LA DIRECCIÓ PER INTEGRAR LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES I ELIMINAR QUALSEVOL MENA DE DISCRIMINACIÓ

POLÍTICA D'IGUALTAT

Aigües de Manresa té com a objectiu garantir la igualtat d'oportunitats de les persones treballadores, així com la diversitat des de totes les perspectives i la protecció dels drets humans fonamentals. A tal fi, Aigües de Manresa vetllarà per:

- Impulsar i fomentar la cultura i política d'igualtat de gènere.
- Treballar per la representació i distribució d'homes i dones en els diferents nivells laborals.
- Garantir la política de recursos humans.
- Fomentar la formació contínua i el desenvolupament professional.
- Complir amb les condicions i seguretat laboral.
- Fomentar la comunicació, la imatge i el llenguatge inclusiu.
- Impulsar i fomentar els usos del temps i la conciliació de la vida laboral i personal.
- Prevenir l'assetjament, les actituds sexistes i la discriminació.

La Direcció d'Aigües de Manresa donem suport a la igualtat i diversitat i declarem el nostre compromís en el desenvolupament de les polítiques que fomentin la diversitat, i integrin la

igualtat de tracte i oportunitats entre persones, sense cap mena de discriminació de forma directa o indirecta.

I perquè així consti signem el present a Manresa el dia dos de març de dos mil vint.

COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ PER INTEGRAR LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES I ELIMINAR QUALSEVOL MENA DE DISCRIMINACIÓ.

POLÍTICA D'IGUALTAT

Aigües de Manresa té com a objectiu garantir la igualtat d'oportunitats de les persones treballadores, així com la diversitat des de totes les perspectives i la protecció dels drets humans fonamentals. A tal fi, Aigües de Manresa vetllarà per:

- Impulsar i fomentar la cultura i política d'igualtat de gènere.
- Treballar per la representativitat i distribució d'homes i dones en els diferents nivells laborals.
- Garantir la política de recursos humans.
- Fomentar la formació contínua i el desenvolupament professional.
- Complir amb les condicions i seguretat laboral.
- Fomentar la comunicació, la imatge i el llenguatge inclusiu.
- Impulsar i fomentar els usos del temps i la conciliació de la vida laboral i personal.
- Prevenir l'assetjament, les actituds sexistes i la discriminació.

La Direcció d'Aigües de Manresa donem suport a la igualtat i diversitat, i declarem el nostre compromís en el desenvolupament de les polítiques que fomentin la diversitat, i integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre persones, sense cap mena de discriminació de forma directa o indirecta.

I perquè així consti signem el present a Manresa, el dia dos de març de dos mil vint.

Antoni Ventura i Ribal | Ricard Tomàs i Puig | Fredi Puig i Soler

Joan Flotats i García | Abel-Joel Agelet i Nonell

3 L'EQUIP DE TREBALL DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat que es presenta a continuació ha estat elaborat per la Comissió d'Igualtat d'Aigües de Manresa. Aquesta comissió està formada per un grup de 10 persones de diferents àrees de l'organització i de diferents categories. És una comissió paritària pel que fa a sexes (dones i homes) i també per composició (representats dels treballadors i treballadores així com per part de l'empresa).

Representants dels treballadors i les treballadores: Eduard Calvo, Eli Carvajal, Laura Grau, Ramon Solernou i Eric Ribera.

Representants de l'empresa : Xavier Fíguls, Alba Subirana, Mar Varea, Jordi Vidal i Josep M Zaragoza.

Els donen suport la Mita Cases com a responsable dels riscos penals i protecció de dades i la Montse Pujol responsable de l'àrea de Persones i Talent.

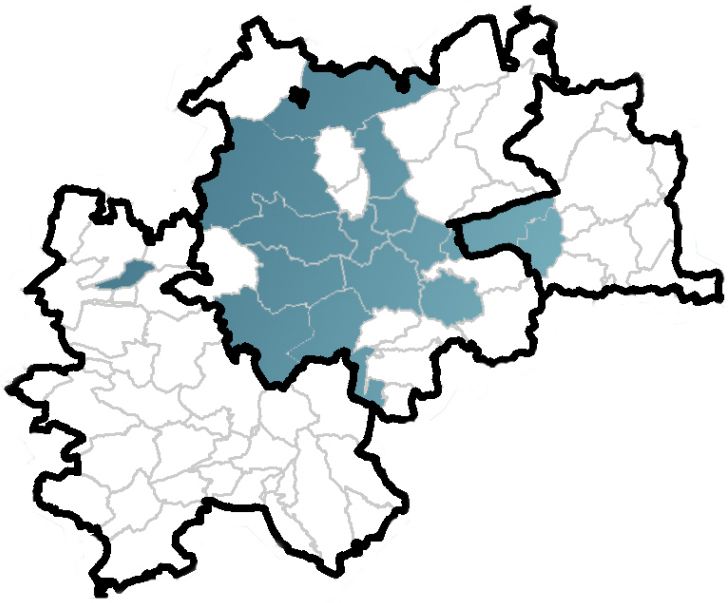
La comissió s'encarregarà de totes les accions destinades a la informació i sensibilització de la plantilla, difusió, diagnòstic, disseny, posada en marxa, seguiment, així com l'avaluació del pla.

4 ÀMBIT TERRITORIAL, PERSONAL I TEMPORAL DEL PLA

Aigües de Manresa, S.A. és una empresa plurimunicipal que neix l'any 1982 a partir de la municipalització del servei portat a terme per la Junta d'Aigües Potables de Manresa durant 125 anys. El seu objectiu prioritari és donar un servei de màxima qualitat als ciutadans.

Tenim com a objecte la gestió del subministrament i abastament de l'aigua potable i l'evacuació, sanejament i depuració de les aigües residuals a Manresa i altres termes municipals de l'entorn. Donant servei a 68.104 persones abonades (dades del 2020).

Concretament gestionem el servei d'abastament d'aigua potable dels municipis de: Calaf, Calders, Castellfollit del Boix, Castellnou de Bages, el nucli de Castelltallat de Sant Mateu de Bages, el Pont de Vilomara i Rocafort, Fonollosa, Manresa, Monistrol de Calders, Navarcles, Navàs, Rajadell, Sant Fruitós de Bages, Sant Joan de Vilatorrada, Sant Salvador de Guardiola, Santpedor, Marganell i l'entitat municipal descentralitzada de Sant Martí de Torruella. També gestionem el servei de clavegueram de Calaf, el Pont de Vilomara i Rocafort, Manresa, Navarcles, Sant Fruitós de Bages i Sant Salvador de Guardiola. I el sanejament, a través de la Mancomunitat de Municipis del Bages pel Sanejament de Castellnou de Bages, Manresa, Navarcles, Sant Fruitós de Bages, Sant Joan de Vilatorrada, Sant Salvador de Guardiola, Santpedor i l'EMD Sant Martí de Torruella.



Des del 2012 també gestiona les Piscines Municipals Manel Estiarte Duocastella, a Manresa.

El personal es localitza principalment en cinc centres de treball: a l'ETAP de Manresa a Dipòsits Nous, a la Seu Social situada a la Plana de l'Om, a l'EDAR de Manresa, a les oficines d'atenció presencial a la plaça del Salt de Manresa i a les Piscines Municipals.

El Pla d'Igualtat el subscriuen la Direcció de l'empresa a través dels representants designats a la Comissió d'Igualtat així com la Representació Legal dels i les Treballadores també designats a aquesta comissió. Aquesta ha conegut i analitzat, de forma conjunta, el diagnòstic de situació realitzat externament per la Fundació Ferrer i Guàrdia i l'ha aprovat mitjançant negociació a aquest pla.

Aquest Pla d'Igualtat serà aplicable a tots els treballadors i les treballadores amb relació laboral d'Aigües de Manresa (amb independència del conveni col·lectiu que se'ls apliqui) així com a qualsevol dels centres de treball actuals o que en futur tingui. El Pla també serà aplicable al personal amb contracte de posada a disposició (ETT) que l'empresa pugui disposar.

No s'exclou l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball o per conveni col·lectiu.

L'entrada en vigor és el 10 de novembre de 2021 i tindrà un període de vigència de quatre anys, fins al 31 d'octubre de l'any 2025. Transcorregut el període de vigència, Aigües de Manresa procedirà, en un termini màxim de sis mesos, a realitzar un nou diagnòstic de la situació existent en matèria d'igualtat entre dones i homes, i es mantindrà vigent l'anterior Pla d'Igualtat fins que no sigui aprovat el següent. El nou entrarà en vigor des del primer dia del mes següent al de la signatura per les parts.

5 DIAGNOSI

Degut a la importància d'aquest estudi sobre la situació de dones i homes dins d'Aigües de Manresa i amb la voluntat que aquest fos el màxim de real, objectiu i rigorós es fa l'encàrrec a una empresa externa i especialitzada. La proposta de Ferrer i Guardia és l'elaboració d'un estudi fet a mida, amb dades quantitatives, qualitatives i també amb la participació de la plantilla a través d'una enquesta així com de diferents grups de discussió.

METODOLOGIA QUE HA SEGUIT LA FUNDACIÓ FERRER I GUÀRDIA

Els Plans d'Igualtat, com a planificació estratègica, es diferencien en dues parts essencials; la diagnosi on generalment s'obtenen dades, s'analitzen i es detecten les principals necessitats i problemàtiques que afecten el conjunt de treballadores i treballadors, i el disseny del pla d'acció anomenat usualment com a Pla d'Igualtat, on es detallen cada una de les mesures i actuacions necessàries per a corregir o eliminar les desigualtats o discriminacions per raó de gènere observades dins de l'empresa.

La Fundació Ferrer i Guàrdia ha executat la part de diagnosi i que comprèn les següents tasques d'acord amb la Comissió: seguiment, recull i anàlisi de la documentació pertinent i elaboració dels qüestionaris.

Un cop validades les eines per recollir la informació, s'inicià l'accés al treball de camp, en aquest cas es va realitzar una enquesta i 6 grups de discussió. Un cop recollides les dades del treball, la fase 2, va culminar amb l'anàlisi qualitativa i quantitativa de la informació. Per tal d'obtenir conclusions consistents es triangulà la informació recollida a partir de les enquestes, grups de discussió, anàlisi de la Relació de Llocs de Treball i d'altres fonts documentals.

L'enquesta a la plantilla es va realitzar entre el 28 de setembre i el 8 d'octubre de 2020, la Relació de Llocs de Treball és referent al 2021 (primer trimestre), la revisió documental és amb dades obtingudes o disponibles entre el març i setembre de 2020, els grups de

discussió es van realitzar entre el 9 i 11 de març de 2021 i els indicadors són referents a març de 2021.

L'enquesta va ser resposta per un total de 148 persones, la Relació de Llocs de Treball té un total de 197 persones i als grups de discussió hi van participar 48 persones de diferents processos, grups, nivells i centres de treball. Cal tenir en compte que la informació provinent de l'enquesta i grups de discussió són sempre percepcions i opinions, que poden ser imprecises o parcials atès que les persones participants aporten la informació principalment partint de vivències personals i punts de vista concrets.

Per a la Revisió documental es va consultar el conveni del cicle de l'aigua i de l'equipament esportiu, l'organigrama de l'empresa, el Pla Estratègic Aigües de Manresa: Horitzó 2025, ofertes de treball i piulades. Per als indicadors d'igualtat es van dissenyar 35 indicadors d'igualtat adients per al context de l'empresa.

En la següent taula es mostra la relació existent entre la informació recollida segons àmbit d'intervenció i treball de camp:

Taula 1: Informació recollida segons àmbit d'intervenció i treball de camp

Àmbits d'intervenció	RLT	Rev. Doc	Enquesta	Indicadors	Grups discu.
Cultura i política d'igualtat de gènere		Sí	Sí	Sí	Sí
Representativitat i distribució d'homes i dones	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Política de recursos humans	Sí	Sí		Sí	Sí
Formació contínua i desenvolupament professional		Sí	Sí	Sí	Sí
Condicions i seguretat laboral		Sí	Sí	Sí	Sí
Comunicació, imatge i llenguatge		Sí	Sí	Sí	Sí
Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal		Sí	Sí	Sí	Sí
Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació		Sí	Sí	Sí	Sí

En la mesura que ha estat possible s'ha segmentat els resultats per un costat de la plantilla inclosa en el cicle de l'aigua i per l'altra a la plantilla de l'equipament esportiu, atès que tot i pertànyer a la mateixa empresa Aigües de Manresa el personal de l'equipament esportiu es va incorporar l'octubre de 2012 a l'empresa mantenint certs elements laborals com pot ser el conveni. D'aquesta manera, en el text s'indica quan la informació fa referència a l'Equipament Esportiu al cos del text, títol de l'apartat o del gràfic o taula, i amb Cicle de l'Aigua quan fa referència al conjunt de l'empresa sense l'Equipament Esportiu. Quan s'especifica 'Aigües de Manresa', es fa referència al conjunt de la plantilla del cicle de l'aigua i de l'equipament esportiu, i/o al conjunt de l'empresa.

DADES DESCRIPTIVES DELS LLOCS DE TREBALL DE L'EMPRESA

A continuació es presenten dades descriptives sobre la Relació de Llocs de Treball d'Aigües de Manresa referents al primer trimestre de 2021. Aquestes dades han d'ajudar a situar la composició de la plantilla, en apartats posteriors s'elaboraran anàlisis similars però des de la perspectiva de gènere. A Aigües de Manresa, hi ha un total 197 treballadors i treballadores, el 35% de dones i 65% d'homes. Concretament, al Cicle de l'Aigua hi ha una plantilla de 158 persones, sent el 31% dones i el 69% homes. A l'Equipament Esportiu hi ha un total de 39 persones, aquí el percentatge de dones és notablement superior, representant el 51% i els homes el 49%.

Al Cicle de l'Aigua hi ha 82 llocs de treball diferenciats, i a l'Equipament Esportiu un total de 10 llocs de treball diferenciats. Aquests llocs de treball, en el cas del Cicle de l'Aigua, s'agrupen en grups laborals (del I al VI) i en nivells al Cicle de l'Aigua els nivells van de l' 1 al 12, i a l'Equipament Esportiu en grups laborals de l'1 al 5, tot i no tenir equivalència amb els grups del Cicle de l'Aigua. Pel que fa a del Cicle de l'Aigua, els nivells més nombrosos són el 2, 3 i 4 vinculats principalment al grup II, III, IV i V en menor mesura. En el cas de l'Equipament Esportiu, el grup més nombrós és el 3, seguit del 5.

Taula 3: Grups laborals Cicle de l'Aigua

NIVELL CICLE DE L'AIGUA	%
1	5,06
2	10,13
3	10,13
4	36,71
5	3,80
6	5,06
7	8,86
8	5,06
9	1,90
10	7,59
11	2,53
12&	3,16

Font: RLT

Taula 4: Grups laborals Equipament Esportiu

GRUP LABORAL EQUIPAMENT ESPORTIU	%
1	7,69
2	15,38
3	46,15
4	10,26
5	20,51

Al Cicle de l'Aigua existeixen un total 21 processos (l'equivalent a àrees). Els processos amb més personal són Gestió d'Actius (GA) amb 29 persones i Depuradora (DP) amb 17 persones.

Taula 2: nombre i percentatge de Dones i Homes

	n	%
Aigües de Manresa (conjunt empresa)		
Dona	69	35,03%
Home	128	64,97%
Total	197	100%
Cicle de l'Aigua		
Dona	49	31,01
Home	109	68,99
Total	158	100%
Equipament Esportiu		
Dona	20	51,28
Home	19	48,72
Total	39	100%

Font: RLT

Per últim, s'ha caracteritzat els centres de treball a partir de variables clau (atributs de variables categòriques i mitjanes de variables contínues), com: el percentatge de dones, el percentatge de persones del grup laboral I, II i III, la mitjana d'any de naixement i incorporació, el percentatge de plantilla amb un torn rotatiu (matí-tarda o matí-tarda-nit), el percentatge de plantilla que realitza reforços-guàrdies, el percentatge de plantilla que realitza jornades parcials, el percentatge de plantilla amb estudis universitaris, el percentatge de plantilla amb fills o filles menors d'edat i la mitjana de fills (fent mitjana amb el valor 0) i el percentatge de plantilla amb persones dependents (amb discapacitat o edat avançada) a càrrec.

Taula 6: Característiques dels centres de treball

	Nombre respostes	% dones	% grup I-III	Naixement	Incorporació	% temporal	% torn rotatiu
Depuradora	13	16,7	**69,2**	1978	2005	0,0	**58,4**
Dipòsits nous	81	25,4	43,4	1976	2007	**14,1**	8,4
Piscines	**29**	**58,1**	**54,6**	**1984**	**2014**	**15,6**	**36,4**
Plaça del Salt	**6**	**71,4**	0	1976	2007	0,0	0,0
Plana de l'Om	**20**	**60**	38,4	1974	2005	0,0	0,0
Total	149	39,6	45,6	1977	2008	9,9	16,9
		% guàrdies	%<37,5h/set	% Estudis univ.	% fills/es menors	Mitjana nombre fills/es	% dependents
Depuradora	13	16,7	0	33,3	**69,2**	1,66	0
Dipòsits nous	81	22,9	2,8	31	49,3	**1,86**	**12,7**
Piscines	**29**	**46,4**	**21,9**	**21,2**	51,5	1,36	3
Plaça del Salt	**6**	0	**28,6**	71,4	**75**	**2**	**14,3**
Plana de l'Om	**20**	12	20	46,2	**60**	**1,92**	8
Total	149	23,9	11,1	33,5	54,7	1,76	8,7

Font: Enquesta

Més enllà de comentar els resultats per cada un dels centres de treball, cal destacar en primer lloc l'Equipament Esportiu, que es caracteritza per estar feminitzat, tenir més plantilla en grups laborals més baixos, una plantilla més jove i amb menys antiguitat, amb un major nombre de contractes temporals, amb més percentatge de torns rotatius, més jornades parcials i menys estudis universitaris, per tant possiblement amb unes condicions o situació laboral menys favorable.

En segon lloc la Plaça del Salt, també amb un major nombre de dones que homes, tot i que amb més categoria laboral, més jornades parcials, més percentatge de fills menors, i més percentatge de plantilla amb persones dependents, per tant, amb més possibilitat de tenir dificultats de conciliació.

La Plana de l'Om té similituds amb la Plaça del Salt, és un centre de treball amb major nombre de dones que homes, amb més diversitat de categories laborals i que n'inclouen les de l'1 al 3, i amb un alt percentatge de plantilla amb fills i filles menors d'edat i més mitjana de fills.

La Depuradora és un centre masculinitzat amb alt percentatge de plantilla dels grups de l'1 al 3, alt percentatge de plantilla amb torns rotatius i alt percentatge de fills menors d'edat.

En darrer lloc els Dipòsits nous es caracteritza pel percentatge de contractes temporals, mitjana alta de fills o filles menors i alt percentatge de persones dependents.

Cal tenir present, que els resultats corresponen als resultats de l'enquesta entre 28 de setembre i el 8 d'octubre de 2020 i amb una resposta del 75% de la plantilla.

Alhora per caracteritzar els centres de treball segons les seves opinions, s'han realitzat regressions logístiques2, les quals permeten crear un model predictiu de variables dicotòmiques. Més enllà de les equacions contemplades als models, es comentaran quines variables d'opinió caracteritzen els centres de treball.

- La plantilla de la Depuradora es caracteritza per no a allargar la seva jornada laboral més de mitja hora durant la setmana en tanta mesura com altres centres de treball, i per treballar en major mesura dissabtes, diumenges o festius.

- La plantilla de Dipòsits nous es caracteritza per considerar que les places vacants i promocions internes són poc conegudes entre la plantilla, per considerar que l'exigència de treball és poc assolible, per considerar que entre companys i companyes hi ha suport i ajut mutu, per tenir jornades laborals més llargues i per treballar en menor mesures els dissabtes, diumenges o festius.

- La plantilla de les Piscines (Equipament Esportiu) es caracteritza per considerar en major mesura que l'empresa promou accions d'igualtat dirigides a la ciutadania, per considerar en major mesura que els i les caps confien en la plantilla, per tenir jornades laborals més curtes i per treballar en major mesura els dissabtes, diumenges i festius.

- La plantilla de la Plaça del Salt es caracteritza per considerar en major mesura que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a la formació continuada a l'empresa, per considerar en menor mesura que existeix suport i cohesió entre els i les companyes, per considerar en menor mesura que l'empresa s'expressa internament amb un llenguatge no sexista, per no a allargar la seva jornada laboral més de mitja hora durant la setmana en tanta mesura i per no haver d'atendre, gestionar o planificar treball domèstic i de cura durant la jornada laboral (és a dir menys doble presència).

- Plana de l'Om: no s'obtenen resultats sòlids per aquest centre de treball.

ÀMBITS D'INTERVENCIÓ

En la Diagnosi s'analitzen 8 àmbits d'intervenció que són els següents:

CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

En aquest àmbit s'avalua en quina mesura la corporació ha adoptat la perspectiva de gènere i la transversalitat de gènere en les polítiques, plans o actuacions de cadascun dels seus serveis o actuacions. S'inclouen: la sensibilització de la plantilla en la perspectiva de gènere, la percepció de la cultura i polítiques d'igualtat de gènere de l'empresa i les mesures objectives realitzades per l'organització.

INDICADORS D'IGUALTAT

A partir de l'Eina de recull d'Indicadors d'Igualtat, la qual ha estat completada per Aigües de Manresa, amb un total de 35 indicadors d'igualtat interna per empreses i administracions públiques, s'ha creat un sistema de puntuació per àmbits d'anàlisi. La puntuació obtinguda és mitjana (entre els 41 i 60 punts). L'empresa compta amb una persona responsable de la igualtat interna (tècnica/a Persones i Talent), comptarà amb una comissió que treballarà els aspectes d'igualtat interna (comissió de seguiment del Pla d'Igualtat), comptarà amb un pla de responsabilitat social o similar (pendent d'elaboració) i

participa o mostra parcialment el seu suport a actes, jornades, diades o altres esdeveniments públics enfocats a la igualtat de gènere.

Per altra banda l'empresa no compta amb un pressupost específic assignat a mesures d'igualtat interna, no ha realitzat en els darrers dos anys formacions vinculades a la igualtat interna o a sensibilitzar a la plantilla sobre aquesta matèria.

SÍNTESI DE RESULTATS

+ Elements a mantenir

- La plantilla d'Aigües de Manresa assumeix els principis de la perspectiva de gènere.
- El conveni col·lectiu del Cicle de l'Aigua estableix mesures que de forma directa o indirecta ajuden a garantir la igualtat entre dones i homes a l'empresa: formació, reducció de jornada, flexibilitat horària, permisos, etc.
- L'empresa compta amb una persona responsable de la igualtat interna.
- L'empresa comptarà amb una comissió que treballi aspectes d'igualtat interna.
- L'empresa comptarà amb un pla de responsabilitat social o similar que incorpora la igualtat d'oportunitats, pendent d'elaboració.
- L'empresa participa parcialment a actes, jornades, diades o altres esdeveniments públics enfocats a la igualtat de gènere.
- La plantilla percep com en els darrers anys l'empresa ha tingut més en compte la perspectiva de gènere i igualtat.

-Recomanacions de treball

Acció 1.1 Impulsar accions específiques per garantir la igualtat de gènere a la plantilla, així com sensibilitzar-la sobre aquestes qüestions.

Acció 1.2 Realitzar formacions vinculades a la igualtat de gènere entre aquells col·lectius que ho precisin.

REPRESENTATIVITAT I DISTRIBUCIÓ D'HOMES I DONES

L'anàlisi de la representativitat i distribució d'homes i dones a Aigües de Manresa, busca conèixer en quins llocs de treball es troben homes i dones dins de l'organisme, els principals indicadors que es tenen en compte són: la segregació horitzontal, la segregació vertical, els càrrecs de representació dels i les treballadores, la vinculació laboral (personal laboral), tipus de contracte (duració determinada o indefinit) i grup laboral.

INDICADORS D'IGUALTAT

L'empresa compleix els dos indicadors proposats per a l'àmbit de la representativitat i distribució d'homes i dones, obtenint d'aquesta manera la màxima puntuació 81-100. D'aquesta manera l'empresa compta amb una representació dels i les treballadores amb una presència equilibrada de dones (entre el 30 i el 70%), a part l'empresa compta amb mesures o iniciatives formals per reduir la segregació de sexes horitzontal o vertical.

SÍNTESI DE RESULTATS

+ Elements a mantenir

- La plantilla d'Aigües de Manresa percep com els càrrecs superiors estan ocupats per homes i dones de forma proporcional.
- La plantilla d'Aigües de Manresa considera que no hi ha impediments per les dones en la promoció laboral o en ocupar càrrecs de responsabilitat a l'empresa.
- Existeix un acord generalitzat pel que fa a la necessitat de disposar d'equips mixtos, tot i que poden existir altres visions i opinions.
- En la darrera dècada, la incorporació de personal s'ha fet de forma paritària, és a dir, s'ha contractat homes i dones de forma proporcional.
- A l'Equipament Esportiu tots els grups laborals estan compostos de forma paritària.
- La representació dels i les treballadores compta amb una presència de dones entre el 30 i 70%.
- L'empresa compta amb mesures o iniciatives formals per reduir la segregació de sexes horitzontal o vertical.
- La plantilla del Cicle de l'Aigua considera que no hi ha raons objectives que justifiquin la segregació horitzontal, per exemple l'ús de la força en professions masculinitzades.
- Bona part dels i les participants als grups de discussió del Cicle de l'Aigua consideren que en els darrers anys hi ha hagut una voluntat manifesta que els equips de treball siguin més paritaris.

-Recomanacions de treball

Acció 2.1 Establir mesures o accions que puguin propiciar la paritat en l'accés dels llocs de treball vacants, sigui a través del foment de les candidatures del sexe minoritari o a partir d'altres mesures.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS

La política de recursos humans manté molta relació amb el punt anterior, en aquest document s'han separat els dos àmbits per tal d'equilibrar-los en referència a la resta d'àmbits d'intervenció; en l'àmbit de representativitat i distribució d'homes i dones s'exposa la situació des d'un punt de vista més descriptiu (l'estat actual de la distribució) i en el present àmbit s'analitzen quins són els factors que poden generar l'estat actual (el perquè).

INDICADORS D'IGUALTAT

L'empresa obté la màxima puntuació (81-100) en els indicadors de la política de recursos humans, atès que compta amb el compliment de tots els indicadors proposats: Compta amb mesures o iniciatives formals per reduir la bretxa salarial entre homes i dones a la plantilla, existeix una descripció de llocs de treball actualitzada, les taules de retribucions estan

publicades i actualitzades al conveni col·lectiu, existeixen protocols o mesures formals de selecció de personal amb criteris clars, objectius i transparents que eviten la discriminació de gènere, l'equip de selecció de personal habitualment està format de forma paritària (sexes), assolir la paritat de sexes en un determinat departament és un criteri valorat en els processos de selecció i a l'equip de Recursos humans hi ha alguna persona amb formació específica en igualtat.

SÍNTESI DE RESULTATS

+ Elements a mantenir

- Aigües de Manresa incorporen la definició de treball d'igual valor en els convenis col·lectius.
- Les taules salarials i complements salarials estan descrits i actualitzats.
- El sistema de cobertura d'un lloc vacant compta amb una definició i pauta establerta.
- Aigües de Manresa té una bretxa salarial del 3,55% tenint en compte igual temps de treball i igual nivell salarial.
- Cicle de l'Aigua té una bretxa salarial del 2,24% tenint en compte igual temps de treball i igual nivell salarial, les diferències entre salaris corresponen a l'antiguitat i als complements salarials rebuts per les característiques del lloc de treball i, no a desigualtats de gènere estructurals a l'empresa.
- L'Equipament Esportiu té una bretxa salarial del 5,78% tenint en compte igual temps de treball i igual nivell salarial, les diferències entre salaris corresponen als complements salarials rebuts per les característiques del lloc de treball i no a desigualtats de gènere estructurals a l'empresa.
- L'empresa compta amb mesures o iniciatives formals per reduir la bretxa salarial entre homes i dones de la plantilla.
- Existeix una descripció de llocs de treball actualitzada.
- L'equip de selecció de personal habitualment està format de forma paritària (sexes).
- Assolir la paritat de sexes en un determinat departament és un criteri valorat en els processos de selecció.
- A l'equip de Persones i Talent hi ha alguna persona amb formació específica en igualtat.
- La Plantilla d'Aigües de Manresa sap on pot consultar el conveni col·lectiu o la informació referent al salari.

-Recomanacions de treball

Acció 3.1 Actualització del detall salarial dels vuit treballadors que mantenen el nivell salarial anterior, afegint complements personals i posant-los el nivell corresponent al lloc de treball vigent.

FORMACIÓ CONTINUA I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

L'àmbit d'intervenció de la formació contínua i desenvolupament professional busca analitzar l'accés i igualtat a les actuacions de formació contínua i les polítiques de desenvolupament i promoció professional, per tant es vincula estretament amb els darrers dos àmbits.

INDICADORS D'IGUALTAT

En l'àmbit de la Formació contínua i desenvolupament professional també s'assoleix la màxima puntuació (81-100), atès que l'empresa compta amb un pla de formació i desenvolupament o mesura similar, ha ofert a la plantilla com a mínim una formació vinculada amb el lloc de treball en els darrers 12 mesos, existeix un protocol o mesura formal per a la promoció interna amb criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per sexe i les ofertes de promoció interna són públiques i clarament visibles per tota la plantilla a qui correspongui.

SÍNTESI DE RESULTATS

+ Elements a mantenir

- A l'Equipament Esportiu el percentatge de plantilla formada en el darrer any és superior al 90%, sense diferències entre sexes.
- A Aigües de Manresa, la plantilla considera que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a formació o promoció laboral.
- El Pla Estratègic Aigües de Manresa: Horitzó 2025 contempla la formació dels i les treballadores per evolucionar en la seva carrera professional.
- En Conveni col·lectiu del Cicle de l'Aigua contempla comissions paritàries de formació i un Pla de Formació per la plantilla.
- La plantilla d'Aigües de Manresa mostra generalment satisfacció en la seva trajectòria laboral a l'empresa.
- Al del Cicle de l'Aigua, més d'un 60% està d'acord o molt d'acord en el fet que des que va entrar a treballar a l'empresa, aquesta li ha permès evolucionar professionalment.

-Recomanacions de treball

Acció 4.1 Indagar sobre quins perfils professionals poden haver-se format en menor mesura i valorar quines formacions poden aportar valor a la seva pràctica professional.

Acció 4.2 Establir o remarcar els criteris de transparència i objectivitat en les promocions internes.

Acció 4.3 Revisar els protocols o procediments de comunicació de places vacants i processos de promoció interna a Aigües de Manresa i especialment a l'Equipament Esportiu, per garantir-ne el ple coneixement per ambdós sexes.

CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL

L'àmbit analitza les condicions físiques de l'entorn de treball, la seguretat, la salut laboral i la prevenció dels riscos psicosocials.

INDICADORS D'IGUALTAT

En l'àmbit de les condicions i seguretat laboral, l'empresa també obté la màxima puntuació (81-100), atès que compleix tots els indicadors proposats. Concretament l'empresa recull dades sobre salut laboral i estan desagregades per sexe, categoria laboral i departament, paral·lelament la prevenció de riscos laborals incorpora la prevenció dels riscos psicosocials.

SINTESI DE RESULTATS

+ Elements a mantenir

- A Aigües de Manresa, generalment, no es detecten problemàtiques destacades pel que fa a les condicions i seguretat laboral.
- El 92% d'Aigües de Manresa considera que té un bon, molt bon o excel·lent estat de salut, no hi ha diferències segons sexes.
- La plantilla d'aigües no se sent esgotada de manera habitual, però es detecta que les dones se senten esgotades en un percentatge més elevat.
- El Pla Estratègic Aigües de Manresa: Horitzó 2025 contempla adaptar l'organització als nous reptes i noves formes de treballar i també contempla millorar la vinculació emocional a l'empresa.
- L'empresa recull dades de salut laboral desagregades per sexe, categoria laboral i processos i incorpora la prevenció de riscos psicosocials.

-Recomanacions de treball

Acció 5.1 Seguir treballant i oferint mesures de seguretat i protecció laboral, en especial atenció a aquells grups laborals amb més exposició als riscos.

Acció 5.2 Impulsar mesures o accions que ajudin a reduir l'esgotament mental o la tensió en especial atenció a les dones.

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

L'àmbit d'intervenció de la comunicació, imatge i llenguatge analitza els materials de comunicació interna i externa i detecta el potencial llenguatge no inclusiu. Per a la seva anàlisi s'ha tingut en compte la imatge corporativa i la comunicació verbal, escrita i figurativa.

INDICADORS D'IGUALTAT

En l'àmbit de la comunicació, imatge i llenguatge no es compleixen els tres indicadors proposats, obtenint per tant la mínima puntuació. Concretament es recull que el personal de comunicació no té formacions o mòduls formatius sobre igualtat o comunicació inclusiva, amb perspectiva de gènere, no discriminatòria o similar, tampoc existeix una guia d'estil o manual d'ús del llenguatge inclusiu/no sexista de referència, ni s'han realitzat formacions sobre el llenguatge inclusiu/no sexista a la plantilla o part d'aquesta.

SÍNTESI DE RESULTATS

Entre la plantilla d'Aigües de Manresa existeix un acord generalitzat en què l'empresa s'expressa amb imatges i llenguatge de forma no sexista, tant de forma interna com externa.

+ Elements a mantenir

- La presència d'homes i dones a les xarxes socials d'Aigües de Manresa és equilibrada.

-Recomanacions de treball

Acció 6.1 Establir una guia d'estil o manual d'ús i/o realitzar formacions de llenguatge inclusiu o no sexista de referència a l'empresa, en especial entre aquella plantilla que duu a terme tasques de comunicació o redacció. ALBA

USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL

L'àmbit d'intervenció dels usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal analitza la flexibilitat horària segons necessitats, jornades laborals, torns, detecció de mancances i debilitats en la conciliació de la vida laboral i personal i usos del temps.

INDICADORS D'IGUALTAT

En l'àmbit dels usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal, s'obté la màxima puntuació (81-100). D'aquesta manera l'empresa permet el teletreball com a mesura per a la conciliació de la vida laboral-domèstica (arran de la crisi sanitària de la Covid-19), permet la jornada intensiva com a mesura per a la conciliació de la vida laboral-domèstica (de forma diferenciada segons el grup de treball), compta amb mesures de flexibilitat horària o borsa d'hores i limita reunions o trobades fora de l'horari laboral (de forma diferenciada segons el grup de treball). S'ha exclòs l'indicador 'limita les comunicacions (e-mails, trucades, missatges) fora de l'horari laboral' atès que és una empresa de serveis essencials i existeixen diferents horaris.

SÍNTESI DE RESULTATS

+ Elements a mantenir

- A Aigües de Manresa homes i dones dediquen aproximadament el mateix temps al treball laboral que al treball domèstic, les diferències són de 30 minuts.
- El 55% del Cicle de l'Aigua considera que les mesures de flexibilitat horària són suficients i el 65% de l'Equipament Esportiu també ho considera.
- Al Cicle de l'Aigua no es detecten problemàtiques destacables pel que fa a la conciliació de la vida privada.
- El Pla Estratègic Aigües de Manresa: Horitzó 2025 contempla la millora de la conciliació familiar de tot el personal.
- L'empresa permet el teletreball com a mesura per a la conciliació de la vida laboral-domèstica en els llocs de treball que sigui possible implantar aquesta modalitat.
- L'empresa està valorant de poder aplicar la jornada intensiva (en els períodes d'estiu) del personal que fa horari continuat com a mesura per a la conciliació de la vida laboral-domèstica i sempre que l'activitat del procés ho permeti.
- L'empresa compta amb algunes mesures de flexibilitat horària o borsa d'hores.
- L'empresa limita reunions o trobades fora de l'horari laboral.
- Al Cicle de l'Aigua generalment es fa una bona valoració del teletreball, indiferentment de les preferències que tingui la persona.

-Recomanacions de treball

Acció 7.1 Diagnosticar possibles dificultats de conciliació entre les dones de l'Equipament Esportiu, i en cas de ser pertinent, impulsar mesures per facilitar la conciliació de la vida laboral i personal.

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I ACTITUDS SEXISTES

L'àmbit d'intervenció de la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació analitza les possibles situacions d'assetjament sexual verbal, no verbal i físic, d'intercanvi, ambiental, horitzontal o vertical, així com aborda l'existència de plans, protocols o mecanismes de prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminatòries que l'Empresa ha posat en marxa.

INDICADORS D'IGUALTAT

En l'àmbit de la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació no es compleixen els indicadors proposats i per tant s'obté la puntuació mínima (0-20). Concretament l'empresa no disposa un protocol en cas d'assetjament, actituds sexistes i discriminació (tot i que l'està impulsant), no compta amb una persona referent per gestionar casos d'assetjament, actituds sexistes i discriminació i no existeixen canals per recollir denúncies o reclamacions en cas de conèixer o ser víctima d'assetjament sexual per raó de gènere.

SÍNTESI DE RESULTATS

<u>+ Elements a mantenir</u>

- A Aigües de Manresa no es detecten problemàtiques greus en referència a l'assetjament, actituds sexistes i discriminació a partir de l'enquesta.
- El conveni col·lectiu del Cicle de l'Aigua estableix com a falta molt greu l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- El conveni col·lectiu d'equipaments esportius defineix i contempla l'assetjament sexual, i estableix quines són les vies de resolució.

<u>-Recomanacions de treball</u>

Acció 8.1 Crear un protocol en cas d'assetjament, actituds sexistes i discriminació (actualment s'està impulsant)

Acció 8.2 Crear canals anònims per recollir denúncies o reclamacions en cas d'assetjament sexual.

Acció 8.3 Establir una persona referent per canalitzar i gestionar possibles situacions d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.

Acció 8.4 Realitzar accions per sensibilitzar i reduir comentaris, bromes o diferències de tracte per raó de sexe, identitat sexual, orientació sexual o altres eixos de discriminació.

En l'Annex s'adjunta el document complert de la Diagnosi d'Igualtat a Aigües Manresa elaborat per la Fundació Ferrer i Guàrdia.

6 AUDITORIA RETRIBUTIVA

NORMATIVA APLICABLE

Segons el Real Decret 902-2020:

"*l'Auditoria Retributiva té per objectiu d'obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. D'aquesta manera, haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se per garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment del mencionat sistema retributiu."*

La mateixa normativa defineix l'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor:

"*El principi d'igual retribució per treball d'igual valor [...] conforme a l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors, un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les que les activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents:*

a) S'entén per naturalesa de les funcions o tasques, *el contingut essencial de la relació laboral, tant en l'atenció a allò establert en la llei o en el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l'activitat desenvolupada.*

b) S'entén per condicions educatives *les que es corresponen amb les qualificacions reglades i que guardin relació amb el desenvolupament de l'activitat.*

c) S'entén per condicions personals i de formació *aquelles que poden servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent l'experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat.*

d) S'entén per condicions laborals *i per factors estrictament relacionats amb l'acompliment d'aquells diferents als anteriors que siguin rellevants en l'acompliment de l'activitat.*

A tals efectes, podran ser rellevants, entre altres factors i condicions, amb caràcter no exhaustiu, la penositat i dificultat, les postures forçades els moviments repetitius, la destresa, minuciositat, l'aïllament, la responsabilitat tant econòmica com relacionada amb el benestar de les persones, la polivalència o definició extensa d'obligacions, les habilitats socials, les habilitats de cures i atenció a les persones, la capacitat de resolució de conflictes o la capacitat d'organització [...]".

VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

El sistema retributiu d'Aigües de Manresa es basa en una estructura salarial que contempla la naturalesa de les ocupacions i no en els mèrits de l'individu. Es realitza a través de les definicions dels llocs de treball on s'assignen a cada lloc de treball uns punts d'acord amb una sèrie de factors d'avaluació on s'especifiquen graus a les diferents variables i, s'atorga

una puntuació segons el grau, aquest sistema es conegut com a Mètode de puntuació de factors.

Les primers valoracions amb aquest sistema es van realitzar abans de l'any 2010 i en el conveni vigent (2019-2021 Aigües de Manresa) es va preveure la possibilitat de revisar el sistema de valoracions actual com a resposta a l'evolució de l'organització i del propi mercat laboral. Per aquest motiu, durant el primer semestre de l'any 2021 s'ha realitzat una doble activitat: revisar les Descripcions de tots els llocs de treball, actualitzant funcions, responsabilitats, formació d'accés i, amb el suport d'uns assessors externs revisar la metodologia de les Valoracions dels Llocs de treball.

Durant el mes de novembre s'han iniciat les entrevistes de valoracions dels llocs de treball per part d'una Comissió de Valoracions formada per la Direcció d'Organització, la responsable de Persones i Talent, la representació dels treballadors/es i, les diferents persones responsables dels llocs a valorar i, està previst que finalitzin durant el mes de desembre de 2021.

Els quinze factors a valorar s'agrupen en 4 grans àrees : Dificultat tècnica, esforç, responsabilitat per la funció encomanada i condicions de treball i s'han escollit perquè no contemplen biaix de gènere:

DIFICULTAT TÈCNICA

- Formació
- Coneixements en idiomes i altres
- Coneixements sobre noves tecnologies
- Experiència
- Autonomia

ESFORÇ

- Esforç físic
- Esforç mental i visual

RESPONSABILITAT PER LA FUNCIÓ

- Responsabilitat sobre equips, utillatge, materials o productes
- Responsabilitat sobre errors
- Responsabilitat sobre dades confidencials
- Responsabilitat sobre seguretat d'altres
- Relacions : Responsabilitat sobre contacte amb altres
- Responsabilitat sobre comandament i supervisió

CONDICIONS DE TREBALL

- Entorn i condicions de treball
- Riscos inevitables

Pel que fa a l'equipament de piscines municipals el sistema retributiu es basa en la classificació prevista en el conveni col·lectiu, on es preveuen fins a 5 grups professionals diferenciats i, l'empresa a partir d'aquesta classificació ha creat fins a 15 llocs de treball d'acord amb les funcions i equiparacions descrites en el propi conveni (Capítol II Classificació professional, article 13 nivells funcionals).

Per altra banda, també s'ha negociat amb els representants del personal complements i millores no previstes en conveni col·lectiu que compensen des de la preparació de classes o la realització d'activitats , el treball en dies festiu o la realització de treballs a torns. Aquests complements i plusos són neutres, no preveuen biaix de gènere.

ANÀLISI DEL SISTEMA RETRIBUTIU

Al conjunt d'Aigües de Manresa, contemplant tant la plantilla del Cicle de l'Aigua com de l'Equipament Esportiu, la bretxa salarial existent entre homes i dones per igual temps de treball i nivell o grup salarial és del 3,55%. Com s'indica en els següents apartats, tant per la plantilla del Cicle de l'Aigua com per la plantilla de l'Equipament Esportiu, aquesta bretxa és atribuïda a la naturalesa dels llocs de treball i els complements que es perceben en relació amb aquesta naturalesa. En cap cas s'observen diferències atribuïbles a diferent salari per treball d'igual valor, ni tampoc desigualtats salarials estructurals de l'empresa.

Bretxa salarial per igual temps de treball i nivell salarial	**3,55%**

Cicle de l'Aigua

La bretxa salarial per igual temps de treball i nivell salarial entre la plantilla del Cicle d'Aigua és del 2,24%, per tant pràcticament no existeixen diferències entre homes i dones, i les variacions existents suposen diferències en els complements i antiguitat.

Bretxa salarial per igual temps de treball i nivell salarial	**2,24%**

A continuació es desglossa l'anàlisi de la bretxa salarial de forma seqüencial, primerament la bretxa del sou brut anual, la bretxa del sou/hora, la bretxa del sou/hora per igual nivell salarial, la bretxa del sou base/hora per nivell salarial i la bretxa dels complements salarials i antiguitat.

Al Cicle de l'Aigua el sou brut anual es calcula de la següent manera: $Sou\ anual=(sou\ base+plus\ antiguitat)*15+(complements)*12$

De mitjana la plantilla del Cicle de l'Aigua cobra 35.845,18 € bruts anuals, el que suposa 22,35 € l'hora, tenint en compte les hores treballades per cada persona. Segons sexe, les dones cobren 34.410,93 € de mitjana i els homes 36.416,34 € de mitjana. La taula recull també la mediana, una mesura que representa la posició central d'un conjunt ordenat de dades numèriques, aquesta a diferència de la mitjana és menys sensible als valors extrems o distribucions no gaussianes, per tant si la mitjana és més gran que la mediana implica que

els valors extrems se situen als valors alts i sí la mitjana és inferior a la mediana que els valors extrems se situen als valors baixos.

La bretxa salarial[1] pel salari total brut anual del Cicle de l'Aigua és de 3,67%, és a dir, els homes cobren aquest % de més comparat amb les dones, el que suposa 1.330,93 € més a l'any. El 2018 a Catalunya la bretxa salarial se situava al 13,3%, a Espanya a l'11,9%, a la zona Euro 15,3% i a la UE (27) al 14,4%.

Les diferències salarials del Cicle de l'Aigua poden ser atribuir-se a diferent temps de treball, per exemple a què les dones treballin menys hores que els homes. Per tal de mesurar la bretxa salarial per igual temps de treball, s'ha de prendre el sou hora7. La bretxa salarial del sou hora és del 3,82%, el que suposa una diferència de 0,86 € l'hora més a favor dels homes, per tant el temps de treball no explica aquesta diferència salarial.

Taula 21: Diferencies salarials total brut anual i sou hora, Cicle de l'Aigua

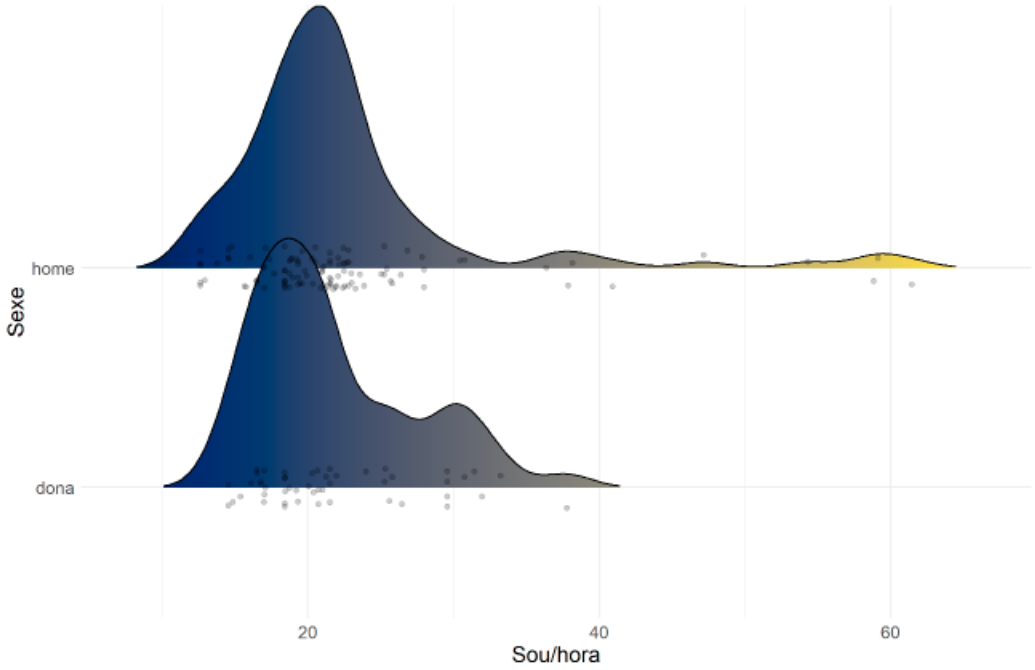
		Mitjana	Mediana
Total	Total brut anual	35.845,18 €	33.694,28 €
	Sou/hora	22,35 €	20,81 €
Dones	Total brut anual	34.927,01 €	31.551,99€
	Sou/hora	21,75 €	20,39 €
Homes	Total brut anual	36.257,94 €	34.322,67 €
	Sou/hora	22,61 €	20,99 €

Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

Les diferències salarials, poden ser explicades també pel nivell salarial, per exemple quan els homes o dones tenen un nivell salarial més alt. En el següent gràfic es pot apreciar com, tot i que les distribucions del sou/hora per dones i homes es força similar, la diferència es troba en els valors més elevats del sou/hora, on no hi ha cap treballadora dona.

[1] $Bretxa\ salarial$=(sou Homes)−(sou Dones)/ $sou\ Homes x$100

Gràfic 5: Distribució del sou hora segons sexe, Cicle de l'Aigua



Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

Per tal d'obtenir dades referents a la bretxa salarial controlades per igual temps de treball i igual nivell salarial, s'ha calculat l'indicador segons les variables descrites. Per aquells nivells salarials on no hi ha dones, no s'ha pogut calcular cap indicador. Hi ha 5 nivells laborals on les dones perceben un sou/hora mitjà més alt que els homes, aquests són els nivells 2, 7, 9, 10 i 11 amb bretxes que oscil·len entre el -1% el -6%. En la resta de nivells tenen bretxes salarials positives, que oscil·len entre el 2% en el cas del nivell 6, fins al 12% en el cas del nivell 8. Per tal d'obtenir una dada global s'ha calculat la mitjana ponderada de les bretxes salarials, és a dir tenint en compte el total de treballadores i treballadors per nivell, amb aquest càlcul s'obté una bretxa salarial del 2,24% per igual temps de treball i nivell salarial. Un percentatge atribuïble a les diferències salarials entre homes i dones observades en l'antiguitat i complements vinculats a la naturalesa del treball i no a una desigualtat estructural.

Taula 22: Diferencies salarials sou hora segons nivell i sexe, Cicle de l'Aigua

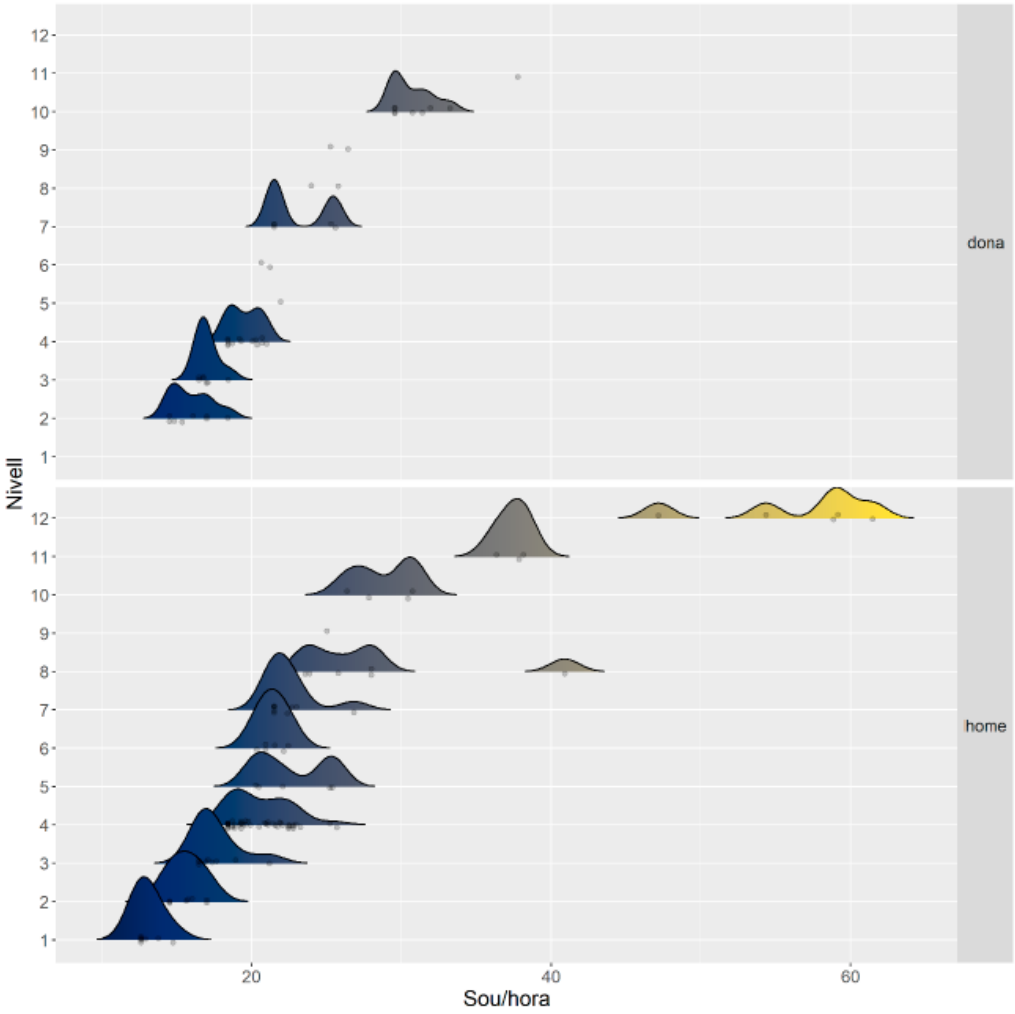
Nivell	Mitjana dona	Mitjana home	Mediana dona	Mediana home	Diferència (mitjana)	Bretxa (mitjana)	Total plantilla
1		13,09 €		12,64 €	.	.	8
2	16,00 €	15,65 €	15,76 €	15,71 €	-0,35 €	-2,21%	16
3	17,03 €	17,65 €	16,80 €	17,10 €	0,62 €	3,52%	16
4	19,56 €	20,61 €	19,33 €	19,93 €	1,05 €	5,10%	58
5	21,97 €	22,71 €	21,97 €	22,09 €	0,74 €	3,27%	6
6	20,97 €	21,42 €	20,97 €	21,27 €	0,45 €	2,10%	8
7	23,11 €	22,52 €	21,53 €	21,53 €	-0,59 €	-2,60%	14
8	24,90 €	28,37 €	24,90 €	26,90 €	3,46 €	12,21%	8
9	25,88 €	25,05 €	25,88 €	25,05 €	-0,83 €	-3,32%	3
10	30,72 €	28,87 €	30,17 €	29,16 €	-1,84 €	-6,38%	12
11	37,78 €	37,47 €	37,78 €	37,88 €	-0,30 €	-0,81%	4
12		56,20 €		58,86 €	.	.	5
Bretxa salarial ponderada (segons mitjana)						2,24%	

Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

El següent gràfic[2] mostra les distribucions del sou/hora segons nivell i sexe, d'aquesta manera es pot apreciar el que observa en la taula anterior.

[2] Pels nivells amb menys de tres casos no es presenta histograma de densitat

Gràfic 6: Diferencies salarials sou hora segons nivell i sexe, Cicle de l'Aigua



Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

Les diferències salarials, més enllà del temps de treball o nivell salarial poden estar condicionades per l'antiguitat o altres complements salarials. Per tal d'aïllar els efectes de l'antiguitat i els complements s'han fet els següents càlculs, el sou hora del salari base:

$$Sou\ hora\ base = (sou\ base * 15) / Hores\ treballades\ anuals$$

I el sou dels complements i antiguitat (no afectats per la jornada horària):

$$Complements\ i\ antiguitat = (antiguitat * 15 + complements * 12)$$

La bretxa salarial al Cicle de l'Aigua es redueix pràcticament fins al 0% (bretxa salarial mitjana ponderada) si es pren el sou hora base. Únicament 4 nivells tenen bretxes salarials, el nivell 4 amb una bretxa del 0,44% que suposa 0,08 € a favor dels homes, el nivell 5 amb una bretxa del 2,15% que suposa 0,43 € a favor dels homes, el nivell 8 amb una bretxa del

3,02% que suposa 0,71 € a favor dels homes i el nivell 10 amb una bretxa del -4,12% que suposa 1,07 € a favor de les dones.

Aquestes bretxes salarials corresponen a 8 casos justificats on els i les treballadores per diferents circumstàncies han canviat de lloc de feina mantenint el nivell salarial anterior, d'aquests vuit casos caldria valorar davant d'aquesta circumstància si cal revisar el nivell en relació amb el lloc de treball actual i la diferencia incorporar-lo com a plus personal.

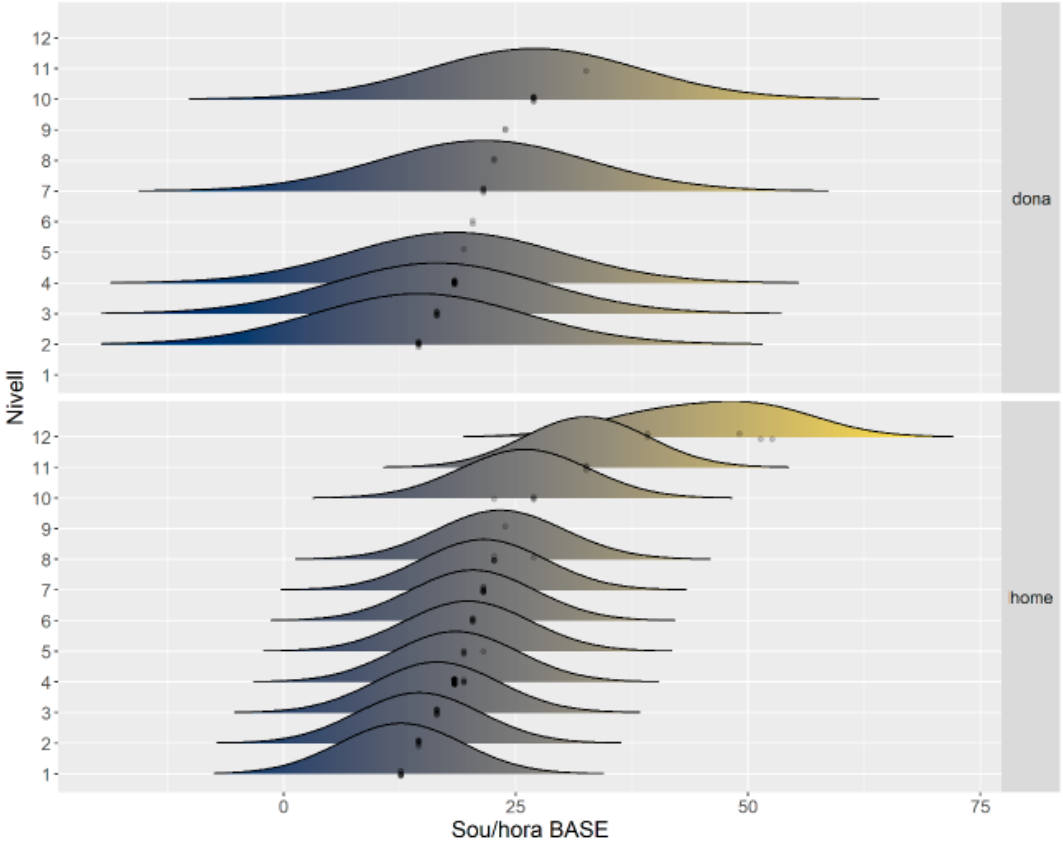
*Taula 23: Diferencies salarials sou hora **BASE** segons nivell i sexe, Cicle de l'Aigua*

Nivell	Mitjana dona	Mitjana home	Mediana dona	Mediana home	Diferència (mitjana)	Bretxa (mitjana)	Total plantilla
1		12,64 €		12,64 €	.	.	8
2	14,56 €	14,56 €	14,56 €	14,56 €	0,00 €	0,00%	16
3	16,50 €	16,50 €	16,50 €	16,50 €	0,00 €	0,00%	16
4	18,44 €	18,52 €	18,44 €	18,44 €	0,08 €	0,45%	58
5	19,40 €	19,83 €	19,40 €	19,40 €	0,43 €	2,15%	6
6	20,37 €	20,37 €	20,37 €	20,37 €	0,00 €	0,00%	8
7	21,53 €	21,53 €	21,53 €	21,53 €	0,00 €	0,00%	14
8	22,69 €	23,40 €	22,69 €	22,69 €	0,71 €	3,02%	8
9	23,85 €	23,85 €	23,85 €	23,85 €	0,00 €	0,00%	3
10	26,96 €	25,89 €	26,96 €	26,96 €	-1,07 €	-4,12%	12
11	32,57 €	32,57 €	32,57 €	32,57 €	0,00 €	0,00%	4
12		46,27 €		49,07 €	.	.	5
Bretxa salarial ponderada (segons mitjana)						0,09%	

Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

D'aquesta manera, el següent gràfic indica la densitat de la distribució del sou/hora base segons sexe i nivell salarial.

Gràfic 7: Diferencies salarials sou hora BASE segons nivell i sexe, Cicle de l'Aigua



Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

En darrer lloc es mostren les bretxes salarials existents per cada un dels complements, en aquest cas es mostra el total anual, atès que la jornada laboral no afecta aquestes percepcions. És a partir dels complements i l'antiguitat on es detecten les diferències observades en la bretxa del Cicle de l'Aigua (2,24%). Concretament l'antiguitat, la retribució complementaria, el torn rotatiu i les percepcions variables del 2020 on existeix una bretxa salarial més alta per als homes. També cal esmentar que alguns d'aquests complements estan enfocats a llocs de treball amb major segregació masculina i, a part, en tractar-se d'una empresa on fa anys hi havia molta més proporció d'homes, aquests tenen una antiguitat major.

Taula 24: Diferencies salarials COMPLEMENTS I ANTIGUITAT anual segons sexe, Cicle de l'Aigua

	Mitjana dona	Mitjana home	Mediana dona	Mediana home	Diferència (mitjana)	Bretxa (mitjana)	Total plantilla	% plantilla Home
Antiguitat	929,25 €	1.426,95 €	490,65 €	981,90 €	497,70 €	34,88%	93	72%
Plus disponibilitat	2.156,64 €	2.156,64 €	2.156,64 €	2.156,64 €	0,00 €	0,00%	3	33%
Torn rotatiu	4.125,12 €	4.961,28 €	4.039,32 €	5.196,96 €	836,16 €	16,85%	21	86%
Retribució complementària	3.636,84 €	4.432,08 €	4.301,04 €	4.301,04 €	795,24 €	17,94%	22	50%
A compte de nivell	3.187,80 €	2.808,24 €	2.560,92 €	2.526,96 €	-379,56 €	-13,52%	13	69%
Complement lloc		8.048,23 €		8.037,12 €	8.048,23 €		12	100%
Conducció		749,52 €		749,52 €	749,52 €		6	100%
Retribució variable		8.074,68 €		8.037,12 €	8.074,68 €		3	100%
Complement personal	2.269,20 €	1.925,04 €	2.269,20 €	1.925,04 €	-344,16 €	-17,88%	3	33%
Complement pensió		6.156,48 €		6.156,48 €	6.156,48 €		1	100%
Complement canvi horari	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	0,00 €	0,00%	12	17%
Variables 2020	4.397,00 €	5.263,81 €	4.397,00 €	5.266,88 €	866,81 €	16,47%	23	91%

Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

Equipament Esportiu

La bretxa salarial per igual temps de treball i nivell salarial entre la plantilla a l'Equipament Esportiu és del 5,78%, per tant pràcticament no existeixen diferències entre homes i dones, i les variacions existents suposen diferències en els complements i antiguitat.

Bretxa salarial per igual temps de treball i nivell salarial	**5,78%**

A continuació es desglossa l'anàlisi de la bretxa salarial de forma seqüencial, primerament la bretxa del sou brut anual, la bretxa del sou/hora, la bretxa del sou/hora per igual nivell salarial, la bretxa del sou base/hora per nivell salarial i la bretxa dels complements salarials.

A l'Equipament Esportiu el sou brut anual es calcula de la següent manera:

$$Sou\ anual = (sou\ base) * 15 + (complements) * 12$$

De mitjana la plantilla de l'Equipament Esportiu cobra 16.806,91 € bruts anuals, el que suposa 9,87 € l'hora, tenint en compte les hores treballades per cada persona. Segons sexe, les dones cobren 16.000,29 € de mitjana i els homes 17.655,99 € de mitjana. La taula recull també la mediana, una mesura que representa la posició central d'un conjunt ordenat de dades numèriques, aquesta a diferència de la mitjana és menys sensible als valors extrems o distribucions no gaussianes, per tant si la mitjana és més gran que la mediana implica que els valors extrems se situen als valors alts i sí la mitjana és inferior a la mediana que els valors extrems se situen als valors baixos.

La bretxa salarial[3] pel salari total brut anual a l'Equipament Esportiu és de 9,38%, és a dir, els homes cobren aquest % de més comparat amb les dones, el que suposa 1.655,70 € més a l'any. El 2018 a Catalunya la bretxa salarial se situava al 13,3%, a Espanya a l' 11,9%, a la zona Euro 15,3% i a la UE (27) al 14,4%.

Les diferències salarials de l'Equipament Esportiu poden ser atribuir-se a diferent temps de treball, per exemple a què les dones treballin menys hores que els homes. Per tal de mesurar la bretxa salarial per igual temps de treball, s'ha de prendre el sou hora[4]. La bretxa salarial del sou hora és del 5,23%, el que suposa una diferència de 0,53 € l'hora més a favor dels homes, per tant el temps de treball explica parcialment aquesta diferència salarial.

Taula 25: Diferencies salarials total brut anual i sou hora, Equipament Esportiu

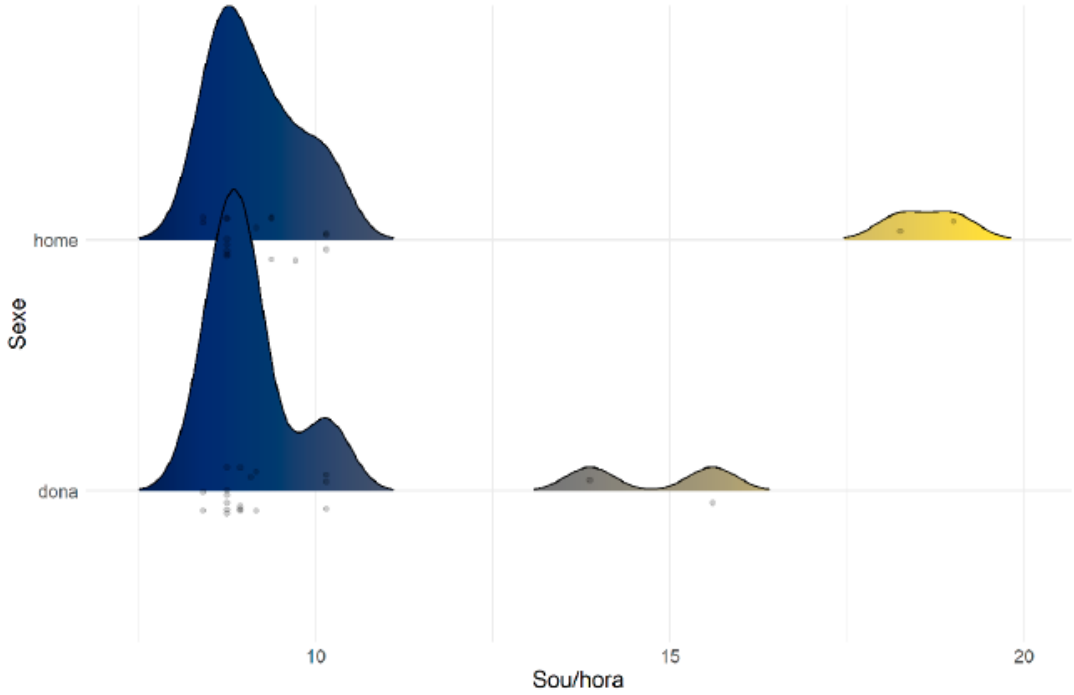
		Mitjana	Mediana
Total	**Total brut anual**	16.806,91 €	16.080,60 €
	Sou/hora	9,87 €	8,93 €
Dones	**Total brut anual**	16.000,29 €	16.080,60 €
	Sou/hora	9,61 €	8,93 €
Homes	**Total brut anual**	17.655,99 €	16.476,75 €
	Sou/hora	10,14 €	9,15 €

Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

Les diferències salarials poden ser explicades també pel nivell salarial, per exemple quan els homes o dones tenen un nivell salarial més alt. En el següent gràfic es pot apreciar com les distribucions del sou/hora per dones i homes es força similar, l'única diferència es troba en els valors més elevats del sou/hora, on no hi ha cap treballadora dona, situant-se en nivells mitjans.

[3] *Bretxa salarial*=(sou Homes)-(sou Dones)/*sou Homes*x100
[4] *Sou hora =sou anual / Hores treballades anuals*

Gràfic 8: Distribució del sou hora segons sexe, Equipament Esportiu



Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

Per tal d'obtenir dades referents a la bretxa salarial controlades per igual temps de treball i igual grup salarial de l'Equipament Esportiu, s'ha calculat l'indicador segons les variables descrites. El grup 5 és l'únic que té una bretxa salarial negativa, del -4,17%, és a dir les dones cobren més. Els grups 2 i 4 no tenen bretxa salarial o és molt reduïda, concretament del 0% i 0,27%. I el grup 3 té una bretxa salarial positiva de l'11,11%, és a dir, les dones cobren 1,09 € menys l'hora. Per tal d'obtenir una dada global s'ha calculat la mitjana ponderada de les bretxes salarials, és a dir tenint en compte el total de treballadores i treballadors per nivell, amb aquest càlcul s'obté una bretxa salarial del 5,78% per igual temps de treball i nivell salarial.

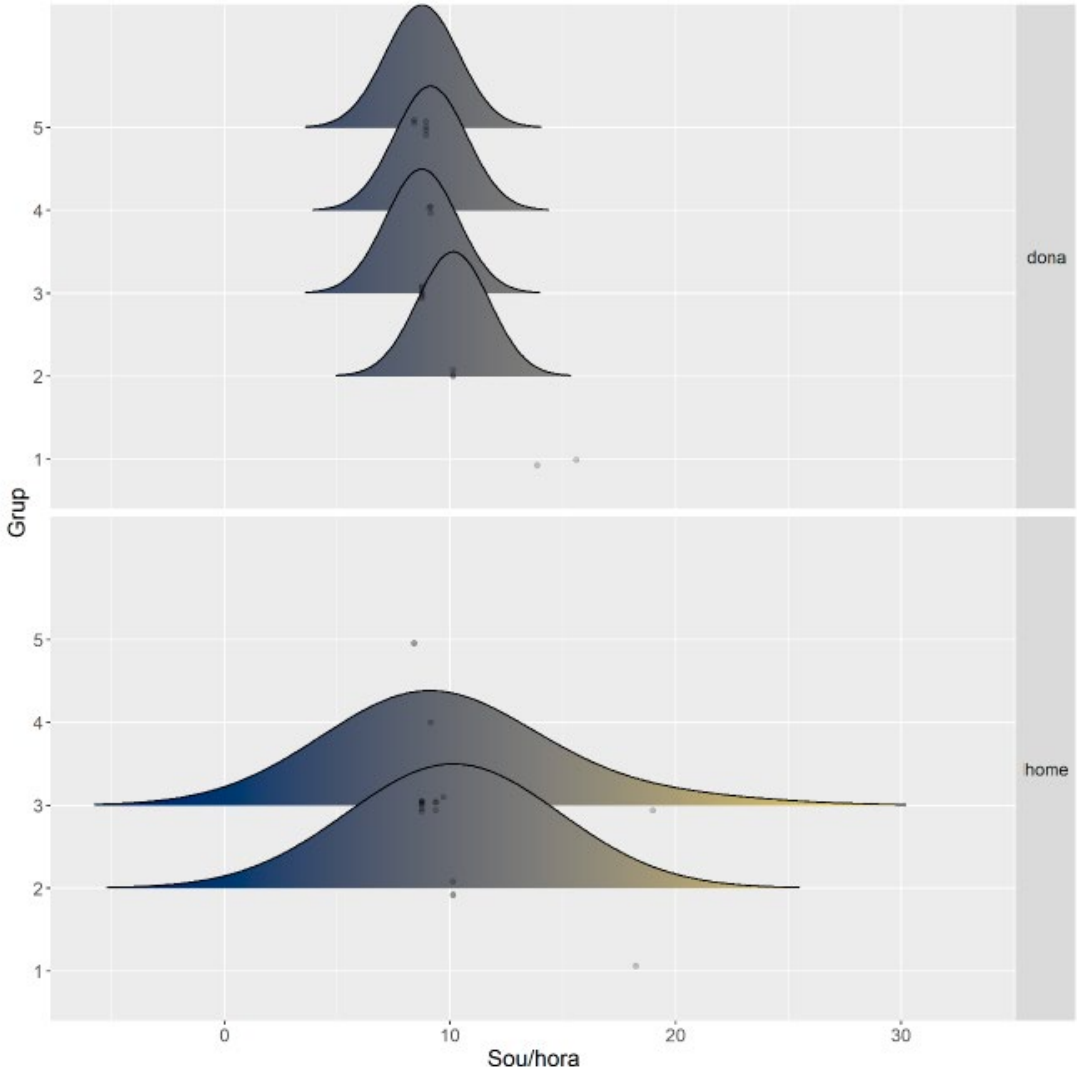
Taula 26: Diferencies salarials sou hora segons nivell i sexe, Equipament Esportiu

Grup	Mitjana dona	Mitjana home	Mediana dona	Mediana home	Diferència mitjana	Bretxa mitjana	Total plantilla
1	14,74 €	18,25 €	14,74 €	18,25 €	-3,51 €	19,26%	3
2	10,15 €	10,15 €	10,15 €	10,15 €	0,00 €	0,00%	6
3	8,74 €	9,84 €	8,74 €	8,74 €	-1,09 €	11,11%	18
4	9,13 €	9,15 €	9,15 €	9,15 €	-0,02 €	0,27%	4
5	8,76 €	8,41 €	8,93 €	8,41 €	0,35 €	-4,17%	8
Bretxa salarial ponderada (segons mitjana)						**5,78%**	

Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

El següent gràfic[5] mostra les distribucions del sou/hora segons nivell i sexe, d'aquesta manera es pot apreciar allò observat en la taula anterior.

Gràfic 9: Diferencies salarials sou hora segons nivell i sexe, Equipament Esportiu



Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

Les diferències salarials, més enllà del temps de treball o nivell salarial poden estar condicionades per l'antiguitat o altres complements salarials. Per tal d'aïllar els efectes de l'antiguitat i els complements s'han fet els següents càlculs, el sou hora del salari base:

$$Sou\ hora\ base = (sou\ base * 15) / Hores\ treballades\ anuals$$

[5] Pels grups amb menys de tres casos no es presenta histograma de densitat

I el sou hora dels complements (no afectat per les hores treballades):

$$Sou\ hora\ base = (complements * 12)$$

La bretxa salarial de l'Equipament Esportiu es redueix notablement si es pren el sou hora del salari base, fins a arribar a l'1,85%. Únicament el grup 3 i 4 són els que tenen bretxes del 3,94% que suposa 0,36 € a favor dels homes i 0,29% que suposa 0,02 € a favor dels homes.

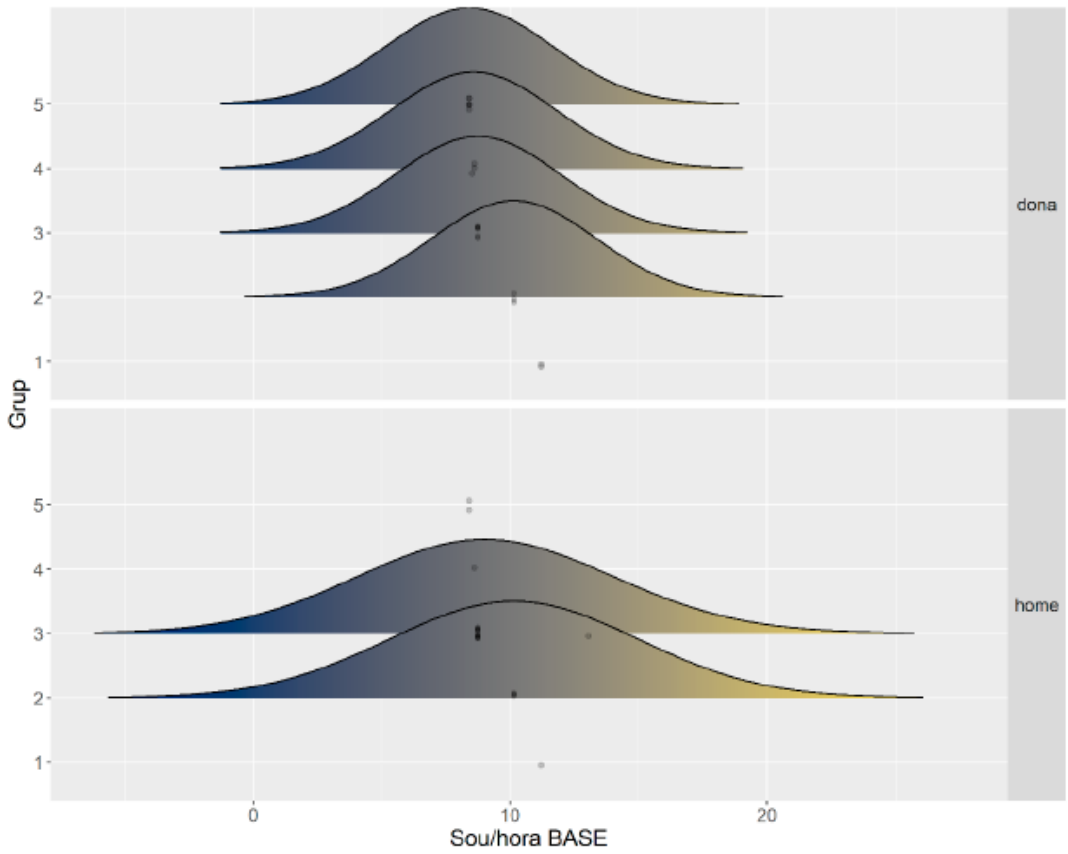
Taula 27: Diferencies salarials sou hora BASE segons nivell i sexe, Equipament Esportiu

Grup	Mitjana dona	Mitjana home	Mediana dona	Mediana home	Diferència mitjana	Bretxa mitjana	Total plantilla
1	11,21 €	11,21 €	11,21 €	11,21 €	0,00 €	0,00%	3
2	10,15 €	10,15 €	10,15 €	10,15 €	0,00 €	0,00%	6
3[12]	8,74 €	9,10 €	8,74 €	8,74 €	-0,36 €	3,94%	18
4	8,58 €	8,60 €	8,60 €	8,60 €	-0,02 €	0,29%	4
5	8,41 €	8,41 €	8,41 €	8,41 €	0,00 €	0,00%	8
Bretxa salarial ponderada (segons mitjana)						**1,85%**	

Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

D'aquesta manera, el següent gràfic indica la densitat de la distribució del sou/hora base segons sexe i nivell salarial.

Gràfic 10: Diferencies salarials sou hora BASE segons nivell i sexe, Equipament Esportiu



Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

Taula 28: Diferencies salarials COMPLEMENTS anuals segons sexe, Equipament Esportiu

	Mitjana dona	Mitjana home	Mediana dona	Mediana home	Diferència (mitjana)	Bretxa (mitjana)	Total plantilla	% plantilla Home
Complement personal		5.506,56 €		5.506,56 €			1	100%
Ajut fill discapacitat		808,20 €		808,20 €			1	100%
Retribucions compl.	2.497,08 €		2.497,08 €				1	0%
Plus voluntari	619,68 €	7.273,92 €	619,68 €	7.273,92 €	6.654,24 €	91,48%	3	67%
Plus coordinació	4.795,14 €	3.336,84 €	4.795,14 €	3.336,84 €	-1.458,30 €	-43,70%	3	33%
Torn disponibilitat	916,90 €	1.067,02 €	945,60 €	1.134,72 €	150,11 €	14,07%	12	42%

Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

ACCIONS DE MILLORA

Es preveuen tres accions per tal d'eliminar possibles desviacions en les classificacions professionals i retribució de la plantilla :

ÀREA	Auditoria retributiva		
Acció Núm. 1	Revisió del sistema actual de valoracions i execució de les entrevistes de valoracions		
Data inici:	28/10/2021	Data final:	31/12/2021
Objectius a curt termini:	Analitzar l'actual sistema de valoracions i incloure la perspectiva de gènere Revisar els llocs de treball així com les descripcions dels llocs de treball Presentar el sistema de valoracions a la Direcció i a la RLT Crear una comissió d'avaluació i realitzar les entrevistes de les valoracions dels llocs de treball		
Objectius a llarg termini:	Crear una estructura salarial objectiva, basada en la naturalesa de les ocupacions i no en els individus . Prevenir, identificar i corregir les possibles desigualtats salarials dins l'empresa		
Descripció	Verificar que el sistema actual sigui realment objectiu Revisar els llocs de feina, les tasques assignades i efectuar les valoracions per punts.		
Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	Suport de professionals externs, crear una comissió interna d'acord amb el previst en el conveni col·lectiu.		
Personal destinatari	Personal del conveni cicle integral de l'aigua		
Personal responsable	Direcció d'Organització, Persones i Talent		
Personal participant	Comissió valoracions, Direcció, caps de procés i RLT		

ÀREA	Auditoria retributiva		
Acció Núm. 2	Assignar a cada lloc treballador/a el nivell corresponent al seu lloc actual i , incorporant les possibles diferències salarials com a complement personal		
Data inici:	01/01/2022	Data final:	31/01/2022
Objectius a curt termini:	Transparència en la realització dels Registres Retributius		
Objectius a llarg termini:	Fixar els criteris de l'estructura salarial		
Descripció	En la realització de la Diagnosi – Auditoria retributiva s'ha detectat que hi ha fins a 8 casos justificats on els i les treballadores per diferents circumstàncies han canviat de lloc de feina mantenint el nivell salarial anterior, d'aquests vuit casos caldria valorar davant d'aquesta circumstància si cal revisar el nivell en relació amb el lloc de treball actual i la diferencia incorporar-lo com a plus personal.		
Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	Amb les noves valoracions pots ser que tornin haver-hi desajustos, acordant que es posen els nou nivells a cada lloc i les diferències com a complements que no es puguin absorbir.		
Personal destinatari	Personal del conveni cicle integral de l'aigua		
Personal responsable	Direcció d'Organització, Persones i Talent		
Personal participant	Comissió valoracions		

ÀREA	Auditoria retributiva		
Acció Núm. 2	Revisar les funcions del personal de l'equipament esportiu i crear Descripcions dels Llocs de Treball		
Data inici:	01/09/2022	Data final:	31/12/2022
Objectius a curt termini:	Amb la confecció de les Descripcions revisar que el personal assignat al compte de cotització estigui ubicat el grup professional correcte.		
Objectius a llarg termini:	Revisar les funcions de cada lloc de feina i incorporar la perspectiva de gènere		
Descripció	Assignar a cada lloc de treball les funcions pròpies de manera objectiva, eliminant possibles discriminacions Revisar que cada lloc de feina tingui assignat els grup i retribució correcte, creant els procediments necessaris per si hi ha canvis de tasques i grup professionals.		
Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	Creant un procediment per part de l'àrea de persones i talent. Comunicant les noves incorporacions i condicions a la representació del i les treballadores.		
Personal destinatari	Personal del conveni cicle integral de l'aigua		
Personal responsable	Direcció d'Organització, Persones i Talent i Delegats de personal		
Personal participant	Delegats		

7 OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Objectiu general

L'objectiu general és, generar un canvi tant en l'organització formal com a l'organització informal de l'empresa municipal Aigües de Manresa, mitjançant mesures que afavoreixin la

incorporació, permanència i el desenvolupament professional de les persones i garanteixin una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i nivells de responsabilitat. Alhora incorporar la perspectiva de gènere en el treball quotidià dels i les treballadores de l'empresa.

Objectius específics

Els objectius específics són els següents:

- Assolir el compromís directiu envers la igualtat de gènere, i incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'organització.
- Identificar els elements formals i informals, propis de l'empresa, que obstaculitzin i/o dificultin l'equitat entre els homes i les dones que hi treballen.
- Contribuir a l'eliminació de les desigualtats que puguin existir en els rols, responsabilitats, formes d'accés i control dels recursos, i en la participació en la presa de decisions de dones i homes.
- Promoure l'equitat entre dones i homes en tots els àmbits de l'empresa i el seu funcionament.
- Aprofundir en la coherència entre el funcionament intern de l'empresa i les activitats, serveis i accions que promou en l'àmbit de l'equitat entre dones i homes.
- Incorporar o consolidar la perspectiva de gènere en el treball que desenvolupen els i les treballadores de l'empresa.

8 PLA D'ACCIÓ : MESURES A APLICAR, OBJECTIUS I INDICADORS

D'acord amb les àrees de millora proposades en el Diagnosi d'Igualtat s'han configurat 15 accions diferents. Per facilitar l' execució d'aquestes 15 accions s'han trasllat a fitxes model que inclouen la descripció de l'acció, objectius, col·lectiu receptor, responsables, indicadors així com el període d'execució.

A continuació s'adjunten les 15 fitxes.

ÀREA	Cultura i política d'igualtat de gènere		
Acció Núm. 1.1	Impulsar accions específiques per garantir la igualtat de gènere a la plantilla, així com sensibilitzar-la sobre aquestes qüestions.		
Data inici:	01/01/2022	Data final:	30/03/2022
Objectius a curt termini:	Analitzar el coneixement i percepció sobre igualtat de gènere que hi ha entre la plantilla.		

	Preparar una campanya de divulgació del Pla d'Igualtat entre el personal. Portar a terme aquesta campanya. Fer repeticions de la campanya un cop l'any.
Objectius a llarg termini:	Prevenir, identificar i corregir les possibles desigualtats dins l'empresa
Descripció	L'àmbit de la política d'igualtat de gènere ha d'identificar possibles casos de desigualtat de gènere dins de l'empresa, així com proporcionar solucions i eines per evitar que aquestes passin. INFORME DIAGNÒSTIC: La plantilla assumeix els principis de la perspectiva de gènere, el conveni col·lectiu del Cicle de l'Aigua estableix mesures que de forma directa o indirecta ajuden a garantir la igualtat entre homes i dones a l'empresa: formació, reducció de jornada, flexibilitat horària, permisos, etc. L'empresa compta amb elements per garantir la igualtat interna. La plantilla percep com en els darrers anys l'empresa ha tingut mes en compte la perspectiva de gènere i igualtat.
Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	Nombre d'accions realitzades anualment i nombre de persones a qui van adreçades . Valoracions recollides en l'enquesta a la plantilla anual referent a aquest punt.
Personal destinatari	Tota la plantilla d'aigües de Manresa.
Personal responsable	Comunicació i Comissió d'igualtat.
Personal participant	Tota la plantilla
Recursos previstos	20 h de personal departament de comunicació

Mecanismes de comunicació	Intranet Xarxes socials Cartelleres físiques									
Comentaris										
Estat de situació (% compliment acció)										

ÀREA	Cultura i política d'igualtat de gènere		
Acció Núm. 1.2	Realitzar formacions vinculades a la igualtat de gènere entre aquells col·lectius que ho precisin.		
Data inici:	01/04/2022	Data final:	31/12/2022
Objectius a curt termini:	• Identificar els possibles col·lectius que ho precisin • Trobar les formacions que precisin aquests col·lectius		
Objectius a llarg termini:	Prevenir, identificar i corregir les possibles desigualtats dins l'empresa		
Descripció	L'àmbit de la política d'igualtat de gènere ha d'identificar possibles casos de desigualtat de gènere dins de l'empresa, així com proporcionar solucions i eines per evitar que aquestes passin.		

	INFORME DIAGNÒSTIC: La plantilla assumeix els principis de la perspectiva de gènere, el conveni col·lectiu del Cicle de l'Aigua estableix mesures que de forma directa o indirecta ajuden a garantir la igualtat entre homes i dones a l'empresa: formació, reducció de jornada, flexibilitat horària, permisos, etc. L'empresa compta amb elements per garantir la igualtat interna. La plantilla percep com en els darrers anys l'empresa ha tingut mes en compte la perspectiva de gènere i igualtat.									
Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	Nombre d'accions realitzades anualment i nombre de persones que utilitzen les formacions. Valoracions realitzades amb els col·lectius implicats.									
Personal destinatari	Tota la plantilla d'aigües de Manresa.									
Personal responsable	Comissió d'igualtat.									
Personal participant	Tota la plantilla									
Recursos previstos	Accions formatives – Pla de formació									
Mecanismes de comunicació	Intranet Xarxes socials									
Comentaris	Aquest punt està ben introduït a l'empresa, però sempre es pot aconseguir millorar-ho.									
Estat de situació (% compliment acció)										

ÀREA	Prevenció en la representativitat i distribució d'homes i dones		
Acció Núm. 2.1	Crear un protocol i/o seguir treballant per establir mesures o accions que puguin propiciar la paritat en l'accés dels llocs de treball vacants, sigui a través del foment de les candidatures del sexe minoritari o a partir d'altres mesures.		
Data inici:	01-01-2023	Data final:	31-12-2023
Objectius a curt termini:	• Establir un protocol i/o seguir treballant per propiciar la paritat en l'accés dels llocs de treball vacants en referència a la situació que a l'empresa s'ha originat segregació horitzontal (entre processos) i segregació vertical (jeràrquicament). • Establir i/o impulsar mesures o accions que puguin propiciar la paritat en l'accés dels llocs de treball vacants, sigui a través del foment de les candidatures del sexe minoritari o a partir d'altres mesures. • Realitzar accions formals per reduir la segregació de sexes horitzontal o vertical, i identificar-les. • Aprovar el protocol i/o canvis proposats • Difondre el protocol, executar i fer el seguiment		
Objectius a llarg termini:	Prevenir la paritat en l'accés dels llocs de treball. I millorar presència equilibrada de dones que actualment està entre el 30 i el 70% Concretament, al Cicle de l'Aigua hi ha una plantilla de 158 persones, sent el 31% dones i el 69% homes. A l'Equipament Esportiu hi ha un total de 39 persones, aquí el percentatge de dones és notablement superior, representant el 51% i els homes el 49%. L'objectiu seria assolir un 40%-60%. al cicle de l'aigua i mantenir al de l'equipament esportiu. Fomentar l'equilibri dels càrrecs de responsabilitat a l'empresa.		
Descripció	L'anàlisi de la representativitat i distribució d'homes i dones a Aigües de Manresa, busca conèixer en quins llocs de treball es troben homes i dones dins de l'organisme, els principals indicadors que es tenen en compte són: la segregació horitzontal, la segregació vertical, els càrrecs de representació dels i les treballadores, la vinculació laboral (personal laboral), tipus de contracte (duració determinada o indefinit) i grup laboral. INFORME DIAGNÒSTIC En l'àmbit de la representativitat i distribució d'homes i dones, obtenint d'aquesta manera la màxima puntuació 81-100. D'aquesta manera l'empresa compta amb una representació dels i les treballadores amb una presència equilibrada de dones (entre el 30 i el 70%), a part l'empresa compta amb mesures o iniciatives formals per reduir la segregació de sexes horitzontal o vertical.		
Mecanismes de seguiment i	Seguiment de les dates de realització, aprovació i difusió. Indicadors: Evolució i seguiment anual de la distribució homes/ dones a l'empresa		

avaluació (indicadors)										
Personal destinatari	Tota la plantilla									
Personal responsable	Direcció i procés de Persones i Talent									
Personal participant	1 - Direcció: Aprovació del protocol i/o millores 2.- Procés de Persones i Talent 2 - Comunicació: Difusió interna del protocol i/o millores									
Recursos previstos	Hores de dedicació. (4x4: 16 h).									
Mecanismes de comunicació	Intranet. Xarxes de comunicació. Taulells de comunicació dels diferents centres de treball									
Comentaris										
Estat de situació (% compliment)										

ÀREA	Política de recursos humans		
Acció Núm. 3.1	Actualització del detall salarial dels vuit treballadors que mantenen el nivell salarial anterior, afegint complements personals i posant-los al nivell corresponent segons el lloc de treball vigent.		
Data inici:	01-06-2022	Data final:	31-12-2022
Objectius a curt termini:	Identificar el personal amb el nivell salarial anterior. Actualitzar-ne el salari		
Objectius a llarg termini:	Integrar als treballadors i treballadores a un sistema salarial basat en les valoracions dels llocs de treball.		
Descripció	S'han identificat bretxes salarials corresponen a 8 casos justificats on els i les treballadores per diferents circumstàncies han canviat de lloc de feina mantenint el nivell salarial anterior, d'aquests vuit casos caldria valorar davant d'aquesta circumstància si cal revisar el nivell en relació amb el lloc de treball actual i la diferencia incorporar-lo com a plus personal.		
Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	- S'ha realitzat l'actualització del detall salarial o no.		
Personal destinatari	Els treballadors identificats en el diagnòstic		
Personal responsable	Persones i Talent		
Personal participant	Persones i talent, caps de procés del personal identificat i el personal identificat.		

Recursos previstos	Hores de dedicació. (4x4: 16 h).									
Mecanismes de comunicació	Correu electrònic i telèfon									
Comentaris										
Estat de situació (% compliment)										

ÀREA	Formació continua i desenvolupament professional		
Acció Núm. 4.1	Revisar la formació que ha rebut la plantilla en els darrers cinc anys per tal de comprovar si hi ha perfils professional/sexes que hagin tingut menor oportunitat de formar-se Valorar juntament amb els seus responsables quines formacions poden rebre per aportar valor a la seva pràctica professional.		
Data inici:	01-01-2023	Data final:	31-12-2023
Objectius a curt termini:	• En la planificació de la formació del 2022 incloure accions formatives per aquells perfils/sexes que han rebut menys formació.		
Objectius a llarg termini:	• En l'elaboració del pla formatiu anual tenir en compte que tot els perfils/sexes rebin algun tipus de formació. • Eliminar les barreres d'accés a la formació de les dones.		

Descripció	Revisar que tot el personal rebi un nombre d'hores de formació anuals vinculades amb el seu lloc de feina i que pugui aportar valor a la seva pràctica professional. Fixar formacions de tipus transversal en competències perquè el personal que vulgui se'n pugui beneficiar: millores en competències digitals, en competències d'escriptura, en gestió temps o organització de tasques , etc.									
Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	Seguiment de les dades : nombre d'accions formatives programades per sexe i nombre de personal per sexe que se'n beneficia,									
Personal destinatari	Tota la plantilla d'Aigües de Manresa.									
Personal responsable	Persones i Talent, Comissió formació i responsables dels procés									
Personal participant	Responsables de procés / encarregats									
Recursos previstos	Pressupost de formació anual									
Mecanismes de comunicació	Correu electrònic , cartelleres, intranet									
Comentaris										
Estat de situació (% compliment)										

ÀREA	Formació continua i desenvolupament professional		
Acció Núm. 4.2	Establir o remarcar els criteris de transparència i objectivitat en les promocions internes		
Data inici:	01/12/2021	Data final:	30/04/2022
Objectius a curt termini:	• Juntament amb la Direcció revisar els criteris pels procediments de promoció interna (darrer trimestre de l'any 2021) • Revisar el document de selecció de personal, apartat promocions i veure com es pot redactar millor o valorar si se'n crea un d'específic per així difondre'l entre la plantilla (primer trimestre del 2022)		
Objectius a llarg termini:	Aconseguir un major nombre de processos de selecció amb inserció interna, i que aquesta sigui equilibrada en gènere.		
Descripció	INFORME DIAGNÒSTIC. En l'àmbit de la Formació contínua i desenvolupament professional també s'assoleix la màxima puntuació (81-100), atès que l'empresa compta amb un pla de formació i desenvolupament o mesura similar, ha ofert a la plantilla com a mínim una formació vinculada amb el lloc de treball en els darrers 12 mesos, existeix un protocol o mesura formal per a la promoció interna amb criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per sexe i les ofertes de promoció interna són públiques i clarament visibles per tota la plantilla a qui correspongui.		
Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	Seguiment de les dades : 1. Nombre de places cobertes internament respecte processos de selecció ofertats. (%) 2. Distribució per sexe de les promocions.		
Personal destinatari	Tota la plantilla d'Aigües de Manresa.		

Personal responsable	Persones i Talent									
Personal participant	1 - Direcció: aprovació del protocol i/o millores 2.- Procés de Persones i Talent 3- Responsables de departament 4 - Comunicació: difusió interna del protocol i/o millores									
Recursos previstos	Part inicial: 20 hores. Incorporat dins les hores del procés de selecció i promoció.									
Mecanismes de comunicació	Intranet. Xarxes de comunicació. Taulells de comunicació dels diferents centres de treball									
Comentaris										
Estat de situació (% compliment)										

ÀREA	Condicions i seguretat laboral		
Acció Núm. 5.1	Seguir treballant i oferint mesures de seguretat i protecció laboral, en especial atenció a aquells grups laborals amb més exposició als riscos incorporant la perspectiva de gènere.		
Data inici:	10-11-2021	Data final:	31-12-2025
Objectius a curt termini:	Continuar fent el seguiment dels llocs de treball i dels treballs in-situ per part del personal tècnic de prevenció i de representant de les persones treballadores del comitè de seguretat i salut. Tornar a analitzar quin o quins son els grups laborals amb mes exposició als riscos per replantejar si cal oferir mesures noves de		

	seguretat i protecció laboral aprofitant la nova incorporació del/la responsable de seguretat i salut Avaluar dins del comitè de seguretat i salut els dos punts anteriors per veure si cal i que cal fer de nou o modificar. Aprovar si s'escau els canvis proposats dins del comitè de seguretat i salut, executar-los i fer el seguiment, i a la vegada informant a tothom a nivell de comunicació si es creu oportú.									
Objectius a llarg termini:	Millorar les mesures de seguretat i protecció laboral a llarg termini.									
Descripció	L'àmbit d'intervenció de Condicions i seguretat laboral treballant i oferint mesures de seguretat i protecció laboral, en especial atenció a aquells grups laborals amb més exposició als riscos. INFORME DIAGNÒSTIC En l'àmbit de les condicions i seguretat laboral, l'empresa també obté la màxima puntuació (81-100), atès que compleix tots els indicadors proposats. Concretament l'empresa recull dades sobre salut laboral i estan desagregades per sexe, categoria laboral i departament, paral·lelament la prevenció de riscos laborals incorpora la prevenció dels riscos psicosocials.									
Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	Seguiment de les dates de realització, aprovació i difusió dels canvis i millores proposades									
Personal destinatari	Tota la plantilla d'Aigües de Manresa.									
Personal responsable	Direcció d'Organització, tècnics PRL, comitè Seguretat i Salut									
Personal participant	4 – Tècnic de SG 5 – Comitè de seguretat i salut: aprovació de les millores. 6 – Comunicació: difusió interna de les millores.									
Recursos previstos	32 hores de dedicació.									
Mecanismes de comunicació	Taulells de comunicació dels centres. Intranet. Xarxes de comunicació.									
Comentaris										
Estat de situació (% compliment)										

ÀREA	Condicions i seguretat laboral		
Acció Núm. 5.2	Impulsar mesures o accions que ajudin a reduir l'esgotament mental o la tensió en especial atenció a les dones.		
Data inici:	10-11-2021	Data final:	31-12-2025
Objectius a curt termini:	• Analitzar quin o quins son els grups laborals amb mes esgotament mental i tensió. • Avaluar dins del comitè de seguretat i salut el punt anterior per veure si cal i que cal fer de nou o modificar. • Impulsar mesures o accions que ajudin a reduir l'esgotament mental o la tensió en especial atenció a les dones a traves dels tècnics de seguretat i salut i del comitè de seguretat i salut. • Des del comitè de seguretat i salut, fer el seguiment de les mesures , i a la vegada informar a tothom a nivell de comunicació si es creu oportú.		
Objectius a llarg termini:	Reduir al màxim l'esgotament mental o la tensió en especial atenció a les dones		
Descripció	L'àmbit d'intervenció de Condicions i seguretat laboral impulsant mesures o accions que ajudin a reduir l'esgotament mental o la tensió en especial atenció a les dones INFORME DIAGNÒSTIC En l'àmbit de les condicions i seguretat laboral, l'empresa també obté la màxima puntuació (81-100), atès que compleix tots els indicadors proposats. Concretament l'empresa recull dades sobre salut laboral i estan desagregades per sexe, categoria laboral i departament, paral·lelament la prevenció de riscos laborals incorpora la prevenció dels riscos psicosocials.		
Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	Seguiment de les dates de realització, aprovació i difusió dels canvis i millores proposades		
Personal destinatari	Tota la plantilla d'Aigües de Manresa.		

Personal responsable	Direcció d'Organització, tècnics PRL, comitè Seguretat i Salut									
Personal participant	Tècniques de SG Comitè de seguretat i salut: aprovació de les mesures. Comunicació: difusió interna de les mesures.									
Recursos previstos	32 hores de dedicació.									
Mecanismes de comunicació	Taulells de comunicació dels centres. Intranet. I Xarxes de comunicació.									
Comentaris										
Estat de situació (% compliment acció)										

ÀREA	Comunicació, imatge i llenguatge		
Acció Núm. 6.1	Establir una guia d'estil o manual d'ús de llenguatge inclusiu o no sexista		
Data inicio:	01-12-2021	Data final:	7-11-2025
Objectius a curt termini:	• Determinar els termes de la guia d'estil i el manual d'ús de llenguatge inclusiu o no sexista de l'empresa. • Elaborar la guia. • Aprovar la guia. • Difondre la guia.		

Objectius a llarg termini:	Donar rellevància a la presència dels dos sexes en els diferents missatges emesos.
Descripció	L'àmbit d'intervenció de la comunicació, imatge i llenguatge analitza els materials de comunicació interna i externa i detecta el potencial llenguatge no inclusiu. Per a la seva anàlisi s'ha tingut en compte la imatge corporativa i la comunicació verbal, escrita i figurativa. INFORME DIAGNÒSTIC: En l'àmbit de la comunicació, imatge i llenguatge no es compleixen els tres indicadors proposats, obtenint per tant la mínima puntuació. Concretament es recull que el personal de comunicació no té formacions o mòduls formatius sobre igualtat o comunicació inclusiva, amb perspectiva de gènere, no discriminatòria o similar, tampoc existeix una guia d'estil o manual d'ús del llenguatge inclusiu/no sexista de referència, ni s'han realitzat formacions sobre el llenguatge inclusiu/no sexista a la plantilla o part d'aquesta.
Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	Seguiment de les dates de realització, aprovació i difusió de la guia.
Personal destinatari	Tota la plantilla d'Aigües de Manresa.
Personal responsable	Comunicació. Comitè d'Igualtat
Personal participant	1. Definició i elaboració de la guia 2. Aprovació per part de la comissió d'igualtat 3. Direcció: aprovació del protocol. 4. Comunicació: difusió interna del protocol.
Recursos previstos	16 hores de dedicació.

	Edició cartells + vídeo: 2.000 €									
Mecanismes de comunicació	Taulells de comunicació dels centres. Intranet. Xarxes de comunicació internes									
Comentaris										
Estat de situació (% compliment)	x	x	x	x	x					

ÀREA	Usos del temps i conciliació		
Acció Núm. 7.1	Diagnosticar possibles dificultats de conciliació		
Data inicio:	01-01-2023	Data final:	30-06-2023
Objectius a curt termini:	• Entrevistar a les treballadores per identificar les dificultats de conciliació de les treballadores • Anotar les dificultats identificades		
Objectius a llarg termini:	Millorar la conciliació		

Descripció	L'àmbit d'intervenció dels usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal analitza la flexibilitat horària segons necessitats, jornades laborals, torns, detecció de mancances i debilitats en la conciliació de la vida laboral i personal i usos del temps. INFORME DIAGNÒSTIC: En l'àmbit dels usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal, s'obté la màxima puntuació (81-100). D'aquesta manera l'empresa permet el teletreball com a mesura per a la conciliació de la vida laboral-domèstica (arran de la crisi sanitària de la Covid-19), permet la jornada intensiva com a mesura per a la conciliació de la vida laboral-domèstica (de forma diferenciada segons el grup de treball), compta amb mesures de flexibilitat horària o borsa d'hores i limita reunions o trobades fora de l'horari laboral (de forma diferenciada segons el grup de treball). S'ha exclòs l'indicador 'limita les comunicacions (e-mails, trucades, missatges) fora de l'horari laboral' atès que és una empresa de serveis essencials i existeixen diferents horaris.
Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	Determini de data període de realització de les entrevistes i traspàs de dades. Nombre d'entrevistes realitzades.
Personal destinatari	Tota la plantilla d'Aigües de Manresa (els horaris de l'equipament esportiu, dificulten la flexibilització dels horaris).
Personal responsable	Persones i Talent. Comitè d'Igualtat
Personal participant	1 Comissió igualat: definir qüestionari 2 Realitzar les enquestes 3 Informe valoració enquestes 4 comissió igualtat: anàlisis dades extretes i definició mesures 5 Comunicació: difusió informació realització entrevistes
Recursos previstos	100 hores de dedicació.

Mecanismes de comunicació	Taulells de comunicació dels centres. Intranet i xarxes de comunicació : grup de WhatsApp intern									
Comentaris	Els horaris d'obertura de l'equipament dificulten la flexibilització dels horaris.									
Estat de situació (% compliment)										

ÀREA	Usos del temps i conciliació		
Acció Núm. 7.2	Impulsar mesures per facilitar la conciliació de la vida laboral i personal		
Data inicio:	01/09/2023	Data final:	31/12/2025
Objectius a curt termini:	• Buscar mesures que mes s'adeqüin a cada procés per facilitar la flexibilitat horària • Avaluar les possibilitats d'aplicació d'aquestes mesures		
Objectius a llarg termini:	• Aplicar les mesures per facilitar la conciliació		
Descripció	L'àmbit d'intervenció dels usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal analitza la flexibilitat horària segons necessitats, jornades laborals, torns, detecció de mancances i debilitats en la conciliació de la vida laboral i personal i usos del temps. INFORME DIAGNÒSTIC: En l'àmbit dels usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal, s'obté la màxima puntuació (81-100). D'aquesta manera l'empresa permet el teletreball com a mesura per a la conciliació de la vida laboral-domèstica (arran de la crisi sanitària de la Covid-19), permet la jornada intensiva com a mesura per a la conciliació de la vida laboral-domèstica (de forma diferenciada segons el grup de treball), compta amb mesures de flexibilitat horària		

	o borsa d'hores i limita reunions o trobades fora de l'horari laboral (de forma diferenciada segons el grup de treball). S'ha exclòs l'indicador 'limita les comunicacions (e-mails, trucades, missatges) fora de l'horari laboral' atès que és una empresa de serveis essencials i existeixen diferents horaris.
Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	Marcar dates per fer la recerca de mesures, avaluar-les i aplicar-les. Nombre de mesures aplicades i de persones que s'acullen a cada mesura.
Personal destinatari	Tota la plantilla d'Aigües de Manresa (els horaris de l'equipament esportiu, dificulten la flexibilització dels horaris).
Personal responsable	Direcció d'Organització, tècnics PRL, comitè Seguretat i Salut
Personal participant	1 Persones i Talent 2 Responsables departament 3 Comunicació: difusió informació realització entrevistes
Recursos previstos	20 hores de dedicació.
Mecanismes de comunicació	Taulells de comunicació dels centres. Intranet. Xarxes de comunicació. Canals Whats app intern
Comentaris	Els horaris d'obertura de l'equipament esportiu, dificulten la flexibilització dels horaris.

Estat de situació (% compliment acció)										

ÀREA	Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació		
Acció Núm. 8.1	Crear un protocol en cas d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.		
Data inicio:	07-10-2021	Data final:	15-11-2021
Objectius a curt termini:	• Establir la sistemàtica pel tractament dels possibles casos d'assetjament, actituds sexistes i discriminació. • Realitzar el protocol en cas d'assetjament, actituds sexistes i discriminació. • Aprovar el protocol. • Difondre el protocol.		
Objectius a llarg termini:	Prevenir l'aparició de casos d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.		
Descripció	L'àmbit d'intervenció de la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació analitza les possibles situacions d'assetjament sexual verbal, no verbal i físic, d'intercanvi, ambiental, horitzontal o vertical, així com aborda l'existència de plans, protocols o mecanismes de prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminatòries que l'Empresa ha posat en marxa. INFORME DIAGNÒSTIC: En l'àmbit de la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació no es compleixen els indicadors proposats i per tant s'obté la puntuació mínima (0-20). Concretament l'empresa no disposa un protocol en cas d'assetjament, actituds sexistes i discriminació (tot i que l'està impulsant), no compta amb una persona referent per gestionar casos d'assetjament, actituds sexistes i discriminació i no existeixen canals per recollir denúncies o reclamacions en cas de conèixer o ser víctima d'assetjament sexual per raó de gènere.		

Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	Seguiment de les dates de realització, aprovació i difusió del protocol.									
Personal destinatari	Tota la plantilla d'Aigües de Manresa.									
Personal responsable	Persones i Talent, Secretaria General i Comitè d'Igualtat									
Personal participant	Direcció: aprovació del protocol. Comunicació: difusió interna del protocol.									
Recursos previstos	16 hores de dedicació. Consultoria: 800 € Edició tríptic + vídeo: 2.000 €									
Mecanismes de comunicació	Taulells de comunicació dels centres. Intranet. Xarxes de comunicació.									
Comentaris	Al tractar-se d'un requisit legal, es donarà màxima prioritat a aquesta acció.									
Estat de situació (% compliment)										

ÀREA	Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació		
Acció Núm. 8.2	Crear canals anònims per recollir denúncies o reclamacions en cas d'assetjament sexual i mobbing laboral.		
Data inicio:	01-11-2021	Data final:	31-12-2021
Objectius a curt termini:	Posar a disposició de la plantilla aquests canals per tal d'oferir una via segura.		
Objectius a llarg termini:	Crear un ambient de seguretat i tranquil·litat envers qualsevol mena d'assetjament que es pugui produir, actuant amb rapidesa i confidencialitat.		
Descripció	L'àmbit d'intervenció de la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació analitza les possibles situacions d'assetjament sexual verbal, no verbal i físic, d'intercanvi, ambiental, horitzontal o vertical, així com aborda l'existència de plans, protocols o mecanismes de prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminatòries que l'Empresa ha posat en marxa. INFORME DIAGNÒSTIC: En l'àmbit de la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació no es compleixen els indicadors proposats i per tant s'obté la puntuació mínima (0-20). Concretament l'empresa no disposa un protocol en cas d'assetjament, actituds sexistes i discriminació (tot i que l'està impulsant), no compta amb una persona referent per gestionar casos d'assetjament, actituds sexistes i discriminació i no existeixen canals per recollir denúncies o reclamacions en cas de conèixer o ser víctima d'assetjament sexual per raó de gènere.		
Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	Seguiment de les dates de realització i comprovació de l'eficàcia del canal. Num. De casos.		

Personal destinatari	Tota la plantilla d'Aigües de Manresa, i en el cas de les piscines hauria de ser extensiu a les usuàries i usuaris.									
Personal responsable	Comitè d'Igualtat i Comunicació									
Personal participant	Les mateixes persones que participin en la creació del protocol d'assetjament.									
Recursos previstos	Creació dels canals Contractació empresa mediadora									
Mecanismes de comunicació	Taulells de comunicació dels centres. Intranet. Xarxes de comunicació.									
Comentaris	Tenir en compte, facilitar com a mínim un canal adaptat a persones amb poca facilitat per la informàtica i les noves tecnologies.									
Estat de situació (% compliment acció)										

ÀREA	Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació		
Acció Núm. 8.3	Establir una persona referent per canalitzar i gestionar possibles situacions d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.		
Data inici:	10-11-2021	Data final:	20-11-2021

Objectius a curt termini:	Seleccionar i designar dues persones (i algun suplent) que puguin rebre denúncies o reclamacions, així com canalitzar i gestionar els casos d'acord amb el protocol d'assetjament i de les instruccions o recomanacions establertes per l'Administració.
Objectius a llarg termini:	Assolir una àgil gestió dels casos. Prevenir l'aparició de casos d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.
Descripció	L'àmbit d'intervenció de la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació analitza les possibles situacions d'assetjament sexual verbal, no verbal i físic, d'intercanvi, ambiental, horitzontal o vertical, així com aborda l'existència de plans, protocols o mecanismes de prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminatòries que l'Empresa ha posat en marxa. INFORME DIAGNÒSTIC: En l'àmbit de la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació no es compleixen els indicadors proposats i per tant s'obté la puntuació mínima (0-20). Concretament l'empresa no disposa un protocol en cas d'assetjament, actituds sexistes i discriminació (tot i que l'està impulsant), no compta amb una persona referent per gestionar casos d'assetjament, actituds sexistes i discriminació i no existeixen canals per recollir denúncies o reclamacions en cas de conèixer o ser víctima d'assetjament sexual per raó de gènere.
Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	Seguiment de les dates de designació i difusió de la persona referent. Indicador: número de casos gestionats i durada fins al tancament.
Personal destinatari	Tota la plantilla d'Aigües de Manresa.
Personal responsable	Comitè d'Igualtat. Persones i Talent

Personal participant	1 – Persones i Talent: procés de selecció i presentació de candidat/s. 2 – Comitè: validació de les persones proposades. 3 – Direcció: aprovació de la persones designades. 4 – Comunicació: difusió interna de les persones referents i dels canals de contacte.									
Recursos previstos	Formació de les persones referents. 20 hores de dedicació. Espai d'atenció personalitzada que ofereixi la privacitat i confidencialitat suficient.									
Mecanismes de comunicació	Taulells de comunicació dels centres. Intranet. Xarxes de comunicació.									
Estat de situació (% compliment)										

ÀREA	Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació		
Acció Núm. 8.4	Realitzar accions per sensibilitzar i reduir comentaris, bromes o diferències de tracte per raó de sexe, identitat sexual, orientació sexual o altres eixos de discriminació.		
Data inicio:	01/01/2022	Data final:	31/10/2025

Objectius a curt termini:	Sensibilitzar a tota la plantilla i en el cas de les piscines a les usuàries i usuaris.
Objectius a llarg termini:	Que la plantilla sigui capaç de diferenciar que es un assetjament, tenint en compte que la nostra societat té molt normalitzat comportaments patriarcals i masclistes.
Descripció	L'àmbit d'intervenció de la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació analitza les possibles situacions d'assetjament sexual verbal, no verbal i físic, d'intercanvi, ambiental, horitzontal o vertical, així com aborda l'existència de plans, protocols o mecanismes de prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminatòries que l'Empresa ha posat en marxa. INFORME DIAGNÒSTIC: En l'àmbit de la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació no es compleixen els indicadors proposats i per tant s'obté la puntuació mínima (0-20). Concretament l'empresa no disposa un protocol en cas d'assetjament, actituds sexistes i discriminació (tot i que l'està impulsant), no compta amb una persona referent per gestionar casos d'assetjament, actituds sexistes i discriminació i no existeixen canals per recollir denúncies o reclamacions en cas de conèixer o ser víctima d'assetjament sexual per raó de gènere.
Mecanismes de seguiment i avaluació (indicadors)	Comprovar que es duen a terme les accions necessàries i que després la plantilla ho du a terme.
Personal destinatari	Tota la plantilla d'aigües i a les piscines les usuàries i usuaris.
Personal responsable	Comunicació. Persones i Talent. Comitè d'Igualtat
Personal participant	1- Comunicació i Persones i Talent: planteja pla de comunicació 2- Comitè d'Igualtat ho aprova

	3- Comunicació inicia la campanya 4- Avaluacions periòdiques de les accions									
Recursos previstos	Tallers Formacions Publicitat									
Mecanismes de comunicació	Taulells de comunicació dels centres. Intranet. Xarxes de comunicació.									
Comentaris										
Estat de situació (% compliment acció)										

9 SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE PLA :

La fase de seguiment contemplada en el Pla d'Igualtat permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant el seu desenvolupament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà de manera programada regularment i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució. Aquest coneixement proporcionarà al Pla d'Igualtat la flexibilitat necessària per al seu èxit.

Periòdicament i, en funció de cada una de les accions i dels indicadors fixats es procedirà a fer el seguiment, el resultat d'aquest es traslladarà en l'apartat final de la fitxa de cada acció anomenat Estat de seguiment (% de compliment). Aquest apartat haurà de ser aprovat per la Comissió d'Igualtat en una reunió de seguiment i s'annexaran al Pla d'Igualtat amb la finalitat de poder revisar-les en el moment de dur a terme l'avaluació del Pla.

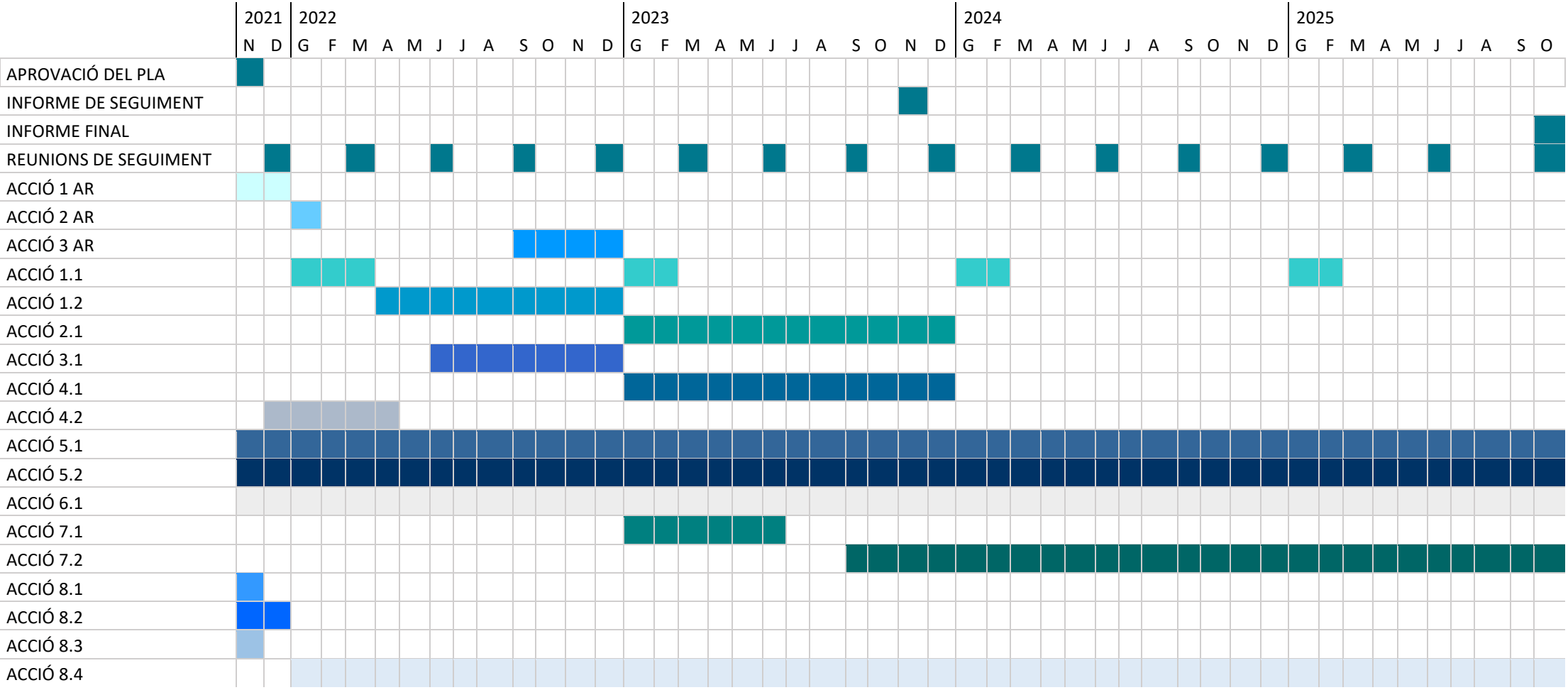
El seguiment i l'avaluació es faran mitjançant la comissió d'igualtat, descrita a l'inici del document que es reunirà un cop al trimestre, i que recollirà en les actes de la reunió les conclusions, revisions i acords que s'hagin pres.

Es portaran a terme dos informes al llarg de la vigència del pla, un informe de seguiment, dos anys després d'haver iniciat el pla i un informe d'avaluació final, ambdós informes hauran de ser aprovats per la Comissió d'Igualtat.

L'informe de seguiment servirà per avaluar el desplegament del pla i els resultats obtinguts fins al moment.

L'informe d'avaluació final es realitzarà després d'haver tornat a recopilar les dades d'informació quantitativa i qualitativa que s'han utilitzat per a realitzar l'informe del Diagnòstic que va servir de base per a la redacció d'aquest Pla d'Igualtat . Amb aquesta comparació entre l'Informe de gènere realitzat a l'inici del Pla i els resultats obtinguts després dels 4 anys de vigència, es tindrà informació suficient per a determinar si el Pla ha donat els resultats esperats i quines noves accions són les que s'haurien de posar en marxa per esmenar les deficiències oposades o millorar aquells aspectes destacables del Pla d'Igualtat.

CALENDARI


2021
2022
2023
2024
2025
N D G F M A M J J A S O N D G F M A M J J A S O N D G F M A M J J A S O N D G F M A M J J A S O
APROVACIÓ DEL PLA
INFORME DE SEGUIMENT
INFORME FINAL
REUNIONS DE SEGUIMENT
ACCIÓ 1 AR
ACCIÓ 2 AR
ACCIÓ 3 AR
ACCIÓ 1.1
ACCIÓ 1.2
ACCIÓ 2.1
ACCIÓ 3.1
ACCIÓ 4.1
ACCIÓ 4.2
ACCIÓ 5.1
ACCIÓ 5.2
ACCIÓ 6.1
ACCIÓ 7.1
ACCIÓ 7.2
ACCIÓ 8.1
ACCIÓ 8.2
ACCIÓ 8.3
ACCIÓ 8.4

10 DECLARACIÓ D'INTENCIONS I OBLIGACIONS:

Aquest apartat té com a finalitat regular la forma de treballar de la Comissió d'Igualtat d'Aigües de Manresa pel disseny i implementació del Pla d'Igualtat en l'organització , pel temps que duri el procés de disseny i durant la vigència d'aquest.

La creació d'aquesta Comissió va ser aprovada en la reunió de data 29 de setembre de 2021. La seva funció principal serà la de facilitar i garantir l'elaboració i implementació del Pla d'Igualtat d'Aigües de Manresa, basat en un diagnòstic previ de la situació de l'organització i a partir del qual es proposaran mesures encaminades a aconseguir la igualtat real en tots els àmbits en què sigui necessari.

FUNCIONS:

Les funcions de la Comissió d'Igualtat seran:

• Establiment d'un pla de treball en l'elaboració del Pla d'Igualtat (compromís de l'alta direcció, diagnòstic de gènere, anàlisi dels resultats, definició de mesures o accions que conformen en actitud d'Igualtat, aplicació i execució de les accions, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat).

• Revisar la Diagnosi elaborada per la Fundació Ferrer i Guàrdia i revisar les accions i punts de millora detectats .

• Una vegada analitzades les dades, la Comissió d'Igualtat acordarà les mesures a desenvolupar en l'organització amb la finalitat de poder resoldre de manera preventiva o correctiva les possibles situacions de desigualtat de gènere que hagen pogut aparèixer durant la realització del diagnòstic.

• Les accions a acordar per a desenvolupar en el marc del Pla d'Igualtat han d'estar relacionades amb les àrees d'intervenció següents:

- Accés a l'ocupació.
- Condicions de treball (classificació professional, retribució, tipus de contracte, llocs de responsabilitat, salut laboral).
- Promoció professional i formació.
- Ordenació del temps de treball (conciliació de la vida personal, laboral i familiar). Corresponsabilitat.
- Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Prevenció de la violència de gènere.
- Comunicació, llenguatge i publicitat no sexista.

• Una vegada realitzat el diagnòstic de la situació i dissenyat el Pla d'Igualtat, la Comissió serà l'encarregada de vetllar perquè es realitzin les mesures acordades en el Pla, els terminis i recursos per a portar-les a efecte, les persones responsables de fer-ho, així com els terminis per a la seva avaluació.

• Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat, la Comissió d'Igualtat serà l'encarregada del seguiment, control i avaluació, de l'aplicació de les mesures en ell contemplades, així com de proposar millores atenent als resultats obtinguts.

• La Comissió d'Igualtat serà l'encarregada de gestionar els dubtes o qüestions que sorgeixin de la plantilla amb la finalitat de facilitar la comunicació pel que fa al Pla d'Igualtat.

• La Comissió d'Igualtat serà l'encarregada de realitzar o si escau coordinar totes les tasques de sensibilització pel que fa al Pla d'Igualtat a la plantilla.

• La Comissió vetllarà pel respecte al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats a l'empresa.

• La Comissió coneixerà dels possibles casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que pugin donar-se en l'àmbit de l'organització o bé als abonats de l'equipament esportiu , en els termes que es fixin en el Protocol que s'incorporarà al Pla d'Igualtat.

• La Comissió donarà suport en l'àmbit laboral a les treballadores que ho sol·liciten en els casos de violència de gènere.

• Qualsevol altres funcions relacionades amb el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats i no discriminació per raó de sexe.

COMPOSICIÓ:

La composició de la Comissió d'Igualtat estarà conformada per un grup paritari de la Representació Legal dels Treballadors i les Treballadores (RLT) i de l'empresa (designats per la Direcció de l'empresa) . L'esmentada composició queda reflectida en l'Acta de Constitució de la Comissió d'Igualtat. A més s'incorporaran a la Comissió sense vot però per assessorament i suport, la Mita Cases com a Responsable de Secretaria General i la Montse Pujol com a responsable de Persones i Talent.

La Presidència de la Comissió d'Igualtat correspondrà a l'empresa i la Secretaria a la Representació Legal dels Treballadors i Treballadores. Les convocatòries de les reunions i les actes es realitzaran per part de l'equip tècnic (Mita Cases i Montse Pujol)

REUNIONS:

Una vegada elaborat el Pla d'Igualtat la Comissió es reunirà una primera vegada per repartir les accions de millora i establir un espai comú per poder fer el seguiment de la seva evolució. Un cop repartides les tasques, les reunions de seguiment es portaran a terme cada tres mesos. Les convocatòries a les reunions ordinàries es realitzaran per correu electrònic amb una antelació de 10 dies com a mínim.

Les reunions extraordinàries de la Comissió seran convocades pel mateix procediment, a petició de les parts. Els motius per a la convocatòria de reunions extraordinàries seran:

• Coneixement per part d'algunes i d'alguns membres de la Comissió d'Igualtat de situacions de discriminació directa, amb un preavís de 72 hores d'antelació

Per als motius següents la convocatòria serà amb 5 dies d'antelació:

• Intenció de l'empresa d'optar a certificacions, subvencions o ajudes en matèria d'igualtat.

• Reestructuracions o canvis organitzacionals que representin una diferència substancial pel que fa al nombre d'homes i dones en la plantilla, possibilitats d'ascens o promoció o de qualsevol altra àrea prevista en les accions del Pla d'Igualtat que pugui donar lloc a la reelaboració del diagnòstic de gènere i/o de les accions del Pla d'Igualtat i el seu seguiment.

A les reunions de la Comissió podran assistir assessors i assessores externs.

ACTES:

De cada reunió es realitzarà una acta que serà signada per la Presidència i la Secretaria de la Comissió i en la qual es farà constar el resum dels temes tractats, acords i desacords. Previ a la reunió s'acordarà un ordre del dia.

CONFIDENCIALITAT: Totes les persones components de la Comissió es comprometen a tractar amb confidencialitat la informació, les dades, els documents, i/o qualsevol altra informació de la qual es fera ús en el si d'aquesta o els sigui lliurada.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES:

PRIMERA. Qualsevol disposició reglamentària, que afecte el contingut d'aquest reglament, hi serà adaptada pel Comitè d'Igualtat en una reunió específica per al cas.

SEGONA. Aquest acord s'incorporarà com a annex al Pla d'Igualtat.

11 RESOLUCIÓ DE MODIFICACIONS I POSSIBLES DISCREPÀNCIES

En cas de ser necessari modificar el Pla d'Igualtat les modificacions seran acordades per la Comissió d'Igualtat que portarà a terme les tasques necessàries per actualitzar el diagnòstic i les mesures.

Les discrepàncies nascudes dins la Comissió d'Igualtat, sempre i quan respecte a la resolució de la mateixa no s'arribi a com a mínim una majoria simple en el si de la pròpia Comissió, es podran resoldre d'acord al procediment de conciliació regulat en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

12 ANNEX

Diagnòstic complet

DIAGNOSI - PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

AIGÜES MANRESA

FUNDACIÓ FERRER i GUÀRDIA

FUNDACIÓ FERRER i GUÀRDIA

www.ferrerguardia.org

936 011 644

fundacio@ferrerguardia.org

@f_ferrerguardia

C.Avinyó 44, 1r · 08002 Barcelona

Abril 2021

Encàrrec
Aigües de Manresa, SA

Coordinació encàrrec
Montse Pujol i Mita Cases

Realització
Fundació Ferrer i Guàrdia

Autoria
Oriol Alonso

Coordinació projecte
Hungria Panadero

ÍNDEX

Presentació **5**

Plantejament **7**

Objectius del Pla d'Igualtat de Gènere *8*

Objectiu general *8*

Objectius específics *8*

El Marc normatiu **9**

Nivell Internacional *9*

Nivell comunitari *10*

Nivell estatal *10*

A nivell autonòmic (Catalunya) *13*

Àmbits d'intervenció **15**

Metodologia **18**

Dades descriptives **20**

2. Anàlisi dels àmbits d'intervenció **25**

Cultura i política d'igualtat de gènere **25**

Representativitat i distribució d'homes i dones **32**

Política de recursos humans **41**

Formació contínua i desenvolupament professional **64**

Condicions i seguretat laboral **74**

Comunicació, imatge i llenguatge **82**

Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal **87**

Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació **94**

Conclusions **102**

Glossari **105**

Annexos **107**

Presentació

Presentació institucional

Teniu a les vostres mans el primer Pla d'igualtat d'Aigües Manresa, un pla elaborat conjuntament amb la fundació Ferrer i Guàrdia, i que ha comptat amb la participació activa de la plantilla de l'empresa.

Tenir un pla d'igualtat, a part de ser una obligació legal, també es recollia en el Pla Estratègic Hortitzó 2025, perquè ens ajuda a encaminar les polítiques d'igualtat dins l'empresa, i fer-la cada vegada més equitativa i justa. Aquest document recull diferents mesures per ajudar a Aigües Manresa a impulsar la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, i a eliminar qualsevol discriminació que pugui donar-se per raó de sexe.

En aquest primer treball ens hem centrat concretament en 8 àmbits d'intervenció: la cultura i política d'igualtat de gènere; la política de recursos humans; la representativitat i la distribució; les condicions i seguretat laboral;, la formació continua i el desenvolupament professional; la comunicació, imatge i llenguatge; els usos del temps i la conciliació laboral i personal; i la prevenció d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.

L'elaboració del pla ha tingut molt en compte el personal de l'empresa. Les seves opinions i visions han estat claus per fer el diagnòstic i poder elaborar un pla real i amb accions a portar a terme realistes i consensuades. A partir d'una enquesta anònima entre el personal, així com de la celebració de diversos grups de discussió han mostrat quines són les accions prioritaries, i hem pogut comprovar la predisposició de les persones de l'empresa per fer-ho possible.

Volem recordar que aquest és un pla viu, que s'anirà analitzant i avaluant a mesura que es vagi avançant. L'ideal es seguir evolucionant fins a integrar totalment la cultura de la igualtat a tots els nivells de l'empresa.

Plantejament

Els plans d'igualtat de gènere són un conjunt de mesures, polítiques i actuacions adreçades a eliminar les desigualtats i discriminacions per raó de sexe. La producció científica dels estudis de gènere constantment remarca les desigualtats i discriminacions que encara avui perduren, sigui en forma de retribucions desiguals, baixa representació en càrrecs directius per part de les dones, dificultat de promoció laboral, poca estabilitat al llarg de la trajectòria laboral, dificultats en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, assetjament sexual, actituds sexistes, condicions laborals, etc.

La llei 3/2007 del 22 de Març en el Títol IV 'El dret al treball en igualtat d'oportunitats' Capítol III 'Els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat' Article 46 'Concepte i contingut dels plans d'igualtat' estableix que:

> *Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.*
>
> *Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.*
>
> *Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.*
>
> *Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.*

De la mateixa manera el Real Decret 901/2020 estableix el:

> *[...] desplegament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, de conformitat amb el que preveuen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i les previsions que contenen els articles 17.5 i 85.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; tot això, sense perjudici de les disposicions que estableixin en aquest respecte els convenis col·lectius, dins de l'àmbit de les seves competències.*

Objectius del Pla d'Igualtat de Gènere

El Pla d'Igualtat de Gènere, és una eina estratègica capaç de potenciar les capacitats i talent de totes aquelles persones que treballen a la institució, mitjançant un canvi organitzatiu que elimini els obstacles existents per a la igualtat de gènere, les desigualtats i els desequilibris entre homes i dones.

Objectiu general

L'objectiu general és, generar un canvi tant en l'organització formal com a l'organització informal de l'empresa municipal Aigües de Manresa, mitjançant mesures que afavoreixin la incorporació, permanència i el desenvolupament professional de les persones i garanteixin una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i nivells de responsabilitat. Alhora incorporar la perspectiva de gènere en el treball quotidià dels i les treballadores de l'empresa.

Objectius específics

Els objectius específics són els següents:

- Assolir el compromís directiu envers la igualtat de gènere, i incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'organització.
- Identificar els elements formals i informals, propis de l'empresa, que obstaculitzin i/o dificultin l'equitat entre els homes i les dones que hi treballen.
- Contribuir a l'eliminació de les desigualtats que puguin existir en els rols, responsabilitats, formes d'accés i control dels recursos, i en la participació en la presa de decisions de dones i homes.
- Promoure l'equitat entre dones i homes en tots els àmbits de l'empresa i el seu funcionament.
- Aprofundir en la coherència entre el funcionament intern de l'empresa i les activitats, serveis i accions que promou en l'àmbit de l'equitat entre dones i homes.
- Incorporar o consolidar la perspectiva de gènere en el treball que desenvolupen els i les treballadores de l'empresa.

El Marc normatiu

Com s'ha presentat anteriorment el suport normatiu a les polítiques d'igualtat de gènere té un destacable recorregut històric a tots els nivells territorials, sigui internacional, comunitari, nacional, autonòmic o local. Aquest marc normatiu és essencial per comprendre el paper que han jugat les dones socialment i el que han jugat les polítiques enfocades a la igualtat de gènere en els últims 70 anys d'història. A continuació es presentaran els principals documents normatius de referència.

Nivell Internacional

La **Declaració Universal dels Drets Humans de l'any 1948** per part de les Nacions Unides serveix com a document primordial pel desenvolupament de les següents normatives i les polítiques públiques d'igualtat, aquesta estableix que els pobles de les nacions unides han ratificat en la carta la seva fe en els drets humans la dignitat i valor de la persona humana i en la igualtat de dret d'homes i dones i afegeix que tothom té tots els drets proclamats en la Carta amb menció explícita al sexe.

Conferències mundials sobre la dona, s'han celebrat quatre conferències mundials: a Ciutat de Mèxic (1975), Copenhaguen (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995). A Ciutat de Mèxic es va definir un pla d'acció mundial per a la consecució dels objectius de l'Any de la Dona, que incloïa un conjunt ampli de directrius pel progrés de les dones fins a 1985. A Copenhaguen es van examinar els avenços realitzats, concretament relacionats amb l'ocupació, la salut i l'educació. Es va establir la necessitat d'adoptar mesures nacionals més fermes per garantir l'apropiació i el control de la propietat per part de les dones i la introducció de millores en l'àmbit de la protecció dels drets d'herència, custòdia i nacionalitat de la dona. A Nairobi es va aprovar un mandat per establir mesures concretes per a superar els obstacles a l'assoliment dels objectius del Decenni. Els governs van adoptar les Estratègies de Nairobi, aquestes estaven orientades al progrés de la dona i havien de ser adoptades per aconseguir la igualtat de gènere a l'àmbit nacional i promoure la participació de les dones en les iniciatives de pau i desenvolupament.

Beijing representa un punt d'inflexió sobre l'agenda mundial de la igualtat de gènere. La Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, va ser adoptada per 189 països de forma unànime, i suposa un programa a favor de l'apoderament de la dona. S'estableixen 12 àmbits amb objectius i mesures per assolir la igualtat de gènere, aquests àmbits són: la dona i pobresa, educació i capacitació de la dona, la dona i la salut, la violència contra la dona, la dona i els conflictes armats, la dona i l'economia, la dona en l'exercici de poder i l'adopció de decisions, mecanismes institucionals per l'avenç de la dona, els drets humans de la dona, la dona i els mitjans de difusió, la dona i el medi ambient i les nenes. Després de Beijing s'han realitzat exàmens quinquennals, l'últim l'any 2015.[1]

[1] unwomen.org

Nivell comunitari

El **Tractat de Roma de 1957** estableix el principi d'igualtat entre homes i dones respecte a la igualtat de retribució, aquest recull les primeres directrius sobre igualtat de tracte entre homes i dones, concretament a l'article 119 s'obliga els seus estats membres a garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per ambdós sexes. Aquest document es consolida posteriorment amb el **Tractat d'Amsterdam l'any 1997** (que entra en vigor l'any 1999) on s'indica que cada Estat membre es responsabilitza de l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per un mateix treball i per un treball d'igual valor. En aquest tractat la igualtat entre homes i dones es va convertir en un principi bàsic per a la ciutadania europea. A l'article 141 es promouen les accions positives com a mesures que no s'han de considerar discriminatòries, ja que no vulneren el dret a la igualtat: "(...) amb la finalitat d'assolir una igualtat real a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per prevenir o compensar avantatges en la carrera professional"

El **Tractat de Niça de l'any 2001,** no incideix especialment en la igualtat de gènere i no amplia el seu fonament jurídic més enllà de l'àmbit de l'ocupació, tot i això introdueix un nou apartat que permet un programa d'acció comunitari per a la promoció de les organitzacions que treballen a escala europea en l'àmbit de la igualtat entre dones i homes.

El **Tractat de Lisboa** de 2007, reafirma el principi d'igualtat entre dones i homes, a la vegada que l'inclou entre els valors i objectius de la Unió. Entre altres mesures també es compromet a combatre la violència domèstica en totes les seves formes, a prevenir i castigar aquests actes delictius i a donar suport i protecció a les víctimes.

Nivell estatal

En l'àmbit estatal les polítiques de gènere comencen a prendre rellevància amb la transició democràtica, concretament amb **la Constitució espanyola de 1978, l'article 1** de la Constitució promulga que: *Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com valors superiors del seu ordenament jurídic, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.*

A **l'article 9.2 de la Constitució** s'estableix que: *correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; eliminar els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.*

I a **l'article 14 de la Constitució**: *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.*

Altres lleis rellevants a l'àmbit Estatal, són:

Llei 27/2003, llei reguladora de l'Ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica, aquesta reconeix el problema social de la violència de gènere i ofereix diferents instruments de protecció a les víctimes de delictes i faltes.

Llei 1/2004, sobre les mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere, representa un punt d'inflexió, ja que representa un reconeixement legal i un compromís estatal en la seva lluita. La llei inclou mesures en aspectes preventius, socials, educatius i assistencials.

Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. En aquesta llei es reconeix la violència de gènere, la discriminació salarial, la discriminació en les pensions de viudetat, la desocupació femenina, l'encara escassa presència de les dones en llocs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica o els problemes de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar. També reconeix que la igualtat formal davant de la llei ha resultat insuficient en la lluita contra aquestes discriminacions.

Aquesta llei tracta els següents aspectes en els diferents articles: principis d'igualtat, igualtat de tracte i oportunitats d'accés a l'ocupació, formació, promoció i condicions laborals, discriminació directa o indirecta, accions positives, transversalitat del principi d'igualtat entre dones i homes, etc. S'inclouen mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball, i un capítol sencer (Capítol II), dedicat a l'Acció Administrativa per a la Igualtat:

Article 51 (Capítol II). Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, han de:

a. Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol mena 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 equilibra de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

i. 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 àmbits d'actuació.

L'altre gran marc legislatiu, el trobem al Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic on en la seva disposició

addicional setena, obliga les Administracions Públiques a desenvolupar Plans d'igualtat:

1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitat en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les Administracions Públiques han 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 que s'hi preveuen.

Article 46 Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses.

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Decret Llei 6/2019, Mesures urgents per garantia d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació

Estableix l'obligació d'elaborar plans d'igualtat per empreses amb més de 50 treballadors amb una implantació progressiva. 1 any per empreses entre 151 i 250 persones treballadores, 2 anys per empreses de 101 i 150 persones treballadores i 3 anys per empreses de 50 a 100.

La normativa estableix que s'elaborarà un diagnòstic negociat amb la representació legal de les persones treballadores amb un contingut mínim. S'inclou el concepte de treball d'igual valor, l'obligació de portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, i altres normatives laborals vinculades als embarassos, naixement i cura de fills.

Real Decret 901/2020, pel quals es regulen els plans d'igualtat

Aquesta normativa suposa un gran pas en la implantació dels plans d'igualtat en les empreses. Les principals aportacions del Real decret són:

- Les empreses amb 50 o més persones treballadores hauran d'elaborar plans d'igualtat, sent voluntària per la resta d'empreses prèvia consulta o negociació amb la representació legal de les persones treballadores..
- Sistema per quantificar el número de persones treballadores.

- La creació d'una Comissió negociadora per iniciar el procediment de negociació i diagnòstics previs.
- De la Comissió negociadora formaran part de forma paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores.
- La Comissió té les competències de negociació i elaboració del diagnòstic així com la negociació de les mesures que integraran el pla d'igualtat, elaboració de l'informe de diagnòstic, així com de:
    - Identificació de les mesures prioritàries,
    - el seu àmbit d'aplicació,
    - els mitjans materials i humans,
    - les persones i òrgans responsables
    - i el cronograma.
- També establiran la definició d'indicadors de mesura i els instruments de recollida d'informació necessaris per realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment.
- S'estableixen les matèries a tractar en el diagnòstic de situació.
- El contingut mínim dels plans d'igualtat.
- La vigència, seguiment i avaluació i revisió del pla.
- L'extensió del pla d'igualtat.

La normativa també estableix el registre dels plans d'igualtat, el dipòsit de mesures i protocols per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, i fulls estadístics del pla d'igualtat.

Real Decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes

En aquest Real decret s'estableixen les mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar contra aquesta.

S'estableix el principi de transparència retributiva i obligació de igual retribució per treball d'igual valor: naturalesa de les funcions o tasques encomanades; condicions educatives, professionals o de formació exigides; els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment; i les condicions laborals en les quals les activitats es porten a terme.

La normativa estableix la creació d'un registre retributiu, per tal de garantir la transparència en la configuració de les percepcions i un adequat accés a la informació retributiva de les empreses. Alhora estableix una auditoria retributiva, inclòs en el pla d'igualtat, amb un pla d'actuació per la correcció de les desigualtats retributives, amb la determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persones responsables de la seva implantació i seguiment.

A nivell autonòmic (Catalunya)

A l'àmbit català es destaca la **Llei catalana 17/2015**, s'especifica com a funció dels ens locals de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, "Elaborar, aprovar,

executar i avaluar els plans d'igualtat del sector públic". Aquesta llei introdueix mecanismes per a la transversalitat de gènere, estratègies per a la consecució de la igualtat de gènere a través de les contractacions públiques, les subvencions, els ajuts, les beques, les llicències administratives i el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions. En el mateix article de la norma esmentada es fa referència als plans d'igualtat de dones i homes al 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 o a la formació professional i a la resta de condicions de treball.*
>
> *4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:*
>
> *a. Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.*
>
> *b. Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos 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.*

Per últim s'esmenta la **Llei 5/2008**, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. La llei té com a objecte l'erradicació de la violència masclista i remoció de les estructures socials i estereotips culturals que la perpetuen, estableix mesures integrals respecte a la prevenció i detecció de la violència masclista i la seva sensibilització. La llei subratlla els drets a les dones, defineix la violència masclista i altres conceptes associats, estableix les formes de violència masclista, els seus àmbits, les seves finalitats, les quals són:

a) Facilitar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i l'autonomia i la llibertat de les dones.

b) Establir mecanismes per fer recerca sobre violència masclista i difondre'n els resultats, i també per a la sensibilització social i la informació destinada a les dones.

c) Dotar els poders públics de Catalunya d'instruments eficaços per a erradicar la violència masclista en els àmbits preventiu, educatiu, formatiu, dels mitjans de comunicació i laboral i social.

d) Establir els drets de les dones que es troben en situació de violència masclista, exigibles davant les administracions públiques, i també per a llurs fills i filles, a més d'assegurar-ne l'accés gratuït als serveis públics que s'estableixin.

e) Garantir drets econòmics per a les dones que es troben en situació de violència masclista, amb la finalitat de facilitar-los el procés de recuperació i reparació.

f) Crear la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a les dones que pateixen violència masclista, integrada per un conjunt de recursos i serveis públics per a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació.

g) Establir mecanismes per a una intervenció integral i coordinada contra la violència masclista, per mitjà de la col·laboració de les administracions públiques de Catalunya, i de la participació de les entitats de dones, de professionals i d'organitzacions ciutadanes que actuen contra la violència masclista.

h) Concretar mesures per a introduir l'especialització de tots els col·lectius professionals que intervenen l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació destinades a les dones i les altres víctimes de la violència masclista.

i) Garantir el principi d'adequació de les mesures, per tal que a l'hora d'aplicar-les es tinguin en compte les necessitats i les demandes específiques de totes les dones que pateixen la violència masclista.

Àmbits d'intervenció

El Pla d'Acció del Pla Intern d'Igualtat, s'articula a partir dels **àmbits d'intervenció** considerats en la diagnosi, aquests són els següents:

1. **Cultura i política d'igualtat de gènere:** en aquest àmbit s'avalua en quina mesura l'empresa ha adoptat la perspectiva de gènere i la transversalitat de gènere en les accions, de cada un dels seus departaments tenint en compte les següents dimensions:
   - Sensibilització a la plantilla i de l'ens
   - Percepció de la cultura i polítiques d'igualtat de gènere de l'empresa
   - Mesures objectives realitzades: plans, polítiques o actuacions impulsats des de l'empresa (divulgació de materials, actes sobre igualtat, mesures concretes), òrgans, grups de treball, etc.
2. **Representativitat i distribució d'homes i dones:** consulta dels principals indicadors de paritat de sexes tant des d'una òptica vertical en l'organització del treball, com horitzontal entre els diversos serveis:

- Segregació vertical
- Segregació horitzontal
- Càrrecs de representació i participació dels treballadors/es
- Plans o mesures per a la reducció de la segregació

3 **Política de recursos humans**: en quin grau es té en compte la situació discriminatòria que poden patir les dones de la plantilla, sigui en la selecció de personal, la contractació, la retribució, etc.:

- Procés de selecció: oferta, criteris de selecció i selecció
- Retribució
- Criteris i mesures per al foment de la paritat en la plantilla
- Descripció de llocs de treball i transparència retributiva

4 **Formació contínua i desenvolupament professional:** en aquest àmbit es detecta l'accés i igualtat a les actuacions de formació contínua i les polítiques de desenvolupament i promoció laboral:

- Accés a la formació continua
- Desenvolupament de la carrera professional i promoció interna
- Formacions i altres mesures formatives per a la plantilla

5 **Condicions i seguretat laboral:** revisió i anàlisi de les condicions laborals, seguretat laboral, salut laboral i prevenció:

- Condicions i seguretat laboral: referent al lloc de treball, exposicions ambientals, càrrega física del treball i riscos psicosocials
- Estat de salut (físic i psíquic)
- Accidents laborals
- Malalties professionals
- Plans de prevenció en matèria de salut laboral i riscos psicosocials

6 **Comunicació, imatge i llenguatge:** anàlisi del material de comunicació, detecció del llenguatge no igualitari o discriminatori, tant en material d'ús intern com d'ús extern, etc.:

- Imatge corporativa
- Comunicació verbal, escrita i figurativa (imatges, fotografies o representacions) interna
- Comunicació verbal, escrita i figurativa externa

- Guies d'estil, formacions o protocols en matèria de comunicació, imatge o llenguatge no discriminatori

7 **Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal:** anàlisi de la flexibilitat horària segons necessitats, jornades laborals, torns, detecció de mancances i debilitats en plans de conciliació i usos del temps, etc.:

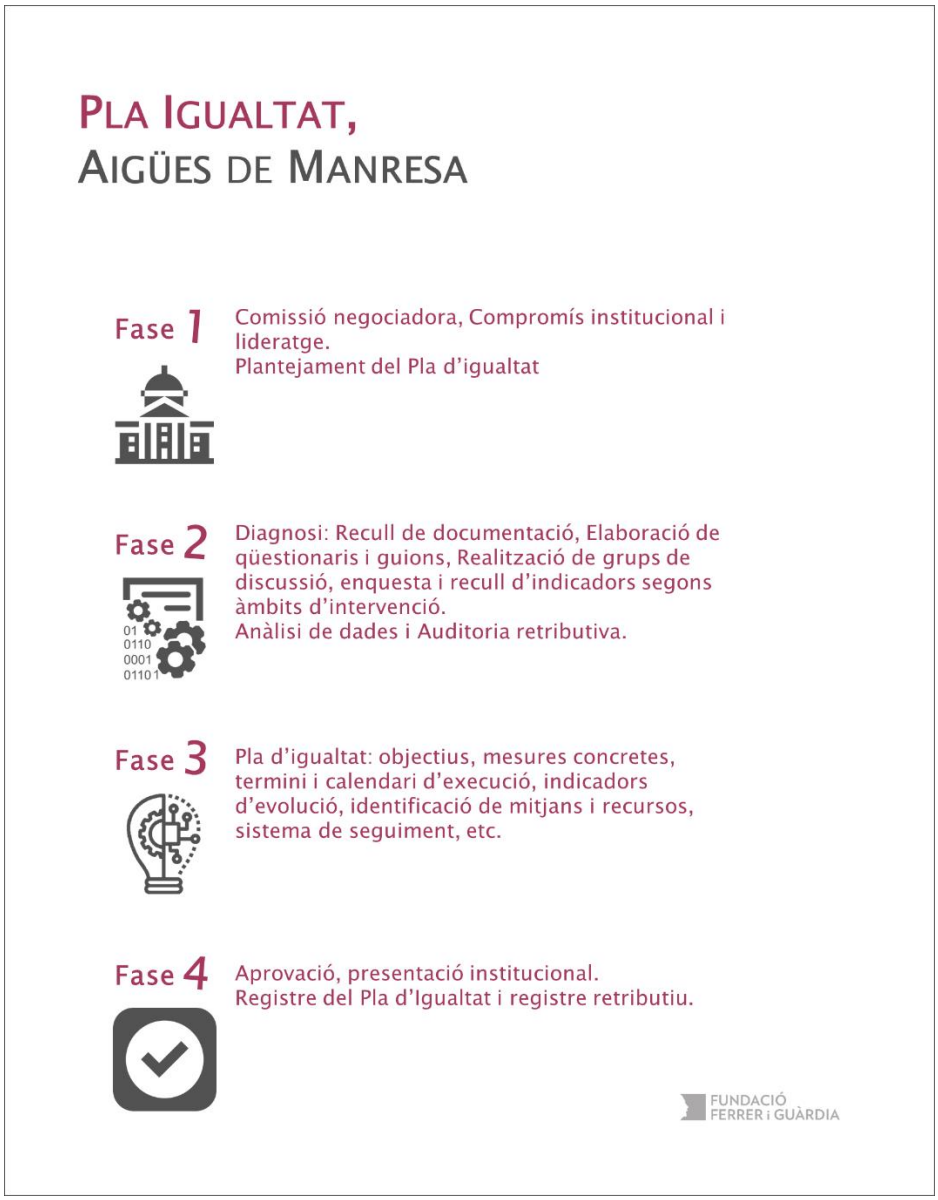
- Temps de treball: jornada laboral i torns
- Permisos i llicències: naixement, maternitat, adopció o acolliment, malaltia greu, hospitalització, accidents, defunció o atenció a familiars i/o excedències
- Flexibilitat horària, reduccions de jornada, hores fora de la jornada
- Conciliació de la vida domèstica-personal i laboral (doble presència)
- Mesures, plans, protocols concrets de conciliació

8 **Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació:** detecció de campanyes de sensibilització, mecanismes i plans de prevenció, coneixement de protocols, etc.:

- Assetjament sexual verbal, no verbal i físic, d'intercanvi, ambiental, horitzontal o vertical
- Plans, protocols o mecanismes de prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminatoris

Metodologia

Els Plans d'Igualtat, com a planificació estratègica, es diferencien en dues parts essencials; la diagnosi on generalment s'obtenen dades, s'analitzen i es detecten les principals necessitats i problemàtiques que afecten el conjunt de treballadores i treballadors, i el disseny del pla d'acció anomenat usualment com a Pla d'Igualtat, on es detallen cada una de les mesures i actuacions necessàries per a corregir o eliminar les desigualtats o discriminacions per raó de gènere observades dins de l'empresa. La fase 1 compren la constitució de la comissió de seguiment, el compromís institucional i el plantejament del Pla. La fase 2, de la infografia, correspon a la diagnosi, la fase 3 a l'elaboració del pla d'acció amb la concreció de mesures i la fase 4 suposa l'aprovació, presentació i registre del Pla d'Igualtat i el registre retributiu. El present document, així com el suport que la Fundació Ferrer i Guàrdia dona a Aigües de Manresa està circumscrit a la Diagnosi.



Tenint en compte que aquest document se situa en la fase 2 de Diagnosi, s'ha executat les següents tasques d'acord amb la Comissió, seguiment, recull i anàlisi de la documentació pertinent i elaboració dels qüestionaris. Un cop s'han validat les eines que recolliran la informació, s'inicia l'accés al treball de camp, en aquest cas s'ha realitzat una enquesta i 6 grups de discussió. Un cop recollides les dades del treball, la fase 2, culmina amb l'anàlisi qualitativa i quantitativa de la informació. Per tal d'obtenir conclusions consistents es triangula la informació recollida a partir de les enquestes, grups de discussió, anàlisi de la Relació de Llocs de Treball i d'altres fonts documentals.

L'enquesta a la plantilla es va realitzar entre el 28 de setembre i el 8 d'octubre de 2020, la **Relació de Llocs de Treball** és referent al 2021 (primer trimestre), la **revisió documental** és amb dades obtingudes o disponibles entre el març i setembre de 2020, els **grups de discussió** s'han realitzat entre el 9 i 11 de març de 2021 i els **indicadors** referents a març de 2021.

L'enquesta ha estat resposta per un total de 148 persones, la **Relació de Llocs de Treball** té un total de 197 persones i als **grups de discussió** han participat 48 persones de diferents processos, grups, nivells i centres de treball. Cal tenir en compte que la informació provinent de l'enquesta i grups de discussió són sempre **percepcions i opinions**, que poden ser **imprecises o parcials** atès que les persones participants aporten la informació principalment partint de vivències personals i punts de vista concrets.

Per a la **Revisió documental** s'ha consultat el conveni del cicle de l'aigua i de l'equipament esportiu, l'organigrama de l'empresa, el Pla Estratègic Aigües de Manresa: Horitzó 2025, ofertes de treball i piulades. Per als indicadors d'igualtat s'han dissenyat 35 indicadors d'igualtat adients per al context de l'empresa.

En la segona taula es mostra la relació existent entre la informació recollida segons àmbit d'intervenció i treball de camp:

Taula 1: Informació recollida segons àmbit d'intervenció i treball de camp

Àmbits d'intervenció	RLT	Rev. Doc	Enquesta	Indicadors	Grups discu.
Cultura i política d'igualtat de gènere		Sí	Sí	Sí	Sí
Representativitat i distribució d'homes i dones	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Política de recursos humans	Sí	Sí		Sí	Sí
Formació contínua i desenvolupament professional		Sí	Sí	Sí	Sí
Condicions i seguretat laboral		Sí	Sí	Sí	Sí
Comunicació, imatge i llenguatge		Sí	Sí	Sí	Sí
Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal		Sí	Sí	Sí	Sí
Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació		Sí	Sí	Sí	Sí

En la mesura que ha estat possible s'ha **segmentat** els resultats per un costat de la **plantilla inclosa en el cicle de l'aigua** i per l'altra a la **plantilla de l'equipament esportiu**, atès que tot i pertànyer a la mateixa empresa Aigües de Manresa el personal de l'equipament esportiu es va incorporar l'octubre de 2012 a l'empresa mantenint certs elements laborals com pot ser el conveni. D'aquesta manera, en el text s'indica quan la informació fa referència a **l'Equipament Esportiu** al cos del text, títol de l'apartat o del gràfic o taula, i amb **Cicle de l'Aigua** quan fa referència al conjunt de l'empresa sense l'Equipament Esportiu. Quan s'especifica 'Aigües de Manresa', es fa referència al conjunt de la plantilla del cicle de l'aigua i de l'equipament esportiu, i/o al conjunt de l'empresa.

Dades descriptives

A continuació es presenten dades descriptives sobre la Relació de Llocs de Treball d'Aigües de Manresa referents al primer trimestre de 2021. Aquestes dades han d'ajudar a situar la composició de la plantilla, en apartats posteriors s'elaboraran anàlisis similars però des de la perspectiva de gènere. A Aigües de Manresa, hi ha un total 197 treballadors i treballadores, el 35% de dones i 65% d'homes. Concretament, al Cicle de l'Aigua hi ha una plantilla de 158 persones, sent el 31% dones i el 69% homes. A l'Equipament Esportiu hi ha un total de 39 persones, aquí el percentatge de dones és notablement superior, representant el 51% i els homes el 49%.

Taula 2: nombre i percentatge de Dones i Homes

	n	%
Aigües de Manresa (conjunt empresa)		
Dona	69	35,03%
Home	128	64,97%
Total	197	100%
Cicle de l'Aigua		
Dona	49	31,01
Home	109	68,99
Total	158	100%
Equipament Esportiu		
Dona	20	51,28
Home	19	48,72
Total	39	100%

Font: RLT

Al Cicle de l'Aigua hi ha 82 llocs de treball diferenciats, i a l'Equipament Esportiu un total de 10 llocs de treball diferenciats. Aquests llocs de treball, en el cas del Cicle de l'Aigua, s'agrupen en grups laborals (del I al VI) i en nivells al Cicle de l'Aigua els nivells van de l'

1 al 12, i a l'Equipament Esportiu en grups laborals de l'1 al 5, tot i no tenir equivalència amb els grups del Cicle de l'Aigua. Pel que fa a del Cicle de l'Aigua, els nivells més nombrosos són el 2, 3 i 4 vinculats principalment al grup II, III, IV i V en menor mesura. En el cas de l'Equipament Esportiu, el grup més nombrós és el 3, seguit del 5.

Taula 3: Grups laborals Cicle de l'Aigua

NIVELL CICLE DE L'AIGUA	%
1	5,06
2	10,13
3	10,13
4	36,71
5	3,80
6	5,06
7	8,86
8	5,06
9	1,90
10	7,59
11	2,53
12&	3,16

Font: RLT

Taula 4: Grups laborals Equipament Esportiu

GRUP LABORAL EQUIPAMENT ESPORTIU	%
1	7,69
2	15,38
3	46,15
4	10,26
5	20,51

Al Cicle de l'Aigua existeixen un total 21 processos (l'equivalent a àrees). Els processos amb més personal són Gestió d'Actius (GA) amb 29 persones i Depuradora (DP) amb 17 persones.

Taula 5: Procés

Procés	%
AB(TT)	6,96
AA	6,69
CM	3,8
CO	0,63
DIR	3,8
DP	10,76

EF	4,43
EX	6,33
GA	18,35
GC	1,9
GM	5,7
GQ	1,27
GX	3,8
IN	0,63
IT	5,06
LB	7,59
OT	5,06
RH	1,9
SC	1,9
SG	0,63
SI	2,53

Font: RLT

Per últim, s'ha caracteritzat els centres de treball a partir de variables clau (atributs de variables categòriques i mitjanes de variables contínues), com: el percentatge de dones, el percentatge de persones del grup laboral I, II i III, la mitjana d'any de naixement i incorporació, el percentatge de plantilla amb un torn rotatiu (matí-tarda o matí-tarda-nit), el percentatge de plantilla que realitza reforços-guàrdies, el percentatge de plantilla que realitza jornades parcials, el percentatge de plantilla amb estudis universitaris, el percentatge de plantilla amb fills o filles menors d'edat i la mitjana de fills (fent mitjana amb el valor 0) i el percentatge de plantilla amb persones dependents (amb discapacitat o edat avançada) a càrrec.

Més enllà de comentar els resultats per cada un dels centres de treball, cal destacar en primer lloc **l'Equipament Esportiu**, que es caracteritza per estar feminitzat, tenir més plantilla en grups laborals més baixos, una plantilla més jove i amb menys antiguitat, amb un major nombre de contractes temporals, amb més percentatge de torns rotatius, més jornades parcials i menys estudis universitaris, per tant possiblement amb unes condicions o situació laboral menys favorable.

En segon lloc la **Plaça del Salt**, també amb un major nombre de dones que homes, tot i que amb més categoria laboral, més jornades parcials, més percentatge de fills menors, i més percentatge de plantilla amb persones dependents, per tant, amb més possibilitat de tenir dificultats de conciliació.

La **Plana de l'Om** té similituds amb la Plaça del Salt, és un centre de treball amb major nombre de dones que homes, amb més diversitat de categories laborals i que n'inclouen les de l'1 al 3, i amb un alt percentatge de plantilla amb fills i filles menors d'edat i més mitjana de fills.

La **Depuradora** és un centre masculinitzat amb alt percentatge de plantilla dels grups de l'1 al 3, alt percentatge de plantilla amb torns rotatius i alt percentatge de fills menors d'edat.

En darrer lloc els **Dipòsits nous** es caracteritza pel percentatge de contractes temporals, mitjana alta de fills o filles menors i alt percentatge de persones dependents.

Cal tenir present, que els resultats corresponen als resultats de l'enquesta entre 28 de setembre i el 8 d'octubre de 2020 i amb una resposta del 75% de la plantilla.

Taula 6: Característiques dels centres de treball

	Nombre respostes	% dones	% grup I-III	Naixement	Incorporació	% temporal	% torn rotatiu
Depuradora	13	16,7	**69,2**	1978	2005	0,0	**58,4**
Dipòsits nous	81	25,4	43,4	1976	2007	**14,1**	8,4
Piscines	**29**	**58,1**	**54,6**	**1984**	**2014**	**15,6**	**36,4**
Plaça del Salt	**6**	**71,4**	0	1976	2007	0,0	0,0
Plana de l'Om	**20**	**60**	38,4	1974	2005	0,0	0,0
Total	149	39,6	45,6	1977	2008	9,9	16,9
		% guàrdies	**%<37,5h/set**	**% Estudis univ.**	**% fills/es menors**	**Mitjana nombre fills/es**	**% dependents**
Depuradora	13	16,7	0	33,3	**69,2**	1,66	0
Dipòsits nous	81	22,9	2,8	31	49,3	**1,86**	**12,7**
Piscines	**29**	**46,4**	**21,9**	**21,2**	51,5	1,36	3
Plaça del Salt	**6**	0	**28,6**	71,4	**75**	**2**	**14,3**
Plana de l'Om	**20**	12	20	46,2	**60**	**1,92**	8
Total	149	23,9	11,1	33,5	54,7	1,76	8,7

Font: Enquesta

Alhora per caracteritzar els centres de treball segons les seves opinions, s'han realitzat regressions logístiques[2], les quals permeten crear un model predictiu de variables dicotòmiques. Més enllà de les equacions contemplades als models, es comentaran quines variables d'opinió caracteritzen els centres de treball.

- La plantilla de la **Depuradora** es caracteritza per no a allargar la seva jornada laboral més de mitja hora durant la setmana en tanta mesura com altres centres de treball, i per treballar en major mesura dissabtes, diumenges o festius.
- La plantilla de **Dipòsits nous** es caracteritza per considerar que les places vacants i promocions internes són poc conegudes entre la plantilla, per considerar que l'exigència de treball és poc assolible, per considerar que entre companys i companyes hi ha suport i ajut mutu, per tenir jornades laborals més llargues i per treballar en menor mesures els dissabtes, diumenges o festius.
- La plantilla de les **Piscines** (Equipament Esportiu) es caracteritza per considerar en major mesura que l'empresa promou accions d'igualtat dirigides a la ciutadania, per considerar en major mesura que els i les caps confien en la

[2] Introduint totes les preguntes dicotòmiques o ordinals de l'enquesta a partir del mètode *forward conditional* i obtenint R^2 de Nagelkerke superiors al 0,3 i percentatges globals predits entre 77 i 98%.

plantilla, per tenir jornades laborals més curtes i per treballar en major mesura els dissabtes, diumenges i festius.

- La plantilla de la **Plaça del Salt** es caracteritza per considerar en major mesura que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a la formació continuada a l'empresa, per considerar en menor mesura que existeix suport i cohesió entre els i les companyes, per considerar en menor mesura que l'empresa s'expressa internament amb un llenguatge no sexista, per no a allargar la seva jornada laboral més de mitja hora durant la setmana en tanta mesura i per no haver d'atendre, gestionar o planificar treball domèstic i de cura durant la jornada laboral (és a dir menys doble presència).
- **Plana de l'Om**: no s'obtenen resultats sòlids per aquest centre de treball.

2. Anàlisi dels àmbits d'intervenció

A continuació es presentarà una síntesi dels resultats per a cadascun dels àmbits d'intervenció focalitzats al treball de camp a partir de les dades provinents de l'enquesta d'igualtat, l'anàlisi de la Relació dels Llocs de Treball (RLT) i la revisió documental. Els àmbits són els següents: Cultura i política d'igualtat de gènere, representativitat i distribució d'homes i dones, política de recursos humans, formació contínua i desenvolupament professional, condicions i seguretat laboral, comunicació, imatge i llenguatge, usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal, i la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació.[3]

Cultura i política d'igualtat de gènere

En aquest àmbit s'avalua en quina mesura la corporació ha adoptat la perspectiva de gènere i la transversalitat de gènere en les polítiques, plans o actuacions de cadascun dels seus serveis o actuacions. S'inclouen: la sensibilització de la plantilla en la perspectiva de gènere, la percepció de la cultura i polítiques d'igualtat de gènere de l'empresa i les mesures objectives realitzades per l'organització.

Enquesta

Als i les participants de l'enquesta del Cicle de l'Aigua se'ls ha realitzat diferents afirmacions sobre la cultura i política de la igualtat de gènere a l'empresa. Les opcions de resposta oscil·len entre "1 – Totalment en desacord", "3 – Ni d'acord ni en desacord" i "5 - Totalment d'acord". En totes les preguntes la plantilla està d'acord i no existeixen diferències destacables entre homes i dones. Per tant es considera important incorporar la perspectiva de gènere i es confia en els canvis que implicarà el Pla Intern, els suports són més baixos en les preguntes que fan referència a les accions desenvolupades per a la igualtat de gènere a la plantilla o ciutadania. Cal tenir present que entre els grups laborals més alts hi ha més suport a la primera i segona pregunta.

Taula 7: Mitjanes grau d'acord i desacord (1=màxim desacord, 5=màxim acord), segons sexe Cicle de l'Aigua

	Dona	Home	Total	Dif.
La perspectiva de gènere s'ha d'incorporar a l'empresa, no és només una opció personal	4,27	4,39	4,34	-0,12
Un Pla Intern d'Igualtat aportarà a l'empresa un canvi notable cap a la millora de la igualtat entre dones i homes	4,07	4,05	4,06	0,01
L'empresa promou clarament accions per a la igualtat de gènere enfocades a la ciutadania	3,30	3,60	3,49	-0,29
L'empresa promou clarament accions per a la igualtat de gènere enfocades a la plantilla	3,41	3,69	3,59	-0,28

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes[4]

[3] Les taules i gràfics no referencien l'origen de les dades, aquest origen l'estipula el sub-àmbit (grups de discussió, enquesta, RLT o revisió documental) en el qual estigui l'element.

[4] Diferencies estadísticament significatives en les distribucions analitzades a partir del test no-paramètric Mann-Withney.

Pel que fa a la plantilla de l'Equipament Esportiu, els resultats són força similars i no semblen mostrar realitats diferenciades.

Taula 8: Mitjanes grau d'acord i desacord (1=màxim desacord, 5=màxim acord), segons sexe, Equipament Esportiu

	Dona	Home	Total	Dif.
La perspectiva de gènere s'ha d'incorporar a l'empresa, no és només una opció personal	4,25	4,09	4,17	0,16
Un Pla Intern d'Igualtat aportarà a l'empresa un canvi notable cap a la millora de la igualtat entre dones i homes	4,23	4,09	4,17	0,14
L'empresa promou clarament accions per a la igualtat de gènere enfocades a la ciutadania	3,83	4,09	3,96	-0,26
L'empresa promou clarament accions per a la igualtat de gènere enfocades a la plantilla	3,69	3,82	3,75	-0,13

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

Al Cicle de l'Aigua el 84,7% de la plantilla considera que l'empresa no ha organitzat jornades, reunions, actes o documents sobre la igualtat de gènere per a la plantilla. Alhora el 76,4% considera que a l'empresa no hi ha cap persona referent en matèria d'igualtat per a la consulta.

A l'Equipament Esportiu, els percentatges són del 69,2% i 80,8%, per tant tot i que hi ha lleugeres diferències aquestes no són estadísticament significatives.

Revisió documental

Conveni col·lectiu del Cicle de l'Aigua

El conveni col·lectiu del Cicle de l'Aigua estableix en el capítol IX, article 67, compromisos en matèria d'igualtat, el següent:

> *Mesures d'igualtat: Les mesures i polítiques d'igualtat s'implementaran en tots i cadascun dels àmbits en què les empreses desenvolupen la seva activitat: selecció, formació, política salarial, condicions de treball i ocupació, ordenació del temps de treball i salut laboral.*
>
> *Igualtat efectiva de dones i homes: En relació a aquesta matèria cal atenir-se a tot allò que disposa la llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes amb les modificacions previstes en el Reial Decret-llei 6/2019 d'1 de març.*
>
> *Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu promouran la plena igualtat d'homes i dones en tots els aspectes d'àmbit laboral. Ambdues parts consideren que és important l'establiment d'un marc normatiu general per garantir el dret fonamental per la igualtat de tracte i oportunitats en el si de l'empresa. Per tal d'avançar en el desenvolupament de polítiques d'igualtat les parts signants del present conveni col·lectiu procuraran l'establiment de pautes i directius en relació a l'elaboració d'un pla d'igualtat amb la finalitat d'optimitzar els recursos i evitat qualsevol mena de discriminació.*

Novetats del conveni col·lectiu

Pel que fa a les novetats del conveni col·lectiu que tinguin alguna implicació en àmbits vinculats a la igualtat de gènere o amb aquesta diagnosi, cal mencionar:

- La previsió d'una comissió de formació (article 6), es desenvolupa el sistema de formació de l'empresa (article 16) i es creen els plans de carrera (article 19).
- Es crea un nou sistema de classificació professional que engloba els diferents llocs de feina en set grups professionals diferents (article 17).
- Es crea el compromís de revisar el sistema actual de valoració dels llocs de feina, realitzant les valoracions de la totalitat dels llocs de feina durant l'any 2020, aplicant els canvis l'any 2021, llevat dels llocs que no tinguessin la valoració efectuada que podran tenir efectes retroactius des de l'any 2019.
- Es regula el període de prova i el període de preavís en cas de finalització del contracte.
- S'actualitzen els llocs de treball en relació a l'organització del 2019 (article 20).
- Es revisa la jornada anual des del 2020 passant a realitzar 37,5 hores setmanal, el que equival a les 1642,5 hores anuals.
- Es modifiquen els horaris de treball d'acord amb el funcionament del setembre del 2019, afegint noves modificacions : Allargar la flexibilitat horària en el col·lectiu tècnic-administratiu fins a 2/4 de 9 del matí.
- S'incorpora el nou sistema de reforç -guàrdia (vigent des del setembre del 2019): on els equips estan formats per tres operaris (2 llauners i 1 electricista), modificant els horaris de treball la setmana de reforç-guàrdia. (article 28) + instrucció de reforç.
- Pel que fa als permisos retribuïts es modifiquen alguns d'ells:
    - S'amplia el termini en cas de mort de fills o parella, de tres dies es passa a 5 dies.
    - Es modifica el permís per acompanyar els fills al metge i/o especialistes: es passa de 8 hores a 16 anuals.
    - S'incorpora el permís per acompanyar la parella o als pares al metge i/o especialistes: fins a un màxim de 16 hores a l'any.
    - Es suprimeixen els 3 dies per naixement de fill, ja que la llei preveu permisos de fins a 16 setmanes per l'any 2021.
    - S'incorporen els assumptes propis pels anys 2019, 2020 i 2021: per l'any 2019 1 dia i pels anys 2020 i 2021 3 dies per any.
- Pel que fa al contingut del salari s'incorporen dos nous complements (article 40):
    - Plus per funció: Meritaran aquesta quantitat els oficials que realitzi funcions de suport a un encarregat del procés de GA ja sigui per substitució de vacances, formacions i processos d'incapacitat temporal inferiors al mes. Es cobrarà dues vegades a l'any i serà l'equivalent a la diferència entre el nivell dels oficials i dels encarregats.
    - Complement festiu: El personal de torn (24 hores per 365 dies) que, pel seu calendari laboral, presti serveis entre les 10 de la nit del dia 24 de

desembre i les 10 de la nit del dia 25 de desembre, així com entre les 10 de la nit del dia 31 de desembre fins i a les 10 de la nit del dia 1 de gener, percebran un complement salarial addicional recollit en l'article 72.

- S'incorpora la retribució flexible (article 42): L'Empresa es compromet a estudiar i a implantar solucions de retribució flexible en aquells casos en què sigui possible i sempre d'acord amb la normativa vigent en cada moment en la matèria. El pla de retribució flexible serà d'adhesió voluntària i expressa i permet substituir una part de la seva retribució en metàl·lic per destinar-la a productes dels disponibles dintre de l'esmentat pla de retribució flexible.
- Es crea un nou premi de vinculació: Des del 2020 es generarà un nou premi de vinculació als 30 anys, equivalent a la part proporcional dels 5 anys addicionals als 25 (article 44).
- S'actualitzen les taules salarials i es modifica el preu hora en la realització d'hores extres (article 72).

Conveni col·lectiu d'equipaments esportius

Article 54 Polítiques d'igualtat

Les representacions, tant sindicals com empresarials, declaren el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i el foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de les empreses del sector, establint la igualtat d'oportunitats entre homes i dones com un principi estratègic de les empreses d'activitats esportives i lleure, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Amb aquesta finalitat, les empreses hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, en el seu cas acordar, amb els representants dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

Article 55 Mesures d'igualtat

Les mesures i polítiques d'igualtat s'implementaran en tots i cadascun dels àmbits en què les empreses desenvolupen la seva activitat: selecció, formació, política salarial, condicions de treball i ocupació, ordenació del temps de treball i salut laboral.

Les empreses garantiran que per la prestació d'un treball d'igual valor s'aboni la mateixa retribució, amb independència del sexe del treballador.

Amb respecte a les accions formatives de caràcter professional, les empreses vetllaran perquè es superi la situació de discriminació dins l'àmbit laboral. A tal efecte, es podran establir preferències o altres avantatges a favor del sexe menys representat. Els treballadors que estiguin en situació de permís per motius de conciliació de la vida familiar o en situació d'excedència en els termes previstos a l'article 30.2 del present Conveni tindran el mateix dret a accedir a la formació professional que la resta de treballadors de l'empresa.

Indicadors d'igualtat

A partir de l'Eina de recull d'Indicadors d'Igualtat, la qual ha estat completada per Aigües de Manresa, amb un total de 35 indicadors d'igualtat interna per empreses i administracions públiques, s'ha creat un sistema de puntuació[5] per àmbits d'anàlisi. La puntuació obtinguda és mitjana (entre els 41 i 60 punts). L'empresa compta amb una persona responsable de la igualtat interna (tècnica/a Persones i Talent), comptarà amb una comissió que treballarà els aspectes d'igualtat interna (comissió de seguiment del Pla d'Igualtat), comptarà amb un pla de responsabilitat social o similar (pendent d'elaboració) i participa o mostra parcialment el seu suport a actes, jornades, diades o altres esdeveniments públics enfocats a la igualtat de gènere.

Per altra banda l'empresa no compta amb un pressupost específic assignat a mesures d'igualtat interna, no ha realitzat en els darrers dos anys formacions vinculades a la igualtat interna o a sensibilitzar a la plantilla sobre aquesta matèria.

Puntuació obtinguda	0-20	21-40	41-60	61-80	81-100

[5] Tenint en compte que ("Sí" = 1; "Parcialment" = 0.5; "No" = 0), es calcula la mitjana aritmètica dels indicadors de l'àmbit x 100.

Taula 9: Compliment d'Indicadors en la Cultura i política d'igualtat de gènere

Cultura i política d'igualtat de gènere	Compliment
L'empresa compta amb una persona responsable (directament o indirectament) de la igualtat interna?	**Sí**
L'empresa compta amb un pressupost específic assignat a mesures d'igualtat interna?	**No**
L'empresa compta amb una comissió que treballi aspectes d'igualtat interna?	**Sí**
L'empresa compta amb un pla de responsabilitat social o similar que incorpora la igualtat d'oportunitats	**Sí**
L'empresa realitza o ha realitzat en els últims dos anys formacions vinculades amb la igualtat interna?	**No**
L'empresa realitza o ha realitzat en els últims dos anys accions per sensibilitzar a la plantilla sobre la igualtat interna?	**No**
L'empresa participa o mostra el seu suport a actes, jornades, diades o altres esdeveniments públics enfocats a la igualtat de gènere?	**Parcialment**

Grups de discussió

Cicle de l'Aigua

Des de diferents grups de discussió s'argumenta que en els darrers anys a l'empresa hi ha hagut un canvi perceptible pel que fa a la perspectiva i sensibilitat de gènere. Aquelles persones amb més antiguitat a l'empresa, expliquen que abans la segregació de gèneres en alguns llocs de treball no es qüestionava tant. Amb el pas dels anys, i de forma manifesta els darrers 2-3 anys hi ha hagut una voluntat marcada de des-segregar aquells llocs de treball més masculinitzats o feminitzats i buscar equips més paritaris.

Síntesi de resultats

+ Elements a Mantenir

- La plantilla d'Aigües de Manresa assumeix els principis de la perspectiva de gènere.
- El conveni col·lectiu del Cicle de l'Aigua estableix mesures que de forma directa o indirecta ajuden a garantir la igualtat entre dones i homes a l'empresa: formació, reducció de jornada, flexibilitat horària, permisos, etc.
- L'empresa compta amb una persona responsable de la igualtat interna.
- L'empresa comptarà amb una comissió que treballi aspectes d'igualtat interna.
- L'empresa comptarà amb un pla de responsabilitat social o similar que incorpora la igualtat d'oportunitats, pendent d'elaboració.
- L'empresa participa parcialment a actes, jornades, diades o altres esdeveniments públics enfocats a la igualtat de gènere.
- La plantilla percep com en els darrers anys l'empresa ha tingut més en compte la perspectiva de gènere i igualtat.

- Recomanacions de Treball

- Impulsar accions específiques per garantir la igualtat de gènere a la plantilla, així com sensibilitzar-la sobre aquestes qüestions.
- Realitzar formacions vinculades a la igualtat de gènere entre aquells col·lectius que ho precisin.

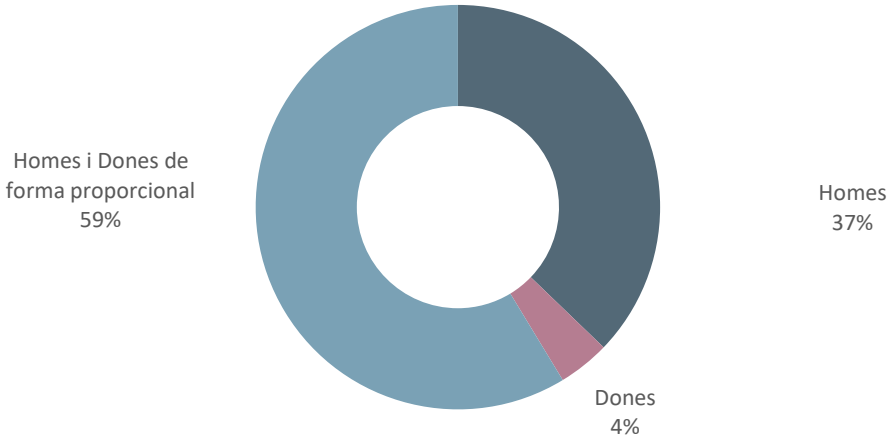
Representativitat i distribució d'homes i dones

L'anàlisi de la representativitat i distribució d'homes i dones a Aigües de Manresa, busca conèixer en quins llocs de treball es troben homes i dones dins de l'organisme, els principals indicadors que es tenen en compte són: la segregació horitzontal, la segregació vertical, els càrrecs de representació dels i les treballadores, la vinculació laboral (personal laboral), tipus de contracte (duració determinada o indefinit) i grup laboral.

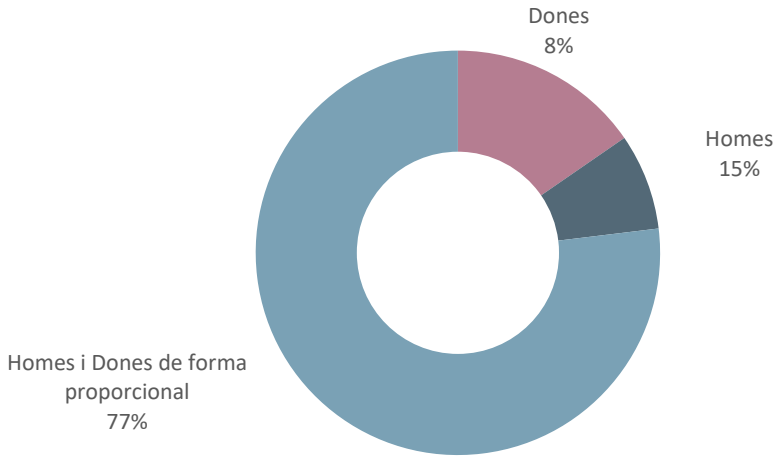
Enquesta

El 59% de la plantilla del Cicle de l'Aigua, considera que a Aigües de Manresa, els càrrecs com caps de procés o superiors, estan ocupats de forma proporcional per homes i dones. El 37% considera que són principalment homes i un 4% que són principalment dones. A l'Equipament Esportiu les respostes són parcialment diferents, el 77% considera que són homes i dones de forma proporcional, el 8% afirma que dones i el 15% homes.

Gràfic 1: Percepció del sexe predominant dels càrrecs superiors, Cicle de l'Aigua



Gràfic 2: Percepció del sexe predominant dels càrrecs superiors, Equipament Esportiu



Al Cicle de l'Aigua un 78% de la mostra considera que a l'empresa hi ha processos compostos majoritàriament per persones del mateix sexe, és a dir segregació horitzontal. A l'Equipament Esportiu aquest percentatge es redueix al 44%.

Pel que fa a les afirmacions referents a la representativitat i distribució d'homes i dones a l'empresa totes presenten valors superiors a 3. Es considera als i les caps persones capacitades indistintament de quin sigui el seu sexe (4,2), es considera que les dones tenen un paper notable i rellevant segons càrrecs i responsabilitats (3,7), que no existeix cap impediment indirecte per a la promoció laboral de les dones (4,0) i es consideren importants les accions positives (3,7). Cal destacar que en el cas de l'afirmació "Les treballadores dones de l'empresa tenen un paper rellevant i notable, pel que fa a càrrecs o responsabilitats" hi ha més de mig punt de diferència entre dones i homes amb diferències estadísticament significatives, on elles estan d'acord amb menys mesura.

Taula 10: Mitjanes grau d'acord i desacord (1=màxim desacord, 5=màxim acord), segons sexe, Cicle de l'Aigua

	Dona	Home	Total	Dif.
Els i les caps, sots directors/es i directius/ves són persones capacitades, indistintament de quin sigui el seu sexe	4,11	4,29	4,22	-0,17
*Les treballadores dones de l'empresa tenen un paper rellevant i notable, pel que fa a càrrecs o responsabilitats	3,33	3,95	3,72	-0,61
No existeix cap tipus d'impediment indirecte per a la promoció laboral de les dones de l'empresa	3,80	4,08	3,98	-0,28
És important que es contractin dones per aquells llocs de treball on hi ha generalment només homes, i homes per els llocs on hi ha generalment només dones	3,76	3,74	3,75	0,02

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

Pel que fa als resultats de l'Equipament Esportiu els resultats són força similars als obtinguts al Cicle de l'Aigua. Tot i això cal destacar que no s'observa la diferència entre homes i dones en l'afirmació sobre el paper rellevant de les dones en càrrecs o responsabilitats.

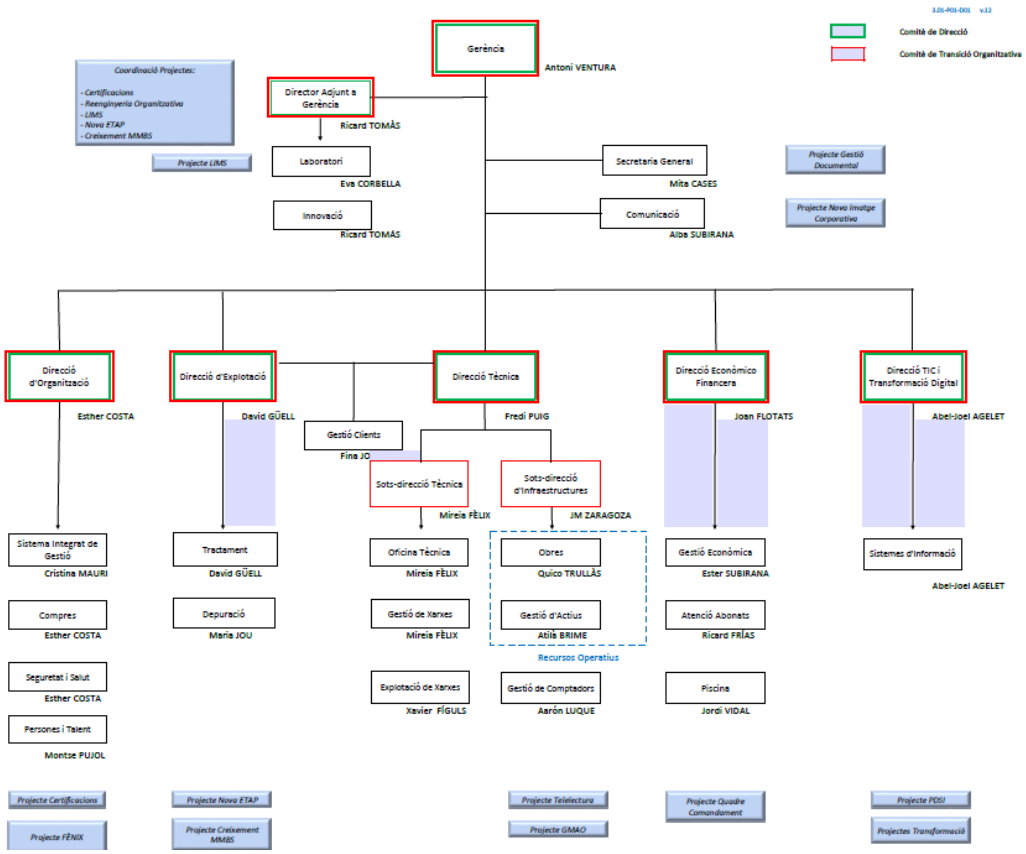
Taula 11: Mitjanes grau d'acord i desacord (1=màxim desacord, 5=màxim acord), segons sexe, Equipament Esportiu

	Dona	Home	Total	Dif.
Els i les caps, sots directors/es i directius/ves són persones capacitades, indistintament de quin sigui el seu sexe	4,38	4,55	4,46	-0,16
Les treballadores dones de l'empresa tenen un paper rellevant i notable, pel que fa a càrrecs o responsabilitats	3,69	3,82	3,75	-0,13
No existeix cap tipus d'impediment indirecte per a la promoció laboral de les dones de l'empresa	4,08	4,27	4,17	-0,20
És important que es contractin dones per aquells llocs de treball on hi ha generalment només homes, i homes per els llocs on hi ha generalment només dones	4,00	4,27	4,13	-0,27

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

Revisió documental

L'estructura de Aigües de Manresa s'organitza de la següent manera

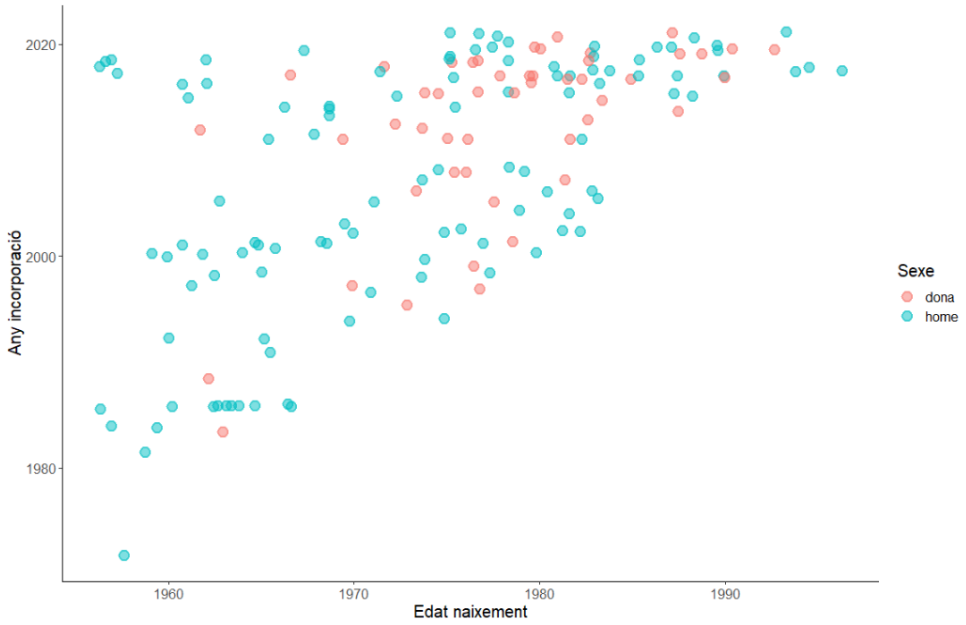


Imatge 1: Organització Aigües de Manresa *Font: web Aigües de Manresa*

Relació de llocs de treball

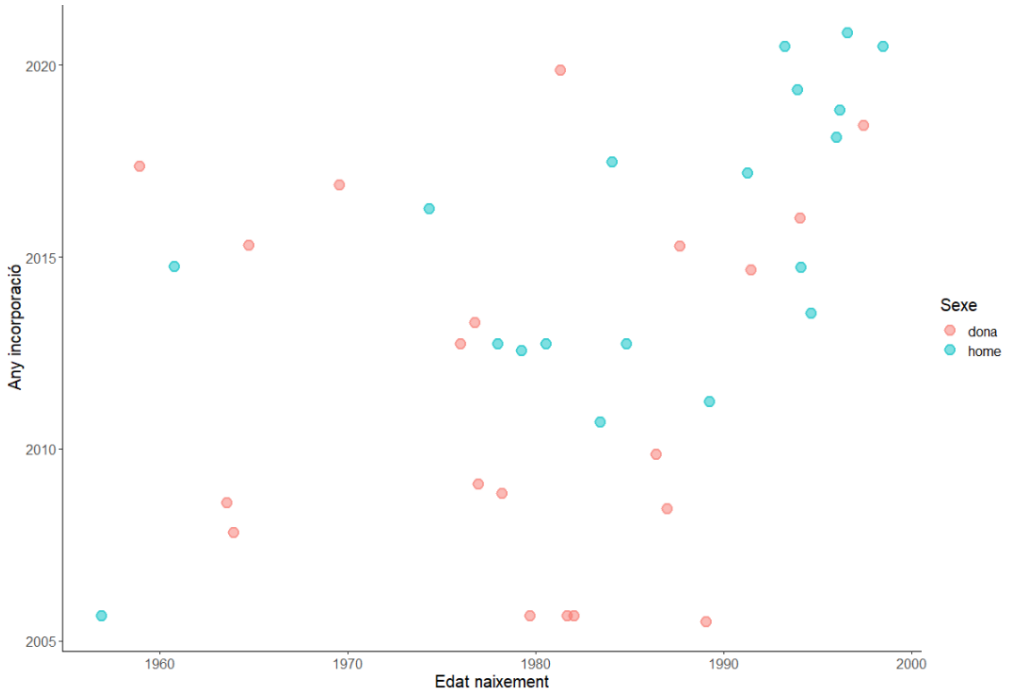
Al Cicle de l'Aigua la plantilla s'ha incorporat de mitjana el 2008, en el cas dels homes, la mitjana se situa el 2006 i en el cas de les dones al 2012. És a dir la presència de dones al Cicle de l'Aigua, s'ha incrementat en últims anys. Pel que fa a la data de naixement, la mitjana d'homes i dones se situa el 1974. En el cas dels homes la mitjana és el 1972 i en el cas de les dones el 1978. Per tant les dones tenen menys antiguitat i són lleugerament més joves.

Gràfic 3: Any incorporació i naixement segons sexe, Cicle de l'Aigua



Pel que fa a l'Equipament Esportiu, la plantilla s'ha incorporat de mitjana el 2013, i concretament els homes el 2015 i les dones el 2011. Pel que fa a l'edat de naixement, la mitjana se situa el 1982, en el cas dels homes de mitjana al 1985 i en el cas de les dones de mitjana el 1979. Per tant a l'Equipament Esportiu les dones tenen més antiguitat i més edat, tot i això ambdós sexes tenen menys edat i antiguitat si es compara amb les dades obtingudes al Cicle de l'Aigua.

Gràfic 4: Any incorporació i naixement segons sexe, Equipament Esportiu



La classificació professional segons el conveni del Cicle de l'Aigua és el següent:

- Grup I: lector, encàrrecs, control d'accessos, ajudants o personal de suport (nivell 1)
- Grup II: auxiliars administratius (nivell 2, 3, i 4).
- Grup III: auxiliars de xarxa, operadors, oficials i analistes (3, 4 i 5).
- Grup IV: oficial/es d'atenció presencial, oficial/es delineants, tècnics/es administratius/ves i encarregats/des (3, 4, 5, 6 i 7).
- Grup V: tècnics/es de qualsevol procés (6, 7, 8 i 9).
- Grup VI: Caps de procés (9, 10 i 11).
- Grup VII: Direcció i sotsdirecció (10, 11 i 12).

Al Cicle de l'Aigua el grup III és el més nombrós, amb un total de 57 persones, seguit del grup VI. Pel que fa a la presència d'homes i dones, el grup I es caracteritza per no tenir cap dona, el grup II per tenir el 73%, el grup III per tenir el 14%, el grup IV el 38%, el grup V el 35% i el grup VI el 59%.

Taula 12: Grup laboral segons sexe i total de persones en el grup laboral, Cicle de l'Aigua

Grup laboral	% dona	% home	N Total plantilla
I	0,00	100	9
II	72,73	27,27	11
III	14,04	85,96	57
IV	38,24	61,76	34
V	35,29	64,71	17
VI	59,09	40,91	22

Pel que fa als nivells retributius, al Cicle de l'Aigua, el nivell 4 és el que més persones aglutina, seguit a molta distància del nivell 2 i 3. Pel que fa a la presència d'homes i dones, únicament els grups 2, 3, 7, 9 i 10 tenen una presència equilibrada d'homes i dones o inferior a la ràtio 1:4 (entre 25-75%).

Taula 13: Nivell laboral segons sexe i total de persones en el grup laboral, Cicle de l'Aigua

Nivell	% dona	% home	N Total plantilla
1	0	100	8
2	50	50	16
3	43,75	56,25	16
4	22,41	77,59	58
5	16,67	83,33	6
6	25	75	8
7	35,71	64,29	14
8	25	75	8
9	66,67	33,33	3
10	66,67	33,33	12
11	25	75	4
12	0	100	5

Els grups de l'Equipament Esportiu es limiten als cinc primers, tot i això no tenen equivalència amb els del Cicle de l'Aigua, el nivell 3 és el més nombrós amb un total de 18 persones. Generalment les dones són majoria en tots els grups tret del grup 2 que està ocupat tant per homes com per dones.

Taula 14: Nivell laboral segons sexe i total de persones en el grup laboral, Equipament Esportiu

Grup Laboral	dona	home	N Total plantilla
1	66,67	33,33	3
2	50,00	50,00	6
3	33,33	66,67	18
4	75,00	25,00	4
5	75,00	25,00	8

La següent taula mostra els processos al conjunt de l'empresa d'Aigües de Manresa segons sexe. S'ha marcat aquells processos que tenint més de 10 persones tenen diferències percentuals d'homes i dones superiors a la ràtio 1:4. Aquests processos són els ressaltats a la taula.

Taula 15: Processos segons sexe i total de persones

Procés	dona	home	n
AB(TT)	18,18	81,82	11
AA	63,63	36,36	11
CM	33,33	66,67	6
CO	100	0,00	1
DIR	16,67	83,33	6
DP	23,53	76,47	17
EF	57,14	42,86	7
EX	0,00	100	10
GA	10,34	89,66	29
GC	66,67	33,33	3
GM	0,00	100	9
GQ	100	0,00	2
GX	33,33	66,67	6
IN	0,00	100	1
IT	0,00	100	8
LB	83,33	16,67	12
OT	50,00	50,00	8
RH	66,67	33,33	3
SC	66,67	33,33	3
SG	100	0,00	1
SI	0,00	100	4
PM	51,28	48,72	39

Indicadors d'igualtat

L'empresa compleix els dos indicadors proposats per a l'àmbit de la representativitat i distribució d'homes i dones, obtenint d'aquesta manera la **màxima puntuació 81-100.** D'aquesta manera l'empresa compta amb una representació dels i les treballadores amb una presència equilibrada de dones (entre el 30 i el 70%), a part l'empresa compta amb mesures o iniciatives formals per reduir la segregació de sexes horitzontal o vertical.

Puntuació obtinguda	0-20	21-40	41-60	61-80	81-100

Taula 16: Compliment d'Indicadors en la representativitat i distribució d'homes i dones

Representativitat i distribució d'homes i dones	Compliment
La representació dels i les treballadores compta amb una presència de dones d'entre el 30 i 70%?	**Sí**
L'empresa compta amb mesures o iniciatives formals per reduir la segregació (augment de paritat) de sexes horitzontal (per departaments) o vertical (jeràrquicament)?	**Sí**

Grups de discussió

Cicle de l'Aigua

Des dels grups de discussió realitzats al Cicle de l'Aigua es percep que alguns llocs de treball estan segregats, per exemple llocs com atenció telefònica o facturació a abonats estan feminitzats. Per altra banda, els processos com explotació, gestió d'actius, depuració, sistemes d'informació o llocs de direcció, estan masculinitzats. S'exposa que en alguns processos de selecció de llocs de treball masculinitzats, no es presenten dones i que això acaba dificultant els equips de treball paritaris.

Els i les participants als grups de discussió consideren que aquesta segregació s'explica en part per la força física de certs llocs de treball. D'aquesta manera, entre els llocs de treball masculinitzats, alguns estan vinculats a la força física, per exemple la feina de col·lectors. Però altres llocs de treball masculinitzats no estan vinculats a la força física, com poden ser els llocs relacionats amb l'electromecànica. Per altra banda, els laboratoris estaven molt feminitzats, la raó no està clara, més enllà de la voluntat de mantenir espais per homes i espais per dones.

Tot i això, es considera que les dones es desenvolupen igual en els espais masculinitzats. Encara que algunes feines puguin ser de força, aquesta no suposa un element determinant pel seu rendiment.

Per tant, es percep que la plantilla considera que la segregació, present o passada, atenia més a raons socioculturals i no a raons objectives vinculades al lloc de treball i a capacitats suposades d'homes i dones.

Com s'ha mencionat anteriorment, bona part dels i les participants als grups de discussió consideren que en els darrers anys hi ha hagut una voluntat manifesta que els equips de treball siguin més paritaris.

Equipament Esportiu

A l'Equipament Esportiu les tasques de manteniment estan ocupades per homes, la resta de llocs de treball estan ocupats de forma mixta.

Síntesi de resultats

+ Elements a Mantenir

- La plantilla d'Aigües de Manresa percep com els càrrecs superiors estan ocupats per homes i dones de forma proporcional.
- La plantilla d'Aigües de Manresa considera que no hi ha impediments per les dones en la promoció laboral o en ocupar càrrecs de responsabilitat a l'empresa.
- Existeix un acord generalitzat pel que fa a la necessitat de disposar d'equips mixtos, tot i que poden existir altres visions i opinions.
- En la darrera dècada, la incorporació de personal s'ha fet de forma paritària, és a dir, s'ha contractat homes i dones de forma proporcional.
- A l'Equipament Esportiu tots els grups laborals estan compostos de forma paritària.
- La representació dels i les treballadores compta amb una presència de dones entre el 30 i 70%.
- L'empresa compta amb mesures o iniciatives formals per reduir la segregació de sexes horitzontal o vertical.
- La plantilla del Cicle de l'Aigua considera que no hi ha raons objectives que justifiquin la segregació horitzontal, per exemple l'ús de la força en professions masculinitzades.
- Bona part dels i les participants als grups de discussió del Cicle de l'Aigua consideren que en els darrers anys hi ha hagut una voluntat manifesta que els equips de treball siguin més paritaris.

- Recomanacions de Treball

- Establir mesures o accions que puguin propiciar la paritat en l'accés dels llocs de treball vacants, sigui a través del foment de les candidatures del sexe minoritari o a partir d'altres mesures.

Política de recursos humans

La política de recursos humans manté molta relació amb el punt anterior, en aquest document s'han separat els dos àmbits per tal d'equilibrar-los en referència a la resta d'àmbits d'intervenció; en l'àmbit de representativitat i distribució d'homes i dones s'exposa la situació des d'un punt de vista més descriptiu (l'estat actual de la distribució) i en el present àmbit s'analitzen quins són els factors que poden generar l'estat actual (el perquè).

Revisió documental

Conveni col·lectiu del Cicle de l'Aigua

Capítol I. Article 6, Comissions de treball

> *b) Comissió per les valoracions dels llocs de treball: Es crea una comissió mixta paritària de valoració dels llocs de treball. La seva funció és la valoració dels llocs de treball de nova creació i dels llocs de treball en que es produeixin modificacions en la seva definició. Per altra banda, de manera periòdica es revisaran els llocs de treball, aquells que hagin patit modificacions es tornaran a valorar.*
>
> *Composició: És una Comissió mixta que està formada per dos representats de l'Empresa i dos membres del Comitè d'Empresa. Els representants de l'Empresa seran un representat fix que serà la/el Responsable de Recursos Humans i el representant del procés on es produeixi la nova valoració o modificació. Per part del Comitè d'Empresa, també hi haurà un representant fix, que serà el President o Secretari i un representant del grup de treball que es tracti, segons el lloc de nova valoració o modificació, escollit en cada cas.*

Capítol II. Article 9, Organització del treball.

> *Per tot el que fa referència a l'organització tècnica o pràctica del treball, la Direcció de l'Empresa actuarà d'acord amb les facultats que atorga la legislació vigent i aquest principi es desenvoluparà seguint la política de no alterar les condicions de treball sense haver donat a conèixer prèviament al personal afectat, les motivacions, i haver intentat la seva comprensió i consentiment. [...]*

Capítol IX, Article 67, Compromisos en matèria d'igualtat, el següent:

> *L'empresa garantirà que per la prestació d'un treball d'igual valor s'aboni la mateixa retribució, amb independència del sexe del treballador.*

Conveni col·lectiu d'equipaments esportius

Article 55 Mesures d'igualtat

Les mesures i polítiques d'igualtat s'implementaran en tots i cadascun dels àmbits en què les empreses desenvolupen la seva activitat: selecció, formació, política salarial, condicions de treball i ocupació, ordenació del temps de treball i salut laboral.

Les empreses garantiran que per la prestació d'un treball d'igual valor s'aboni la mateixa retribució, amb independència del sexe del treballador.

Amb respecte a les accions formatives de caràcter professional, les empreses vetllaran perquè és superi la situació de discriminació dins l'àmbit laboral. A tal efecte, es podran establir preferències o altres avantatges a favor del sexe menys representat. Els treballadors que estiguin en situació de permís per motius de conciliació de la vida familiar o en situació d'excedència en els termes previstos a l'article 30.2 del present Conveni tindran el mateix dret a accedir a la formació professional que la resta de treballadors de l'empresa.

Taules salarials

A continuació es detallen les taules salarials pels diferents nivells i els complements i plusos: variables, fixes, imports anuals i hores extres del Cicle de l'Aigua. I les taules salarials de l'Equipament Esportiu.

Taula 17: Taules salarials Any 2021, Cicle de l'Aigua

Nivell	Total anual	Total mensual
Nivell 1	20.764,01 €	1.384,27 €
Nivell 2	23.922,68 €	1.594,85 €
Nivell 3	27.101,64 €	1.806,78 €
Nivell 4	30.283,32 €	2.018,89 €
Nivell 5	31.869,16 €	2.124,61 €
Nivell 6	33.459,25 €	2.230,62 €
Nivell 7	35.366,71 €	2.357,78 €
Nivell 8	37.273,72 €	2.484,91 €
Nivell 9	39.181,03 €	2.612,07 €
Nivell 10	44.277,14 €	2.951,81 €
Nivell 11	53.495,57 €	3.566,37 €
Nivell 12	64.339,04 €	4.289,27 €

Font: Aigües de Manresa

Taula 18: Complements i plusos 2021, Cicle de l'Aigua

Variables	**2021**
Setmana reforç-guàrdia oficial	494,74 €
Setmana reforç-guàrdia encarregat	590,67 €
Complement festiu (torn rotatiu)	50,45 €
Dieta esmorzar	5,24 €
Dieta dinar	15,62 €
Km vehicle particular	0,44 €
Fixes (en 12 pagues anuals)	
Plus disponibilitat	179,21 €
Retribució complementaria	358,42 €
Import anual en 12 pagues	
Plus torn rotatiu	5.196,77 €
Plus torn alternatiu rodalies	4.039,15 €
Hores extres	
Feiners i dissabtes	18,46 €
Festius o nocturnes	27,75 €

Font: Aigües de Manresa

Els següents complements no estan previstos al conveni

- Complement personal (Nova direcció)
- Complement lloc (Direcció)
- Complement pensió (jubilats parcials)

Conceptes inclosos en les retribucions salarials:

- **Fixes:**
  - Salari base
  - Antiguitat consolidada
  - Gratificacions extraordinàries
  - Retribució complementària
  - Plus disponibilitat
  - Complement de treball de torn rotatiu
  - Complement de torn alternatiu rodalies
  - Plus per conducció
  - Retribució voluntària
- **Variables:**
  - Plus treball nocturn
  - Complement per reforç
  - Hores extres
  - Complement festiu (pel personal del torn rotatiu)
  - Complement addicional

- Plus funció

Taula 19: Taules salarials Any 2021, Equipament Esportiu

Grup	Total Anual
Grup 1	20.169,91 €
Grup 2	18.262,90 €
Grup 3	15.740,40 €
Grup 4	15.483,10 €
Grup 5	15.135,00 €

Font: Aigües de Manresa

Taula 20: Complements i plusos 2021, Equipament Esportiu

Variables	2021
Activitat Dirigida (AD)	9,60 €
Plus per curset natació	1,33 €
Activitat Dirigida Nutrició	6,07 €
Extra Nutrició	13,94 €
Plus diumenge	31,52 €
Plus hora nocturna	
Grup 3	1,18 €
Grup 4	1,16 €
Grup 5	1,13 €
Hora Extra	
Grup 1	11,20 €
Grup 2	10,15 €
Grup 3	8,75 €
Grup 4	8,61 €
Grup 5	8,42 €

Font: Aigües de Manresa

Sistemàtica per la cobertura d'una vacant

L'empresa compta amb una guia per sistematitzar la cobertura d'una vacant, d'aquest document es destaca que es garanteix la difusió de l'oferta de treball tant de forma interna (canvi de posició o promoció interna dins de l'empresa), com de forma externa a través de la seva publicació en diaris i portals de cerca de feina. També es garanteix una mateixa estructura per a totes les ofertes, això implica que per a tots els processos el format és el mateix, fet que els fa més entenedors i fàcils de comparar. També s'esmenta que a l'entrevista ha de participar el o la cap Persones i Talent i el o la cap del procés implicat, d'aquesta manera existeix una pluralitat de visions. No es fa cap esment a la necessitat d'utilitzar el llenguatge inclusiu, els resultats a l'anàlisi d'ofertes

de feina a l'apartat de 'Comunicació, imatge i llenguatge' indiquen que l'ús inclusiu no està totalment estès.

Auditoria Retributiva

Segons el Real Decret 902-2020:

> "*l'Auditoria Retributiva té per objectiu d'obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. D'aquesta manera, haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se per garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment del mencionat sistema retributiu.*"

La mateixa normativa defineix l'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor:

> "*El principi d'igual retribució per treball d'igual valor [...] conforme a l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors, un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les que les activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents:*
>
> *a) S'entén per **naturalesa de les funcions o tasques**, el contingut essencial de la relació laboral, tant en l'atenció a allò establert en la llei o en el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l'activitat desenvolupada.*
> *b) S'entén per **condicions educatives** les que es corresponen amb les qualificacions reglades i que guardin relació amb el desenvolupament de l'activitat.*
> *c) S'entén per **condicions personals i de formació** aquelles que poden servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent l'experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat.*
> *d) S'entén per **condicions laborals** i per factors estrictament relacionats amb l'acompliment d'aquells diferents als anteriors que siguin rellevants en l'acompliment de l'activitat.*
>
> *A tals efectes, podran ser rellevants, entre altres factors i condicions, amb caràcter no exhaustiu, la penositat i dificultat, les postures forçades els moviments repetitius, la destresa, minuciositat, l'aïllament, la responsabilitat tant econòmica com relacionada amb el benestar de les persones, la polivalència o definició extensa d'obligacions, les habilitats socials, les habilitats de cures i atenció a les persones, la capacitat de resolució de conflictes o la capacitat d'organització [...]*".

Al conjunt d'Aigües de Manresa, contemplant tant la plantilla del Cicle de l'Aigua com de l'Equipament Esportiu, la bretxa salarial existent entre homes i dones per igual temps de treball i nivell o grup salarial és del 3,55%. Com s'indica en els següents apartats, tant per la plantilla del Cicle de l'Aigua com per la plantilla de l'Equipament Esportiu, aquesta bretxa és atribuïda a la naturalesa dels llocs de treball i els complements que es perceben en relació amb aquesta naturalesa. En cap cas s'observen diferències atribuïbles a diferent salari per treball d'igual valor, ni tampoc desigualtats salarials estructurals de l'empresa.

Bretxa salarial per igual temps de treball i nivell salarial	**3,55%**

Cicle de l'Aigua

La bretxa salarial per igual temps de treball i nivell salarial entre la plantilla del Cicle d'Aigua és del 2,24%, per tant pràcticament no existeixen diferències entre homes i dones, i les variacions existents suposen diferències en els complements i antiguitat.

Bretxa salarial per igual temps de treball i nivell salarial	**2,24%**

A continuació es desglossa l'anàlisi de la bretxa salarial de forma seqüencial, primerament la bretxa del sou brut anual, la bretxa del sou/hora, la bretxa del sou/hora per igual nivell salarial, la bretxa del sou base/hora per nivell salarial i la bretxa dels complements salarials i antiguitat.

Al Cicle de l'Aigua el sou brut anual es calcula de la següent manera:

$$Sou\ anual = (sou\ base + plus\ antiguitat) * 15 + (complements) * 12$$

De mitjana la plantilla del Cicle de l'Aigua cobra 35.845,18 € bruts anuals, el que suposa 22,35 € l'hora, tenint en compte les hores treballades per cada persona. Segons sexe, les dones cobren 34.410,93 € de mitjana i els homes 36.416,34 € de mitjana. La taula recull també la mediana, una mesura que representa la posició central d'un conjunt ordenat de dades numèriques, aquesta a diferència de la mitjana és menys sensible als valors extrems o distribucions no gaussianes, per tant si la mitjana és més gran que la mediana implica que els valors extrems se situen als valors alts i sí la mitjana és inferior a la mediana que els valors extrems se situen als valors baixos.

La bretxa salarial[6]pel salari total brut anual del Cicle de l'Aigua és de **3,67%,** és a dir, els homes cobren aquest % de més comparat amb les dones, el que suposa 1.330,93 € més

[6] $Bretxa\ salarial = \frac{(\text{sou Homes}) - (\text{sou Dones})}{sou\ Homes} x100$

a l'any. El 2018 a Catalunya la bretxa salarial se situava al 13,3%, a Espanya a l'11,9%, a la zona Euro 15,3% i a la UE (27) al 14,4%.

Les diferències salarials del Cicle de l'Aigua poden ser atribuir-se a diferent temps de treball, per exemple a què les dones treballin menys hores que els homes. Per tal de mesurar la bretxa salarial per igual temps de treball, s'ha de prendre el sou hora[7]. La bretxa salarial del sou hora és del **3,82%**, el que suposa una diferència de 0,86 € l'hora més a favor dels homes, per tant el temps de treball no explica aquesta diferència salarial.

Taula 21: Diferencies salarials total brut anual i sou hora, Cicle de l'Aigua

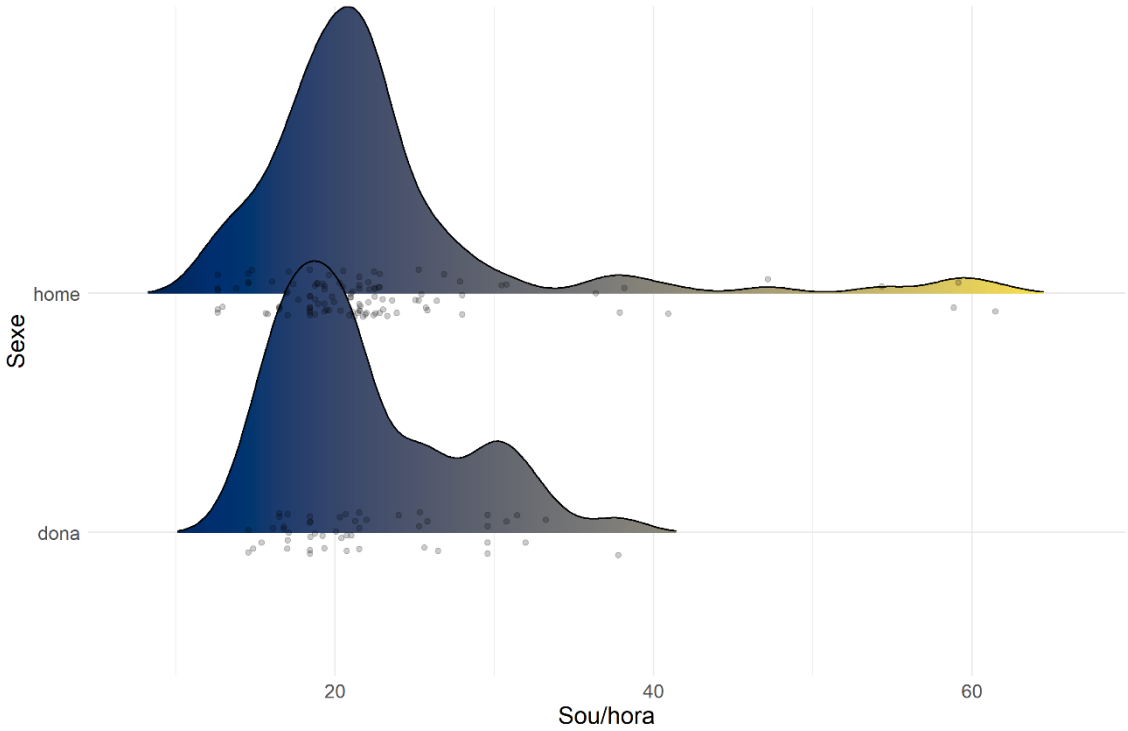
		Mitjana	Mediana
Total	**Total brut anual**	35.845,18 €	33.694,28 €
	Sou/hora	22,35 €	20,81 €
Dones	**Total brut anual**	34.927,01 €	31.551,99€
	Sou/hora	21,75 €	20,39 €
Homes	**Total brut anual**	36.257,94 €	34.322,67 €
	Sou/hora	22,61 €	20,99 €

Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

Les diferències salarials, poden ser explicades també pel nivell salarial, per exemple quan els homes o dones tenen un nivell salarial més alt. En el següent gràfic es pot apreciar com, tot i que les distribucions del sou/hora per dones i homes es força similar, la diferència es troba en els valors més elevats del sou/hora, on no hi ha cap treballadora dona.

[7] $Sou\ hora\ = sou\ anual\ /\ Hores\ treballades\ anuals$

Gràfic 5: Distribució del sou hora segons sexe, Cicle de l'Aigua



Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

Per tal d'obtenir dades referents a la bretxa salarial controlades per igual temps de treball i igual nivell salarial, s'ha calculat l'indicador segons les variables descrites. Per aquells nivells salarials on no hi ha dones, no s'ha pogut calcular cap indicador. Hi ha 5 nivells laborals on les dones perceben un sou/hora mitjà més alt que els homes, aquests són els nivells 2, 7, 9, 10 i 11 amb bretxes que oscil·len entre el -1% el -6%. En la resta de nivells tenen bretxes salarials positives, que oscil·len entre el 2% en el cas del nivell 6, fins al 12% en el cas del nivell 8. Per tal d'obtenir una dada global s'ha calculat la mitjana ponderada de les bretxes salarials, és a dir tenint en compte el total de treballadores i treballadors per nivell, amb aquest càlcul s'obté una bretxa salarial del **2,24%** per igual temps de treball i nivell salarial. Un percentatge atribuïble a les diferències salarials entre homes i dones observades en l'antiguitat i complements vinculats a la naturalesa del treball i no a una desigualtat estructural.

Taula 22: Diferencies salarials sou hora segons nivell i sexe, Cicle de l'Aigua

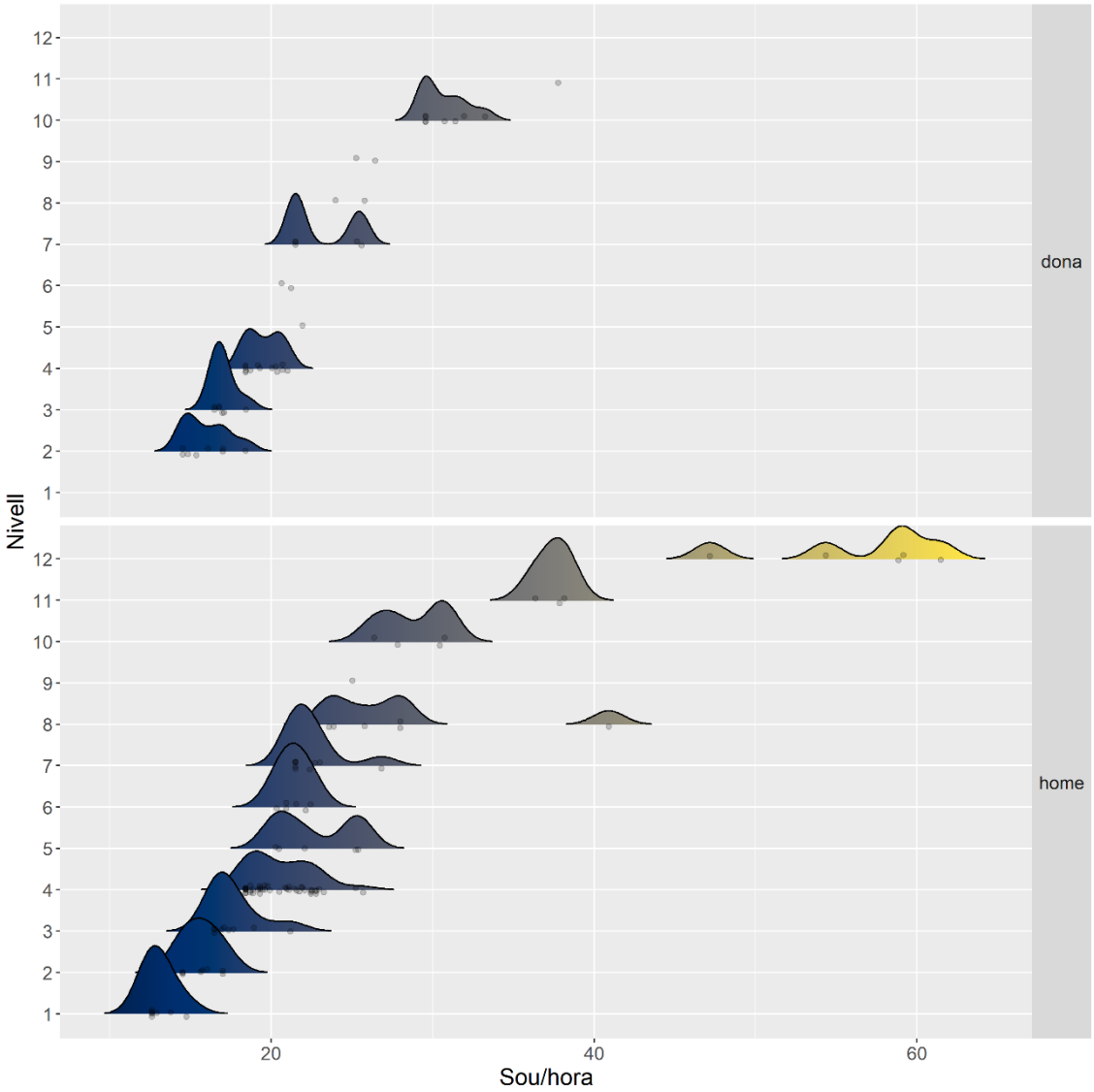
Nivell	Mitjana dona	Mitjana home	Mediana dona	Mediana home	Diferència (mitjana)	Bretxa (mitjana)	Total plantilla
1		13,09 €		12,64 €	.	.	8
2	16,00 €	15,65 €	15,76 €	15,71 €	-0,35 €	-2,21%	16
3	17,03 €	17,65 €	16,80 €	17,10 €	0,62 €	3,52%	16
4	19,56 €	20,61 €	19,33 €	19,93 €	1,05 €	5,10%	58
5	21,97 €	22,71 €	21,97 €	22,09 €	0,74 €	3,27%	6
6	20,97 €	21,42 €	20,97 €	21,27 €	0,45 €	2,10%	8
7	23,11 €	22,52 €	21,53 €	21,53 €	-0,59 €	-2,60%	14
8	24,90 €	28,37 €	24,90 €	26,90 €	3,46 €	12,21%	8
9	25,88 €	25,05 €	25,88 €	25,05 €	-0,83 €	-3,32%	3
10	30,72 €	28,87 €	30,17 €	29,16 €	-1,84 €	-6,38%	12
11	37,78 €	37,47 €	37,78 €	37,88 €	-0,30 €	-0,81%	4
12		56,20 €		58,86 €	.	.	5
Bretxa salarial ponderada (segons mitjana)						**2,24%**	

Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

El següent gràfic[8] mostra les distribucions del sou/hora segons nivell i sexe, d'aquesta manera es pot apreciar el que observa en la taula anterior.

[8] Pels nivells amb menys de tres casos no es presenta histograma de densitat

Gràfic 6: Diferencies salarials sou hora segons nivell i sexe, Cicle de l'Aigua



Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

Les diferències salarials, més enllà del temps de treball o nivell salarial poden estar condicionades per l'antiguitat o altres complements salarials. Per tal d'aïllar els efectes de l'antiguitat i els complements s'han fet els següents càlculs, el sou hora del salari base:

$$Sou\ hora\ base = (sou\ base * 15) / \ Hores\ treballades\ anuals$$

I el sou dels complements i antiguitat (no afectats per la jornada horària):

$$Complements\ i\ antiguitat = (antiguitat * 15 + complements * 12)$$

La bretxa salarial al Cicle de l'Aigua es redueix pràcticament fins al 0% (bretxa salarial mitjana ponderada) si es pren el sou hora base. Únicament 4 nivells tenen bretxes salarials, el nivell 4 amb una bretxa del 0,44% que suposa 0,08 € a favor dels homes, el nivell 5 amb una bretxa del 2,15% que suposa 0,43 € a favor dels homes, el nivell 8 amb una bretxa del 3,02% que suposa 0,71 € a favor dels homes i el nivell 10 amb una bretxa del -4,12% que suposa 1,07 € a favor de les dones.

Aquestes bretxes salarials corresponen a 8 casos justificats on els i les treballadores per diferents circumstàncies han canviat de lloc de feina mantenint el nivell salarial anterior, d'aquests vuit casos caldria valorar davant d'aquesta circumstància si cal revisar el nivell en relació amb el lloc de treball actual i la diferencia incorporar-lo com a plus personal.

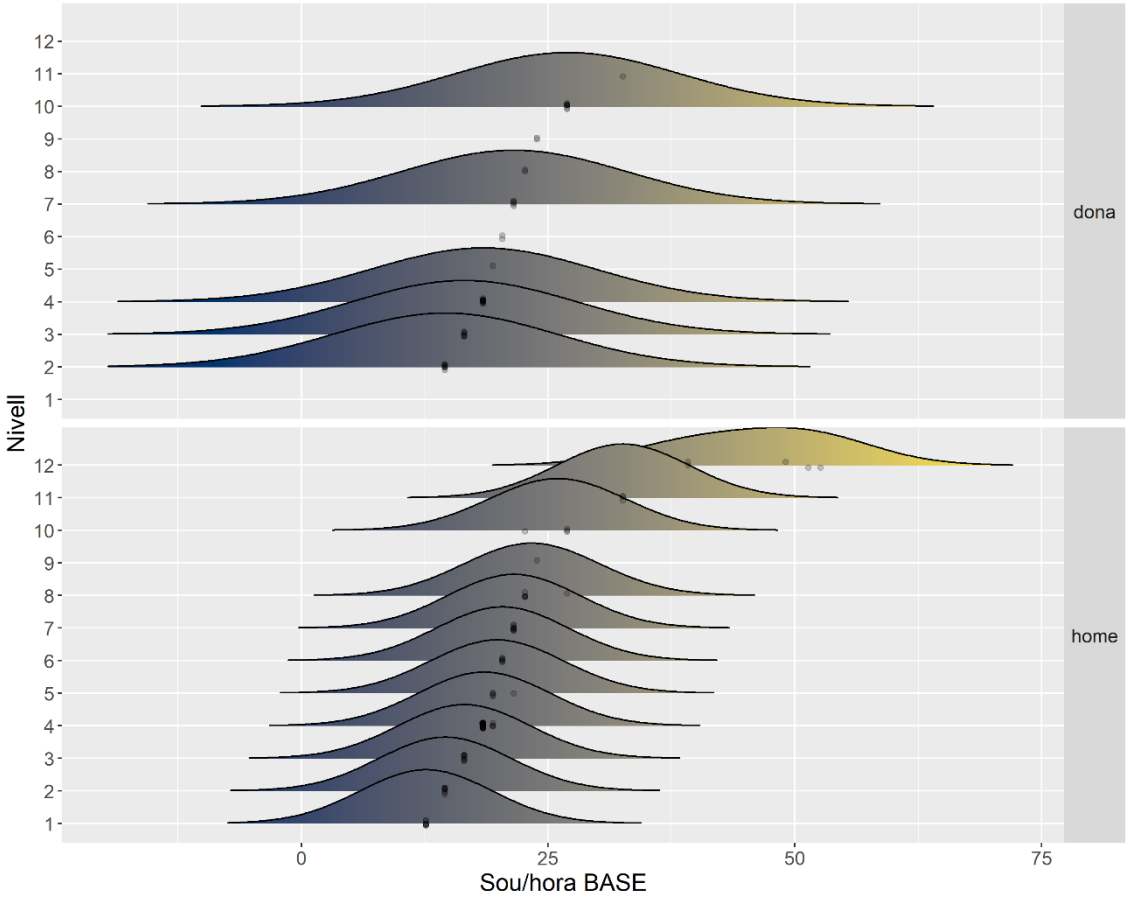
Taula 23: Diferencies salarials sou hora BASE segons nivell i sexe, Cicle de l'Aigua

Nivell	Mitjana dona	Mitjana home	Mediana dona	Mediana home	Diferència (mitjana)	Bretxa (mitjana)	Total plantilla
1		12,64 €		12,64 €	.	.	8
2	14,56 €	14,56 €	14,56 €	14,56 €	0,00 €	0,00%	16
3	16,50 €	16,50 €	16,50 €	16,50 €	0,00 €	0,00%	16
4	18,44 €	18,52 €	18,44 €	18,44 €	0,08 €	0,45%	58
5	19,40 €	19,83 €	19,40 €	19,40 €	0,43 €	2,15%	6
6	20,37 €	20,37 €	20,37 €	20,37 €	0,00 €	0,00%	8
7	21,53 €	21,53 €	21,53 €	21,53 €	0,00 €	0,00%	14
8	22,69 €	23,40 €	22,69 €	22,69 €	0,71 €	3,02%	8
9	23,85 €	23,85 €	23,85 €	23,85 €	0,00 €	0,00%	3
10	26,96 €	25,89 €	26,96 €	26,96 €	-1,07 €	-4,12%	12
11	32,57 €	32,57 €	32,57 €	32,57 €	0,00 €	0,00%	4
12		46,27 €		49,07 €	.	.	5
Bretxa salarial ponderada (segons mitjana)						0,09%	

Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

D'aquesta manera, el següent gràfic indica la densitat de la distribució del sou/hora base segons sexe i nivell salarial.

Gràfic 7: Diferencies salarials sou hora BASE segons nivell i sexe, Cicle de l'Aigua



Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

En darrer lloc es mostren les bretxes salarials existents per cada un dels complements, en aquest cas es mostra el total anual, atès que la jornada laboral no afecta aquestes percepcions. És a partir dels complements i l'antiguitat on es detecten les diferències observades en la bretxa del Cicle de l'Aigua (2,24%). Concretament l'antiguitat, la retribució complementaria, el torn rotatiu i les percepcions variables del 2020 on existeix una bretxa salarial més alta per als homes. També cal esmentar que alguns d'aquests complements estan enfocats a llocs de treball amb major segregació masculina i, a part, en tractar-se d'una empresa on fa anys hi havia molta més proporció d'homes, aquests tenen una antiguitat major.

Taula 24: Diferencies salarials COMPLEMENTS I ANTIGUITAT anual segons sexe, Cicle de l'Aigua

	Mitjana dona	Mitjana home	Mediana dona	Mediana home	Diferència (mitjana)	Bretxa (mitjana)	Total plantilla	% plantilla Home
Antiguitat	929,25 €	1.426,95 €	490,65 €	981,90 €	497,70 €	34,88%	93	72%
Plus disponibilitat	2.156,64 €	2.156,64 €	2.156,64 €	2.156,64 €	0,00 €	0,00%	3	33%
Torn rotatiu	4.125,12 €	4.961,28 €	4.039,32 €	5.196,96 €	836,16 €	16,85%	21	86%
Retribució complementària	3.636,84 €	4.432,08 €	4.301,04 €	4.301,04 €	795,24 €	17,94%	22	50%
A compte de nivell	3.187,80 €	2.808,24 €	2.560,92 €	2.526,96 €	-379,56 €	-13,52%	13	69%
Complement lloc		8.048,23 €		8.037,12 €	8.048,23 €		12	100%
Conducció		749,52 €		749,52 €	749,52 €		6	100%
Retribució variable		8.074,68 €		8.037,12 €	8.074,68 €		3	100%
Complement personal	2.269,20 €	1.925,04 €	2.269,20 €	1.925,04 €	-344,16 €	-17,88%	3	33%
Complement pensió		6.156,48 €		6.156,48 €	6.156,48 €		1	100%
Complement canvi horari	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	0,00 €	0,00%	12	17%
Variables 2020	4.397,00 €	5.263,81 €	4.397,00 €	5.266,88 €	866,81 €	16,47%	23	91%

Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

Equipament Esportiu

La bretxa salarial per igual temps de treball i nivell salarial entre la plantilla a l'Equipament Esportiu és del 5,78%, per tant pràcticament no existeixen diferències entre homes i dones, i les variacions existents suposen diferències en els complements i antiguitat.

Bretxa salarial per igual temps de treball i nivell salarial	**5,78%**

A continuació es desglossa l'anàlisi de la bretxa salarial de forma seqüencial, primerament la bretxa del sou brut anual, la bretxa del sou/hora, la bretxa del sou/hora per igual nivell salarial, la bretxa del sou base/hora per nivell salarial i la bretxa dels complements salarials.

A l'Equipament Esportiu el sou brut anual es calcula de la següent manera:

$$Sou\ anual = (sou\ base) * 15 + (complements) * 12$$

De mitjana la plantilla de l'Equipament Esportiu cobra 16.806,91 € bruts anuals, el que suposa 9,87 € l'hora, tenint en compte les hores treballades per cada persona. Segons sexe, les dones cobren 16.000,29 € de mitjana i els homes 17.655,99 € de mitjana. La taula recull també la mediana, una mesura que representa la posició central d'un conjunt ordenat de dades numèriques, aquesta a diferència de la mitjana és menys sensible als valors extrems o distribucions no gaussianes, per tant si la mitjana és més gran que la mediana implica que els valors extrems se situen als valors alts i sí la mitjana és inferior a la mediana que els valors extrems se situen als valors baixos.

La bretxa salarial[9] pel salari total brut anual a l'Equipament Esportiu és de **9,38%,** és a dir, els homes cobren aquest % de més comparat amb les dones, el que suposa 1.655,70 € més a l'any. El 2018 a Catalunya la bretxa salarial se situava al 13,3%, a Espanya a l' 11,9%, a la zona Euro 15,3% i a la UE (27) al 14,4%.

Les diferències salarials de l'Equipament Esportiu poden ser atribuir-se a diferent temps de treball, per exemple a què les dones treballin menys hores que els homes. Per tal de mesurar la bretxa salarial per igual temps de treball, s'ha de prendre el sou hora[10]. La bretxa salarial del sou hora és del **5,23%**, el que suposa una diferència de 0,53 € l'hora més a favor dels homes, per tant el temps de treball explica parcialment aquesta diferència salarial.

[9] $Bretxa\ salarial = \frac{(\text{sou Homes}) - (\text{sou Dones})}{sou\ Homes} x100$

[10] $Sou\ hora\ = sou\ anual\ /\ Hores\ treballades\ anuals$

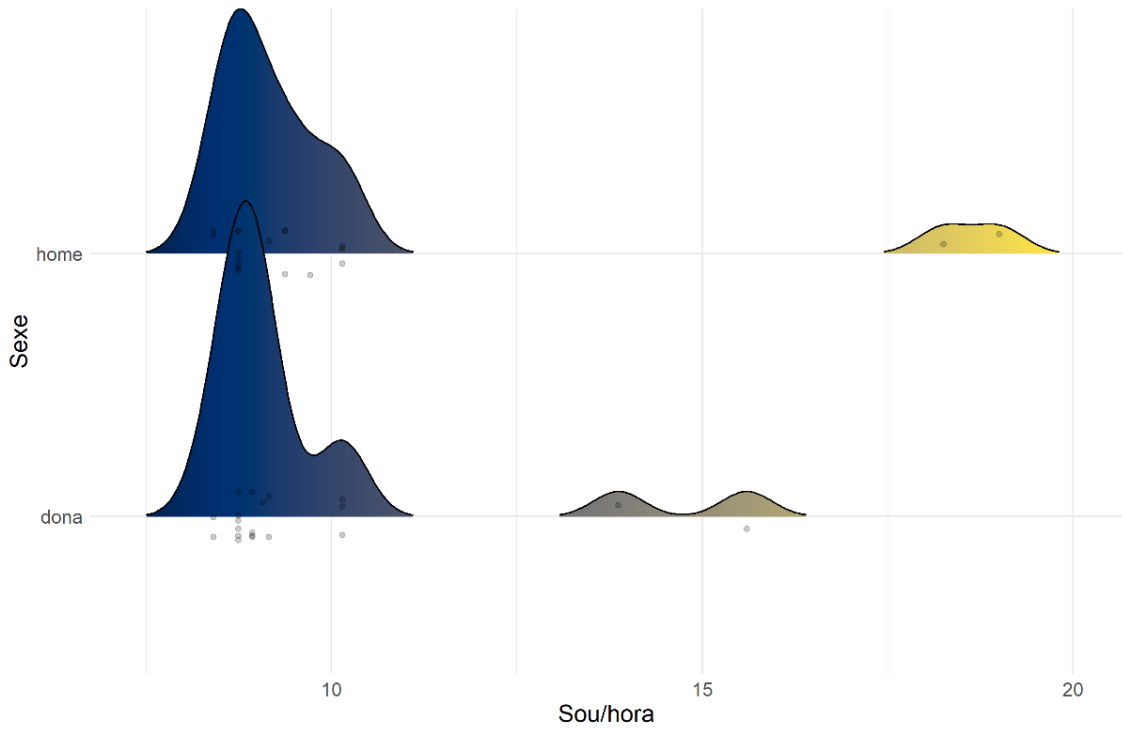
Taula 25: Diferencies salarials total brut anual i sou hora, Equipament Esportiu

		Mitjana	Mediana
Total	**Total brut anual**	16.806,91 €	16.080,60 €
	Sou/hora	9,87 €	8,93 €
Dones	**Total brut anual**	16.000,29 €	16.080,60 €
	Sou/hora	9,61 €	8,93 €
Homes	**Total brut anual**	17.655,99 €	16.476,75 €
	Sou/hora	10,14 €	9,15 €

Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

Les diferències salarials poden ser explicades també pel nivell salarial, per exemple quan els homes o dones tenen un nivell salarial més alt. En el següent gràfic es pot apreciar com les distribucions del sou/hora per dones i homes es força similar, l'única diferència es troba en els valors més elevats del sou/hora, on no hi ha cap treballadora dona, situant-se en nivells mitjans.

Gràfic 8: Distribució del sou hora segons sexe, Equipament Esportiu



Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

Per tal d'obtenir dades referents a la bretxa salarial controlades per igual temps de treball i igual grup salarial de l'Equipament Esportiu, s'ha calculat l'indicador segons les variables descrites. El grup 5 és l'únic que té una bretxa salarial negativa, del -4,17%, és a dir les dones cobren més. Els grups 2 i 4 no tenen bretxa salarial o és molt reduïda, concretament del 0% i 0,27%. I el grup 3 té una bretxa salarial positiva de l'11,11%, és a dir, les dones cobren 1,09 € menys l'hora. Per tal d'obtenir una dada global s'ha calculat la mitjana ponderada de les bretxes salarials, és a dir tenint en compte el total de treballadores i treballadors per nivell, amb aquest càlcul s'obté una bretxa salarial del **5,78%** per igual temps de treball i nivell salarial.

Taula 26: Diferencies salarials sou hora segons nivell i sexe, Equipament Esportiu

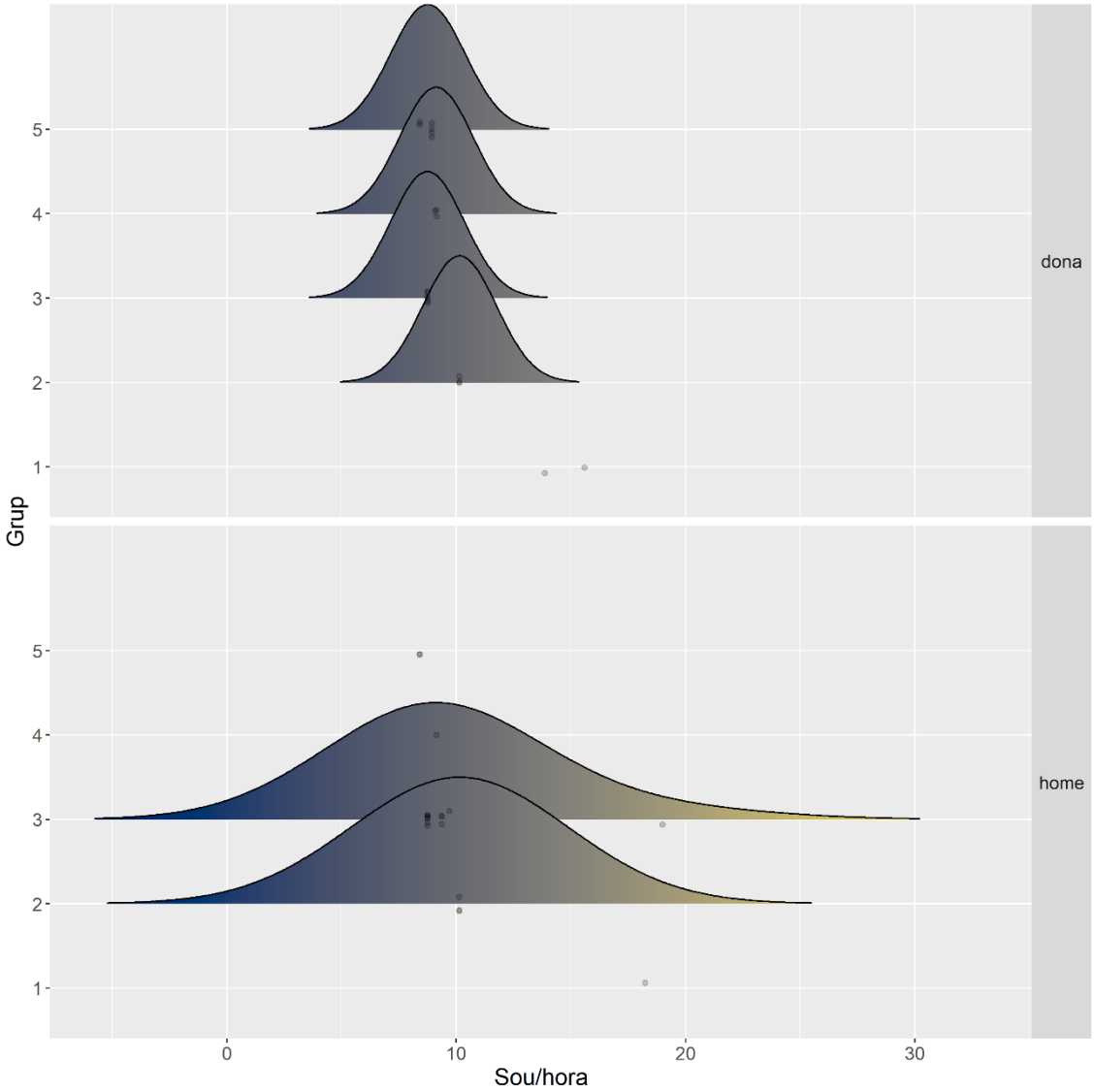
Grup	Mitjana dona	Mitjana home	Mediana dona	Mediana home	Diferència mitjana	Bretxa mitjana	Total plantilla
1	14,74 €	18,25 €	14,74 €	18,25 €	-3,51 €	19,26%	3
2	10,15 €	10,15 €	10,15 €	10,15 €	0,00 €	0,00%	6
3	8,74 €	9,84 €	8,74 €	8,74 €	-1,09 €	11,11%	18
4	9,13 €	9,15 €	9,15 €	9,15 €	-0,02 €	0,27%	4
5	8,76 €	8,41 €	8,93 €	8,41 €	0,35 €	-4,17%	8
Bretxa salarial ponderada (segons mitjana)						**5,78%**	

Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

El següent gràfic[11] mostra les distribucions del sou/hora segons nivell i sexe, d'aquesta manera es pot apreciar allò observat en la taula anterior.

[11] Pels grups amb menys de tres casos no es presenta histograma de densitat

Gràfic 9: Diferencies salarials sou hora segons nivell i sexe, Equipament Esportiu



Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

Les diferències salarials, més enllà del temps de treball o nivell salarial poden estar condicionades per l'antiguitat o altres complements salarials. Per tal d'aïllar els efectes de l'antiguitat i els complements s'han fet els següents càlculs, el sou hora del salari base:

$$Sou\ hora\ base = (sou\ base * 15) / \ Hores\ treballades\ anuals$$

I el sou hora dels complements (no afectat per les hores treballades):

$$Sou\ hora\ base = (complements * 12)$$

La bretxa salarial de l'Equipament Esportiu es redueix notablement si es pren el sou hora del salari base, fins a arribar a l'1,85%. Únicament el grup 3 i 4 són els que tenen bretxes del 3,94% que suposa 0,36 € a favor dels homes i 0,29% que suposa 0,02 € a favor dels homes.

Taula 27: Diferencies salarials sou hora BASE segons nivell i sexe, Equipament Esportiu

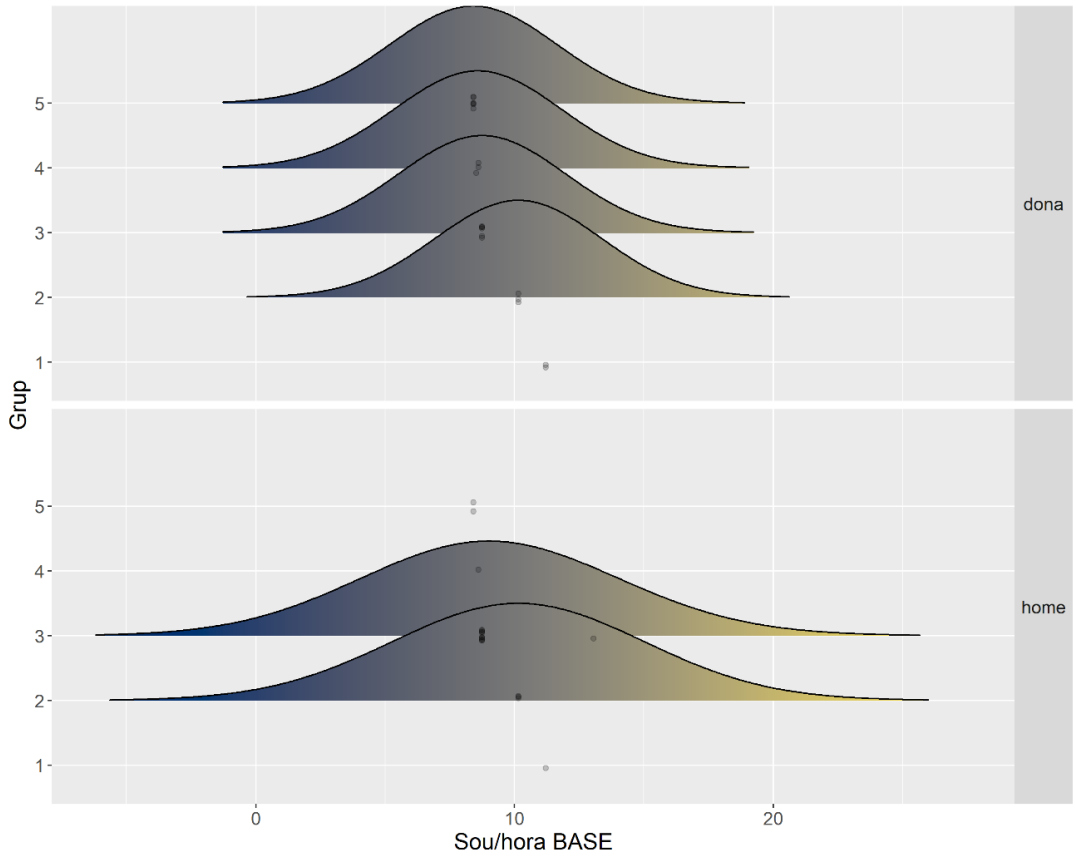
Grup	Mitjana dona	Mitjana home	Mediana dona	Mediana home	Diferència mitjana	Bretxa mitjana	Total plantilla
1	11,21 €	11,21 €	11,21 €	11,21 €	0,00 €	0,00%	3
2	10,15 €	10,15 €	10,15 €	10,15 €	0,00 €	0,00%	6
3[12]	8,74 €	9,10 €	8,74 €	8,74 €	-0,36 €	3,94%	18
4	8,58 €	8,60 €	8,60 €	8,60 €	-0,02 €	0,29%	4
5	8,41 €	8,41 €	8,41 €	8,41 €	0,00 €	0,00%	8
Bretxa salarial ponderada (segons mitjana)						**1,85%**	

Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

D'aquesta manera, el següent gràfic indica la densitat de la distribució del sou/hora base segons sexe i nivell salarial.

[12] Treballador que en el moment de subrogació va mantenir condicions laborals per sobre de conveni.

Gràfic 10: Diferencies salarials sou hora BASE segons nivell i sexe, Equipament Esportiu



Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

De la mateixa manera que amb Aigües de Manresa, a les Piscines Municipals les grans diferències s'observen en els complements, que en aquest cas també afavoreixen als homes. Cal destacar el complement de plus voluntari el qual assoleix una bretxa del 91% o el plus de coordinació que assoleix una diferència del -43,7% (a favor de les dones).

Taula 28: Diferencies salarials COMPLEMENTS anuals segons sexe, Equipament Esportiu

	Mitjana dona	Mitjana home	Mediana dona	Mediana home	Diferència (mitjana)	Bretxa (mitjana)	Total plantilla	% plantilla Home
Complement personal		5.506,56 €		5.506,56 €			1	100%
Ajut fill discapacitat		808,20 €		808,20 €			1	100%
Retribucions compl.	2.497,08 €		2.497,08 €				1	0%
Plus voluntari	619,68 €	7.273,92 €	619,68 €	7.273,92 €	6.654,24 €	91,48%	3	67%
Plus coordinació	4.795,14 €	3.336,84 €	4.795,14 €	3.336,84 €	-1.458,30 €	-43,70%	3	33%
Torn disponibilitat	916,90 €	1.067,02 €	945,60 €	1.134,72 €	150,11 €	14,07%	12	42%

Font: Aigües de Manresa 1r TRIM 2021

Indicadors d'igualtat

L'empresa obté la màxima puntuació (81-100) en els indicadors de la política de recursos humans, atès que compta amb el compliment de tots els indicadors proposats: Compta amb mesures o iniciatives formals per reduir la bretxa salarial entre homes i dones a la plantilla, existeix una descripció de llocs de treball actualitzada, les taules de retribucions estan publicades i actualitzades al conveni col·lectiu, existeixen protocols o mesures formals de selecció de personal amb criteris clars, objectius i transparents que eviten la discriminació de gènere, l'equip de selecció de personal habitualment està format de forma paritària (sexes), assolir la paritat de sexes en un determinat departament és un criteri valorat en els processos de selecció i a l'equip de Recursos humans hi ha alguna persona amb formació específica en igualtat.

Puntuació obtinguda	0-20	21-40	41-60	61-80	81-100

Taula 29: Compliment d'Indicadors en la política de recursos humans

Política de recursos humans	Compliment
L'empresa compta amb mesures o iniciatives formals per reduir la bretxa salarial entre homes i dones de la plantilla?	**Sí**
Existeix una descripció de llocs de treball actualitzada?	**Sí**
Les taules de retribucions estan publicades i actualitzades?	**Sí**
Existeix un protocol o mesura formal de selecció de personal amb criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per sexe?	**Sí**
L'equip de selecció de personal habitualment està format de forma paritària (sexes)?	**Sí**
Assolir la paritat de sexes en un determinat departament és un criteri valorat en els processos de selecció?	**Sí**
A l'equip de Recursos Humans hi ha alguna persona amb formació específica en igualtat?	**Sí**

Grups de discussió

Cicle de l'Aigua

Una de les temàtiques que més debat ha generat als grups de discussió del Cicle de l'Aigua, és la prioritat que ha de tenir el currículum o el sexe en els processos de selecció, és a dir la validesa que es dona a les hipotètiques mesures d'acció positiva per a la segregació horitzontal. La majoria de participants considera que en els processos de selecció al Cicle de l'Aigua no es té en compte el sexe del o la candidata. D'aquesta manera, es detecten diferents visions al Cicle de l'Aigua:

1 - Les persones que argumenten que **no s'ha de considerar el sexe** de la persona que es presenta a un lloc vacant segregat i que el que en l'avaluació de coneixements o competències d'un procés de selecció s'hauria d'ocultar el sexe de la persona o fer-lo més transparent, per tal de garantir l'objectivitat i no discriminació del procés.

2 - Les persones que consideren que s'ha de **reduir la segregació** a l'empresa considerant el sexe de la persona que es presenta a un lloc vacant segregat, ja sigui:

2.1 - **Escollint la persona del sexe contrari al sexe predominant** al lloc de treball, sempre que les altres persones finalistes del procés de selecció tinguin la **mateixa valoració del currículum**.

2.2 - Realitzant mesures **d'acció positiva**, és a dir, contractant a persones del sexe contrari al sexe predominant al lloc de treball. Aquesta argumentació considera que la segregació sorgeix d'una situació de discriminació i que el sexe minoritari ja ha de demostrar la seva vàlua de forma continuada en el lloc de treball, no només en el procés de selecció.

Generalment totes les persones participants en els grups de discussió saben on consultar les taules salarials i el conveni, i per tant es considera que el sistema de retribució és transparent. S'indica que aquesta informació es facilita quan es contracta a algú. També es considera que homes i dones cobren el mateix per igual feina, i que no existeix bretxa salarial. Tot i això es considera que alguns llocs de treball no estan gaire definits i que un mateix lloc de treball pot correspondre a diferents nivells salarials.

A la depuradora es considera que no hi ha nivells salarials per poder créixer i que tot i disposar de complement salarial pel torn rotatiu, no existeixen complements per penositat o toxicitat de les tasques que desenvolupen.

Equipament Esportiu

A l'Equipament Esportiu s'argumenta que el sexe no es té en compte quan es realitza un procés de selecció. Cal tenir present que la plantilla tampoc està segregada.

A l'Equipament Esportiu els sous són inferiors als del Cicle de l'Aigua, existeix la percepció que es cobra poc **quan es comparen amb el conveni del Cicle de l'Aigua, en aquells llocs de treball que poden tenir certa correlació** (el motiu que justifica l'aplicació de convenis diferents és que aquesta àrea es va incorporar el 2012 per mandat de l'Ajuntament de Manresa, manteniment el conveni aplicat fins al moment i, d'acord amb la seva activitat).

Síntesi de resultats

+ Elements a Mantenir

- Aigües de Manresa incorporen la definició de treball d'igual valor en els convenis col·lectius.
- Les taules salarials i complements salarials estan descrits i actualitzats.
- El sistema de cobertura d'un lloc vacant compta amb una definició i pauta establerta.
- Aigües de Manresa té una bretxa salarial del 3,55% tenint en compte igual temps de treball i igual nivell salarial.
- Cicle de l'Aigua té una bretxa salarial del 2,24% tenint en compte igual temps de treball i igual nivell salarial, les diferències entre salaris corresponen a l'antiguitat i als complements salarials rebuts per les característiques del lloc de treball i, no a desigualtats de gènere estructurals a l'empresa.
- L'Equipament Esportiu té una bretxa salarial del 5,78% tenint en compte igual temps de treball i igual nivell salarial, les diferències entre salaris corresponen als complements salarials rebuts per les característiques del lloc de treball i no a desigualtats de gènere estructurals a l'empresa.
- L'empresa compta amb mesures o iniciatives formals per reduir la bretxa salarial entre homes i dones de la plantilla.
- Existeix una descripció de llocs de treball actualitzada.
- L'equip de selecció de personal habitualment està format de forma paritària (sexes).
- Assolir la paritat de sexes en un determinat departament és un criteri valorat en els processos de selecció.
- A l'equip de Persones i Talent hi ha alguna persona amb formació específica en igualtat.
- La Plantilla d'Aigües de Manresa sap on pot consultar el conveni col·lectiu o la informació referent al salari.

- Recomanacions de Treball

Actualització del detall salarial dels vuit treballadors que mantenen el nivell salarial anterior, afegint complements personals i posant-los el nivell corresponent al lloc de treball vigent.

Formació contínua i desenvolupament professional

L'àmbit d'intervenció de la formació contínua i desenvolupament professional busca analitzar l'accés i igualtat a les actuacions de formació contínua i les polítiques de desenvolupament i promoció professional, per tant es vincula estretament amb els darrers dos àmbits.

Enquesta

El 63% de les dones ha realitzat formacions a través de l'empresa en els darrers 12 mesos i en el cas dels homes el 79%, unes diferències que són significatives. Per altra banda les dones han realitzat formacions per compte propi (51%) en major proporció que els homes (34%), una diferència que també resulta estadísticament significativa. Per tant, al Cicle de l'Aigua els homes es formen més a través de l'empresa i les dones més per compte propi.

Taula 30: Formació organitzada per l'empresa o compte propi, segons sexe, Cicle de l'Aigua

	Formació organitzada per l'empresa			**Formació per compte propi**		
	Sí	No	Total	Sí	No	Total
Dona	63,04%	36,96%	100%	**51,11%**	48,89%	100,00%
Home	**78,95%**	21,05%	100%	33,77%	66,23%	100,00%
Total	72,95%	27,05%	100,00%	40,16%	59,84%	100,00%

Les respostes varien significativament a l'Equipament Esportiu, pràcticament tota la plantilla que ha participat en l'enquesta s'ha format a través de l'empresa. El 54% de les dones s'ha format per compte propi i en el cas dels homes el 27%[13].

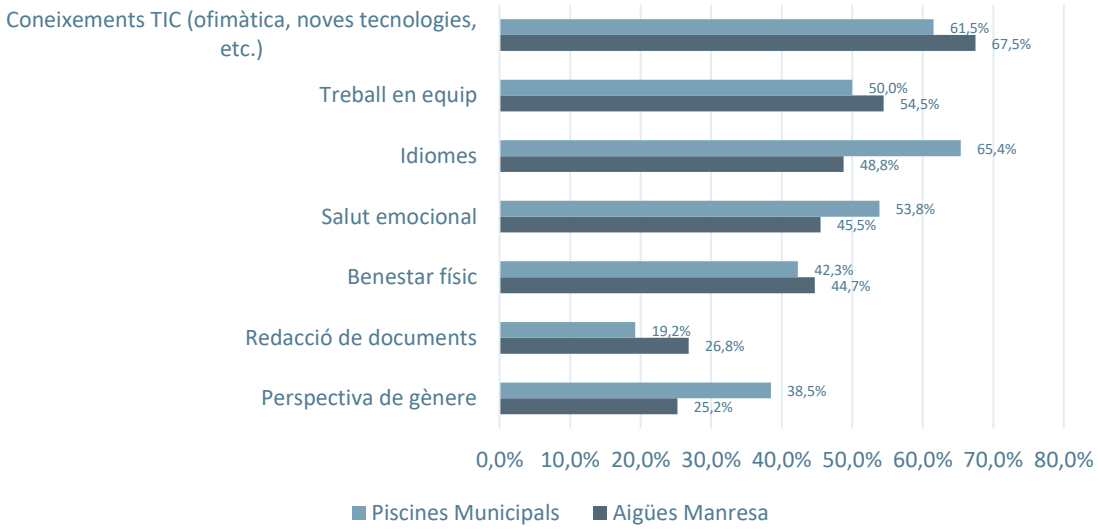
Taula 31: Formació organitzada per l'empresa o compte propi, segons sexe, Equipament Esportiu

	Formació organitzada per l'empresa			**Formació per compte propi**		
	Sí	No	Total	Sí	No	Total
Dona	92,31%	7,69%	100%	53,85%	46,15%	100,00%
Home	90,91%	9,09%	100%	27,27%	72,73%	100,00%
Total	91,67%	8,33%	100,00%	41,67%	58,33%	100,00%

Als i les treballadores del Cicle de l'Aigua se'ls ha preguntat quines formacions els interessaria més fer, ambdós organismes responen en primer lloc Coneixements TIC. La resta de respostes són força similars, però cal destacar que l'Equipament Esportiu prioritza els Idiomes i la salut emocional, per sobre el Treball en equip, que és la segona opció per la plantilla del Cicle de l'Aigua.

[13] Diferencies no estadísticament significatives per l'efecte que tenen les mostres reduïdes (n = 26) en la prova de khi-quadrat.

Gràfic 11: Plantilla interessada en realitzar formacions segons temàtiques, Cicle de l'Aigua



El 46% de la mostra del Cicle de l'Aigua, ha promocionat de grup laboral des que va entrar a treballar a l'empresa. Per altra banda el 57% considera que les promocions internes es fan a partir de a procediments transparents i objectius. No s'observen diferències significatives entre sexes.

Taula 32: Promocions laborals, Cicle de l'Aigua

	Sí	No
Des de que vas entrar a treballar a l'empresa has promocionat de grup laboral?	45,8	54,2
Les promocions internes es fan en base a procediments transparents i objectius (procés de selecció intern)?	57,0	43,0

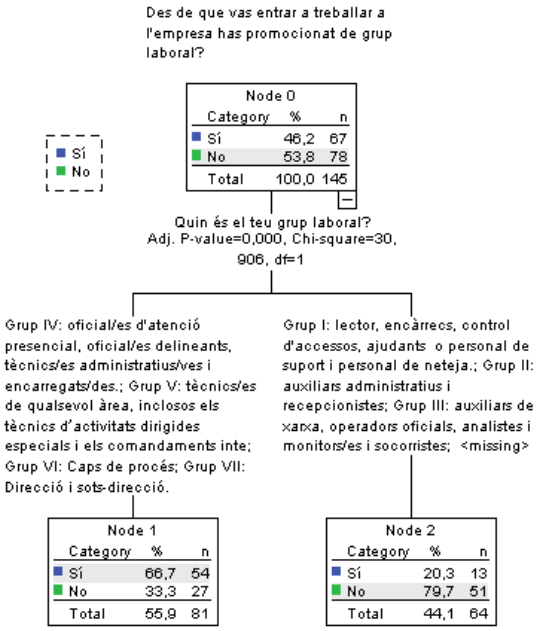
Els resultats de l'Equipament Esportiu són similars pel que fa a la primera pregunta sobre la mateixa promoció laboral a l'empresa, però s'obtenen resultats superiors pel que fa a la pregunta de si les promocions internes es fan partint de procediments transparents i objectius, assolint un 72%. No s'observen diferències significatives entre sexes.

Taula 33: Promocions laborals, Equipament Esportiu

	Sí	No
Des de que vas entrar a treballar a l'empresa has promocionat de grup laboral?	48,0	52,0
Les promocions internes es fan en base a procediments transparents i objectius (procés de selecció intern)?	72,0	28,0

Per la pregunta "Des de que vas entrar a treballar a l'empresa has promocionat de grup laboral?", si es tenen en compte el conjunt de resultats sense desagregar entre òrgan (Cicle de l'Aigua o Equipament Esportiu), s'observa que els grups IV, V, VI i VII afirmen que han promocionat en un 69% i els grups I, II i III en un 20,3%. Aquest model té un la precisió d'encert del 72,4%, és a dir, l'afirmació es compleix en aquest percentatge. Cal tenir en compte que variables com el sexe, la direcció, el procés, els reforços o guàrdies, el tipus de jornada, nivell d'estudis, si tenen o no menors d'edat a càrrec o persones dependents, no aporten precisió al model, per tant el grup laboral és l'única variable explicativa vàlida per aquesta pregunta.

Gràfic 12: Arbre de decisió Des de que vas entrar a treballar a l'empresa has promocionat de grup laboral? Aigües de Manresa



Pel que fa a les diferències de la plantilla del Cicle de l'Aigua en els graus d'acord entre homes i dones en afirmacions referents al desenvolupament professional no es destaca cap diferència important. Tot i això en gairebé totes les preguntes els homes tendeixen a estar més a favor que les dones. Aquestes diferències fan referència a les possibilitats reals d'accedir a la formació contínua, possibilitats de promocionar de grup professional, d'evolucionar professionalment o al coneixement de les vacants a l'empresa. Totes les respostes se situen per sobre el 3, és a dir, es mostren d'acord amb les afirmacions. Concretament un 63% està d'acord o molt d'acord en el fet que des que va entrar a treballar a l'empresa, aquesta li ha permès evolucionar professionalment.

Taula 34: Mitjanes grau d'acord i desacord (1=màxim desacord, 5=màxim acord), segons sexe, Cicle de l'Aigua

	Dona	Home	Total	Dif.
Dones i homes tenen les mateixes possibilitats reals d'accedir a la formació continua a l'empresa	4,00	4,29	4,18	-0,29
Dones i homes tenen les mateixes possibilitats reals de promocionar de categoria o grup professional a l'empresa	3,78	4,10	3,98	-0,32
Des de que vas entrar a treballar a l'empresa, aquesta t'ha permès evolucionar professionalment (noves funcions, responsabilitats, etc.)	3,50	3,65	3,59	-0,15
Les places vacants i els processos de promoció interna de l'empresa són coneguts pel conjunt de la plantilla	3,76	3,53	3,61	0,23

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

Pel que fa als resultats de l'Equipament Esportiu cal destacar la diferència de resultats segons sexe en l'afirmació "Les places vacants i els processos de promoció interna de l'empresa són coneguts pel conjunt de la plantilla", atès que els resultats són molt més alts entre els homes que entre les dones i les diferències estadísticament significatives. També caldria destacar les diferències en l'afirmació "Dones i homes tenen les mateixes possibilitats reals de promocionar de categoria o grup professional a l'empresa", on els homes obtenen resultats més alts que les dones, tot i que les diferències són més reduïdes. Concretament un 65% està d'acord o molt d'acord en el fet que des que va entrar a treballar a l'empresa, aquesta li ha permès evolucionar professionalment.

Taula 35: Mitjanes grau d'acord i desacord (1=màxim desacord, 5=màxim acord), segons sexe, Equipament Esportiu

	Dona	Home	Total	Dif.
Dones i homes tenen les mateixes possibilitats reals d'accedir a la formació continua a l'empresa	4,15	4,55	4,33	-0,39
Dones i homes tenen les mateixes possibilitats reals de promocionar de categoria o grup professional a l'empresa	3,92	4,36	4,13	-0,44
Des de que vas entrar a treballar a l'empresa, aquesta t'ha permès evolucionar professionalment (noves funcions, responsabilitats, etc)	3,92	3,82	3,88	0,10
*Les places vacants i els processos de promoció interna de l'empresa són coneguts pel conjunt de la plantilla	3,38	4,27	3,79	-0,89

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

Revisió documental

Pla Estratègic Aigües de Manresa: Horitzó 2025

L'eix '**Les persones de l'empresa'**, estableix el següent objectiu:

> ***Adaptar els perfils professionals dels treballadors a les noves necessitats**: Tenim clar que la formació és bàsica per poder avançar, com a empresa, però també cada treballador en la seva carrera professional. Tots tenim la necessitat de créixer i aprendre coses. Però, a la vegada, també ens hem adonat que l'empresa compta amb un gran talent professional, amb uns*

coneixements difícils d'adquirir en la formació reglada i que volem potenciar. Per tant, un dels camins a seguir serà posar en valor el talent que tenim a l'empresa, potenciant la formació interna, els coneixements i experiències de què disposem i hem viscut per poder transmetre'ls.

Conveni col·lectiu del Cicle de l'Aigua

L'article 6, Comissions de treball

c) Comissió de formació: La comissió de formació tindrà per objectiu la consecució de la política de formació de l'empresa d'acord amb el que s'estableix en l'article 16.

Composició: La integraran de forma paritària tres representants de l'empresa i tres representants dels treballadors/es. Les seves funcions seran:

1. Analitzar les propostes de formació i elaborar i consensuar el pla de formació anual per a la seva aprovació per part de la Direcció d'Aigües de Manresa. La seva aprovació s'hauria de realitzar durant el primer trimestre de l'any.
2. Suggerir i promoure accions i programes formatius d'acord amb els objectius generals d'Aigües de Manresa.
3. Fer el seguiment de l'aplicació del pla aprovat, vetllant per la seva aplicabilitat.
4. Fer un seguiment dels cursos o seminaris realitzats per entitats externes i que l'empresa hagi subvencionat total o parcialment.
5. Proposar el número d'hores de formació per treballador/a anuals i la distribució percentual en cursos vinculats al lloc de treball o de desenvolupament personal.
6. Vetllar perquè la formació arribi a tots els treballadors/es de la plantilla, sigui quina sigui la seva categoria.

L'article 16, Formació, del capítol III, estableix que:

> Aigües de Manresa pretén donar el millor servei als seus abonats i clients atenent criteris d'eficiència. Amb aquesta finalitat, i amb la d'adaptar els serveis de l'empresa a les circumstàncies canviants de l'entorn (tecnològiques, de gestió, etc.) es dissenyarà un Pla de Formació amb caràcter anual, on les diverses accions formatives cercaran els següents objectius:
>
> - Capacitar i actualitzar la formació dels treballadors/es perquè desenvolupin eficaçment les funcions dels seus llocs de treball.
> - Facilitar la formació necessària per aconseguir la polivalència dels seus treballadors/es.
> - Promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors/es per assolir els objectius organitzatius.

L'article 18, Pla de carrera, del capítol III, estableix que:

> La cobertura de les places vacants es cobrirà mitjançant la promoció interna amb preferència a la contractació exterior aplicant criteris de

> transparència. [...] s'establiran sistemes de selecció que hauran d'ajustar-se a criteris objectius de mèrit, capacitat i igualtat.

L'article 19, Pla de carrera, estableix que:

> Amb la finalitat de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional del seu personal, la Direcció de l'empresa estudiarà l'establiment d'un model de Pla de carrera, on es conjuguin les necessitats organitzatives de l'empresa i els interessos del seu personal.

El conveni col·lectiu estableix en el capítol IX, l'article 67, compromisos en matèria d'igualtat, el següent:

> *Amb respecte a les accions formatives de caràcter professional, les empreses vetllaran perquè és superi la situació de discriminació dins l'àmbit laboral. A tal efecte, es podran establir preferències o altres avantatges a favor del sexe menys representat. Els treballadors que estiguin en situació de permís per motius de conciliació de la vida familiar o en situació d'excedència en els termes previstos a l'article 30.2 del present Conveni tindran el mateix dret a accedir a la formació professional que la resta de treballadors de l'empresa.*

Conveni col·lectiu equipaments esportius

> *Article 46 Formació professional per a l'ocupació*
>
> *Les organitzacions signants del present Conveni consideren la Formació Professional per a l'ocupació com un element estratègic que permet compatibilitzar la major competitivitat i productivitat de les empreses al proporcionar als treballadors els coneixements i les pràctiques adequades a les competències professionals requerides en el marc d'un procés d'aprenentatge permanent.*
>
> *En aquest sentit, manifesten la seva voluntat d'aprofitar i desenvolupar al màxim la normativa legal vigent en cada moment, ajustant les previsions a les singularitats del sector d'activitat esportiva i de lleure i, així mateix, convenen que totes les empreses tenen la responsabilitat de fomentar i facilitar, en cada moment, la formació adequada als seus treballadors amb criteris d'idoneïtat i universalitat.*
>
> *Article 47 Accions formatives*
>
> *47.1 Seran les empreses les que planifiquin i gestionin les accions formatives, amb caràcter gratuït, en els termes i segons el procediment previst en la normativa legal vigent en cada moment.*

47.2 Les accions formatives programades per les empreses respondran a les necessitats formatives reals, immediates i específiques d'aquelles i dels seus treballadors. Aquestes accions es desenvoluparan amb la flexibilitat necessària en els seus continguts i en el moment de la seva impartició, que permeti atendre les necessitats formatives de l'empresa de manera àgil i ajustar les competències dels seus treballadors als requeriments canviants.

Article 48 Permisos individuals de formació

Els treballadors afectats pel present conveni podran sol·licitar permisos individuals de formació, en els termes que es determinen al Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació i les normes que el puguin substituir o desenvolupar, amb la finalitat d'obtenir la formació reconeguda per una titulació oficial, inclosa la corresponent en els títols i certificats de professionalitat que constitueixen l'oferta formativa del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals, a fi d'afavorir el desenvolupament professional i personal dels treballadors que pretenguin millorar la seva capacitació personal i professional, sense costos per a les empreses on presten els seus serveis.

Indicadors d'igualtat

En l'àmbit de la Formació contínua i desenvolupament professional també s'assoleix la màxima puntuació (81-100), atès que l'empresa compta amb un pla de formació i desenvolupament o mesura similar, ha ofert a la plantilla com a mínim una formació vinculada amb el lloc de treball en els darrers 12 mesos, existeix un protocol o mesura formal per a la promoció interna amb criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per sexe i les ofertes de promoció interna són públiques i clarament visibles per tota la plantilla a qui correspongui.

Puntuació obtinguda	0-20	21-40	41-60	61-80	81-100

Taula 36: Compliment d'Indicadors en formació contínua i desenvolupament professional

Formació contínua i desenvolupament professional	Compliment
L'empresa compta amb un pla de formació i desenvolupament o mesura similar	**Sí**
L'empresa ha ofert a la plantilla com a mínim una formació vinculada amb el lloc de treball en els darrers 12 mesos	**Sí**
Existeix un protocol o mesura formal per a la promoció interna amb criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per sexe?	**Sí**

Les ofertes de promoció interna són públiques i clarament visibles per tota la plantilla a qui correspongui?	**Sí**

Grups de discussió

Cicle de l'Aigua

Part de les persones participants en els grups de discussió realitzen formacions de forma periòdica, però altres no han realitzat formacions des de fa anys. Generalment es percep predisposició de l'empresa a l'hora d'oferir formacions a la plantilla i aquesta ha augmentat en els darrers anys. Operativament, els o les caps de procés són qui, segons els i les participants, s'encarreguen de detectar quines formacions serien necessàries per a l'equip.

S'exposa que a alguns llocs de treball (generalment els nivells més baixos i a vegades segregats per un sexe determinat) no es formen, ja sigui perquè:

- Existeixen limitacions d'equip, per exemple en l'organització del treball, la plantilla no pot dedicar (part de) la seva jornada a la formació.
- No se'ls hi ofereix formacions (no es requereixen formacions, no es troben les formacions adequades per un perfil determinat).
- No demanden la formació (ja sigui perquè no saben quina formació demanar o per altres raons com: inseguretats, desplaçaments, formacions fora de l'horari laboral, assumir noves funcions o responsabilitats, etc.).
- Esporàdicament, perquè se'ls hi ha denegat la petició atenent a què aquella formació no era necessària per al perfil professional.

A part, es considera que hi ha dèficit de formació interna, és a dir que els coneixements es traspassin entre la mateixa plantilla.

Pel que fa al desenvolupament professional i la satisfacció amb el lloc de treball, dels grups de discussió es desprèn una sensació general de satisfacció amb la trajectòria laboral, sobretot aquelles persones que s'han format o han assumit noves funcions. Entre les persones que possiblement no s'han format o assumit noves funcions, es percep acceptació entre les seves qualificacions i lloc de treball.

L'únic lloc on es percep menys satisfacció amb el lloc de treball és a la Depuradora. Es considera que s'hauria de valorar més el lloc de treball, concretament argumenten que tot i haver-se format, assumir noves responsabilitats, prendre decisions sols o executar tasques molt diverses, no han percebut millores salarials. De forma paral·lela també s'afirma que no han evolucionat professionalment atès que executen les mateixes tasques des que van entrar a treballar a l'empresa. Des del centre de treball es considera que s'hauria de potenciar el desenvolupament professional i el reciclatge a noves tasques. Aquestes demandes estan vinculades sobretot al dia a dia a la Depuradora i les condicions de treball.

Pel que fa a les promocions internes, part dels i les participants afirmen que es tracta de processos oberts i que des de fa pocs anys s'han potenciat, però altra part dels i les

participants tenen la percepció que moltes promocions no es comuniquen o bé s'ha pensat prèviament en una persona determinada, fent que encara que el procés sigui formalment obert no sigui percebut d'aquesta manera.

Equipament Esportiu

Els i les participants al grup de discussió afirmen que la formació que es realitza a l'Equipament Esportiu està molt vinculada a les necessitats del mercat i la innovació. Per oferir les formacions es valora el perfil professional de l'equip i l'interès que tingui, el temps de formació es considera com hores de treball. La plantilla també es forma per iniciativa pròpia, amb suport de l'empresa. Tot i això, s'afirma que hi ha llocs de treball on resulta difícil oferir formacions. Es percep satisfacció amb el desenvolupament i trajectòria laboral dels i les participants.

Pel que fa als processos de selecció a l'Equipament Esportiu, s'afirma que els llocs vacants es fan públics entre l'equip i que hi ha posicions obertes a l'exterior i altres no.

Síntesi de resultats

+ Elements a Mantenir

- A l'Equipament Esportiu el percentatge de plantilla formada en el darrer any és superior al 90%, sense diferències entre sexes.
- A Aigües de Manresa, la plantilla considera que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a formació o promoció laboral.
- El Pla Estratègic Aigües de Manresa: Horitzó 2025 contempla la formació dels i les treballadores per evolucionar en la seva carrera professional.
- En Conveni col·lectiu del Cicle de l'Aigua contempla comissions paritàries de formació i un Pla de Formació per la plantilla.
- La plantilla d'Aigües de Manresa mostra generalment satisfacció en la seva trajectòria laboral a l'empresa.
- Al del Cicle de l'Aigua, més d'un 60% està d'acord o molt d'acord en el fet que des que va entrar a treballar a l'empresa, aquesta li ha permès evolucionar professionalment.

- Recomanacions de Treball

- Indagar sobre quins perfils professionals poden haver-se format en menor mesura i valorar quines formacions poden aportar valor a la seva pràctica professional.
- Establir o remarcar els criteris de transparència i objectivitat en les promocions internes.
- Revisar els protocols o procediments de comunicació de places vacants i processos de promoció interna a Aigües de Manresa i especialment a

l'Equipament Esportiu, per garantir-ne el ple coneixement per ambdós sexes.

Condicions i seguretat laboral

L'àmbit analitza les condicions físiques de l'entorn de treball, la seguretat, la salut laboral i la prevenció dels riscos psicosocials.

Enquesta

El 30% de la plantilla del Cicle de l'Aigua afirma haver patit un accident laboral o una malaltia des que treballa a l'empresa, aquest percentatge augmenta fins al 38% en el cas dels homes i el 17% en el cas de les dones, diferències estadísticament significatives. Aquestes percepcions es poden vincular al treball desenvolupat en alguns dels sectors més masculinitzats de l'empresa, com poden ser els llocs relacionats amb la força física, el treball manual i/o el treball en espais descoberts.

Taula 37: Plantilla que afirma haver patit un accident laboral o malaltia laboral a l'empresa, Cicle de l'Aigua

	Sí	No
Dona	16,7%	83,3%
Home	37,8%	62,2%
Total	30,2%	69,8%

A l'Equipament Esportiu els resultats globals són similars als del Cicle de l'Aigua, però no s'observen diferencies entre sexes.

Taula 38: Plantilla que afirma haver patit un accident laboral o malaltia laboral a l'empresa, Equipament Esportiu

	Sí	No
Dona	23,1%	76,9%
Home	27,3%	72,7%
Total	25,0%	75,0%

Pel que fa a la plantilla del Cicle de l'Aigua si es creua aquesta variable amb altres variables vinculades a les característiques personals del o la treballadora s'observen altres diferències estadísticament significatives. Les persones que afirmen haver patit més accidents o malalties laborals són el grup I, grup II i grup III, també la plantilla que treballa al centre de treball de Dipòsits Nous, i la plantilla que realitza reforços i guàrdies.

Taula 39: Característiques de la plantilla segons si afirma haver patit accidents o malalties laborals, Cicle de l'Aigua

	Ha patit accident o malaltia laboral	No ha patit accident o malaltia laboral	Total
Grup I: lector, encàrrecs, control d'accessos, ajudants o personal de suport i personal de neteja.	**44,44%**	55,56%	100,00%
Grup II: auxiliars administratius i recepcionistes	**33,33%**	66,67%	100,00%
Grup III: auxiliars de xarxa, operadors oficials, analistes i monitors/es i socorristes	**44,44%**	55,56%	100,00%
Grup IV: oficial/es d'atenció presencial, oficial/es delineants, tècnics/es administratius/ves i encarregats/des.	**43,48%**	56,52%	100,00%
Grup V: tècnics/es de qualsevol àrea, inclosos els tècnics d'activitats dirigides especials i els comandaments interns	8,33%	91,67%	100,00%
Grup VI: Caps de procés	0,00%	100,00%	100,00%
Grup VII: Direcció i sots-direcció.	25,00%	75,00%	100,00%
Total	30,09%	69,91%	100,00%
Depuradora	23,10%	76,90%	100,00%
Dipòsits Nous	**40,30%**	59,70%	100,00%
Plaça del Salt		100,00%	100,00%
Plana de l'Om	5,30%	94,70%	100,00%
Total	30,20%	69,80%	100,00%
Realitza reforços o guàrdies	**56,52%**	43,48%	100,00%
No realitza reforços o guàrdies	22,83%	77,17%	100,00%
Total	29,57%	70,43%	100,00%

Els i les treballadores del Cicle de l'Aigua, mostren el màxim suport en l'afirmació "Entre els i les companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup" i el mínim suport en l'afirmació "La càrrega física de treball no suposen cap problema", el resultat és pròxim a 3, que implica "ni d'acord ni en desacord". No hi ha grans diferències entre les respostes d'homes i dones.

Taula 40: Mitjanes grau d'acord i desacord (1=màxim desacord, 5=màxim acord), segons sexe, Cicle de l'Aigua

	Dona	**Home**	**Total**	**Dif.**
Les condicions del teu lloc de treball són les adequades (ergonomia, il·luminació, soroll, etc.)	3,74	3,61	3,66	0,13
Les exposicions ambientals no són perjudicials (agents químics, contaminats biològics)	3,59	3,19	3,34	0,39
La càrrega física de treball (moviments repetitius, càrregues pesades, postures cansades) no suposen cap problema	3,17	2,91	3,01	0,26
L'exigència del treball és assolible	3,46	3,58	3,53	-0,12
Els objectius laborals són clars	3,61	3,61	3,61	0,00
Els i les caps confien en la plantilla i li donen suport	3,63	3,51	3,56	0,12

Entre els i les companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup	3,54	4,05	3,86	-0,51
Es reconeix la feina ben feta per part dels i les caps	3,43	3,18	3,28	0,25

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

Pel que fa als resultats de l'Equipament Esportiu comparats amb els del Cicle de l'Aigua, només cal destacar els resultats de l'afirmació "Es reconeix la feina ben feta per part dels i les caps", on els resultats són lleugerament més alts per l'Equipament Esportiu. Centrant-se exclusivament en els resultats de l'Equipament Esportiu, cal destacar que amb l'afirmació "Les condicions del teu lloc de treball són les adequades" els resultats dels homes són notablement millors que els de les dones. També amb l'afirmació "Les exposicions ambientals no són perjudicials" on les dones també hi estan més en desacord que els homes. Sobretot cal posar atenció en l'afirmació "La càrrega física de treball (moviments repetitius, càrregues pesades, postures cansades) no suposen cap problema" on s'observen diferències estadísticament significatives. Les dones tenen de mitjana més edat: en el cas dels homes de mitjana l'any 1985 i en el cas de les dones de mitjana el 1979.

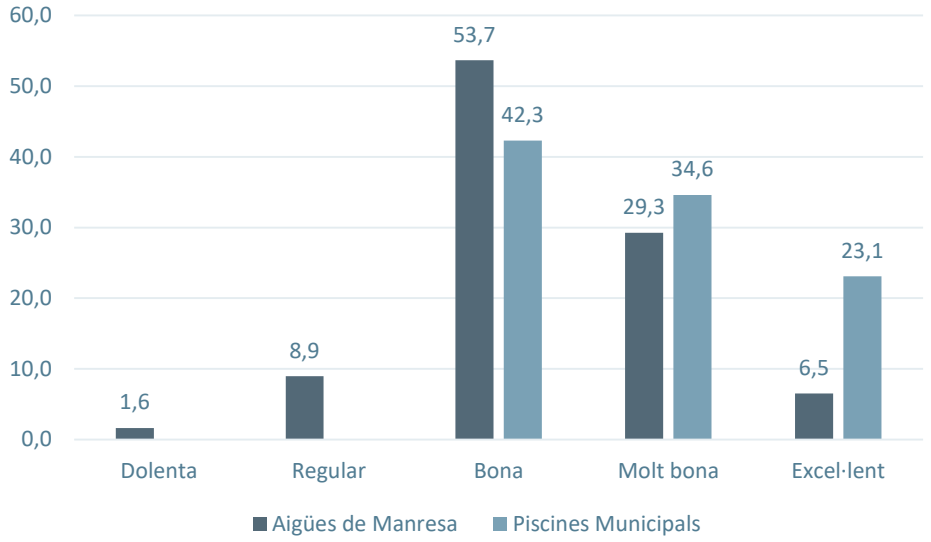
Taula 41: Mitjanes grau d'acord i desacord (1=màxim desacord, 5=màxim acord), segons sexe, Equipament Esportiu

	Dona	Home	Total	Dif.
Les condicions del teu lloc de treball són les adequades (ergonomia, il·luminació, soroll, etc.)	3,15	3,82	3,46	-0,66
Les exposicions ambientals no són perjudicials (agents químics, contaminats biològics)	3,31	3,91	3,58	-0,60
*La càrrega física de treball (moviments repetitius, càrregues pesades, postures cansades) no suposen cap problema	2,62	3,82	3,17	-1,20
L'exigència del treball és assolible	3,46	3,73	3,58	-0,27
Els objectius laborals són clars	4,00	3,91	3,96	0,09
Els i les caps confien en la plantilla i li donen suport	4,08	4,27	4,17	-0,20
Entre els i les companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup	4,31	4,00	4,17	0,31
Es reconeix la feina ben feta per part dels i les caps	3,77	3,73	3,75	0,04

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

El 92% del conjunt de la mostra, afirma tenir una salut bona, molt bona o excel·lent. La percepció de salut és millor entre la plantilla de l'Equipament Esportiu, sent una diferència estadísticament significativa. No hi ha diferències significatives pel que fa a l'estat de salut autopercebut segons any de naixement o sexe.

Gràfic 13: Estat de salut auto-percebut, Aigües de Manresa



Als i les participants del Cicle de l'Aigua, també se'ls hi pregunta sobre si en les darreres 4 setmanes s'han sentit de diferents maneres: esgotament general, físic, mental, emocional, tens o irritable o falta de descans diari. Les respostes se situen entre "algunes vegades" i "només alguna vegada"[14]. Les dones en pràcticament totes les afirmacions se senten més esgotades que els homes, destaca l'afirmació "T'has sentit tens/tensa o irritable" o "T'has sentit mentalment esgotat/da", on les dones estan notablement més a favor que els homes amb diferències estadísticament significatives.

Taula 42: Esgotament auto-percebut en les darreres 4 setmanes, Cicle de l'Aigua

	Dona	Home	Total	Dif.
T'has sentit esgotat/da a nivell general	3,37	3,61	3,52	-0,24
T'has sentit físicament esgotat/da	3,78	3,82	3,80	-0,04
*T'has sentit mentalment esgotat/da	3,15	3,61	3,44	-0,46
T'has sentit emocionalment esgotat/da	3,57	3,82	3,72	-0,25
*T'has sentit tens/tensa o irritable	3,28	3,80	3,61	-0,52
T'ha faltat descans diari	3,91	3,78	3,83	0,13

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

A l'Equipament Esportiu els resultats indiquen que en l'afirmació "T'has sentit esgotat/da a nivell general" i "T'has sentit físicament esgotat/da" les dones s'han sentit d'aquesta manera amb més freqüència que els homes. No s'observen diferències destacables entre els resultats del Cicle de l'Aigua i l'Equipament Esportiu.

[14] 1 = Sempre, 2 = Moltes vegades, 3 = Algunes vegades, 4 = Només alguna vegada i 5 = Mai

Taula 43: Esgotament auto-percebut en les darreres 4 setmanes, Equipament Esportiu

	Dona	Home	Total	Dif.
T'has sentit esgotat/da a nivell general	3,31	4,00	3,61	-0,69
T'has sentit físicament esgotat/da	3,38	3,90	3,61	-0,52
T'has sentit mentalment esgotat/da	3,46	3,73	3,58	-0,27
T'has sentit emocionalment esgotat/da	3,54	3,91	3,71	-0,37
T'has sentit tens/tensa o irritable	4,00	4,00	4,00	0,00
T'ha faltat descans diari	3,38	3,64	3,50	-0,25

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

Revisió documental

Pla Estratègic Aigües de Manresa: Horitzó 2025

L'eix 'Les persones de l'empresa' estableix els següents objectius:

> ***Adaptar l'organització als nous reptes:*** *El Pla Estratègic i la situació actual, també ens porten a sondejar i provar un nou model de treball en alguns processos en què la valoració de llocs de treball es basi en objectius personals, de procés i d'empresa, i no tant en les hores productives.*
>
> *És un bon moment per iniciar, a través de petits projectes, noves formes de treballar, més transversals, que ens permetin conèixer l'empresa i reforçar-ne l'estructura. Sumar talents i coneixements dels diferents processos ens permetrà portar a terme exitosament noves propostes i idees que ens facin créixer com empresa i com a comunitat.*
>
> ***Treballar per millorar la vinculació emocional a l'empresa, en tots els àmbits i per a tot el personal:*** *En els últims anys l'empresa ha crescut molt. Hem ampliat processos i personal i això ens ha portat a haver d'iniciar la implantació de noves eines per consolidar una comunicació interna efectiva i alhora poder mantenir la sensació de comoditat i pertinença a la casa.*
>
> *Però no hi ha prou, gràcies a les sessions presencials del Pla Estratègic vam detectar les ganes de la plantilla de conèixer que hi ha darrere els diferents processos, i aprendre els uns de les feines dels altres, trencant amb les tradicionals parcel·les departamentals.*
>
> *La vinculació emocional és un pas molt important en aquest sentit i aprofitant el potencial intern que tenim, volem començar a proposar activitats i accions que ens acostin i ens facin sentir part d'una comunitat.*

Conveni col·lectiu del Cicle de l'Aigua

Capítol II. Article 11, Mobilitat funcional

La mobilitat funcional tindrà com a límit, dins aquests grups professionals [descrits a l'article 17 del Conveni], els requisits d'idoneïtat i aptituds necessaris pel desenvolupament de les tasques que s'encarreguin al treballador/a. S'entendrà que existeix idoneïtat i aptitud si el treballador/a té la formació i l'experiència requerida per a les noves funcions, si no n'hi ha, la Comissió de Formació establirà els procediments de formació interna que es considerin oportuns per tal d'adaptar el treballador/a a les noves funcions a realitzar. La mobilitat funcional destinada a completar la jornada de treball es desenvolupará dins l'àmbit del mateix centre de treball on estigui el treballador/a en qüestió.

Article 57, compromís amb la Seguretat i Salut, del capítol VIII, estableix que:

AIGÜES DE MANRESA, SA posa al capdavant del valor de les persones i adopta el compromís de treballar en la millora contínua per garantir la protecció adequada dels treballadors sense menyscapte de la salut com a conseqüència d'aquest treball i amb el convenciment que la protecció dels treballadors ha de ser un objectiu més dins de l'empresa.

Treballadors i empresa, han de treballar entenent la prevenció com una acció intrínseca a totes les activitats de l'empresa, havent-se d'establir les mesures preventives necessàries amb la finalitat de controlar els riscos i genera un entorn preventiu que potenciï la seva eficiència.

Mantenir una atenció continuada per identificar i eliminar perills que puguin ocasionar lesions i malalties als empleats, incidents i pèrdues a la propietat o als processos és una prioritat [...] per a tota l'organització.

L'article 60, vigilància de la Salut, estableix que:

Amb el consentiment del treballador afectat i amb les excepcions que preveu l'article 22 de la Llei 31/1995, de prevenció de Riscos Laborals, o posteriors modificacions l'Empresa garanteix a tots els treballadors la vigilància periòdica que indiqui el Servei de Vigilància de la Salut per a cada lloc de treball, i dins de l'horari laboral, s'efectuarà una revisió mèdica, analítica i proves complementàries prescrites a tots els treballadors .

Conveni col·lectiu d'equipaments esportius

Article 34 Salut laboral

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

En el compliment del deure de protecció, l'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors en tots els aspectes relacionats amb el treball. A aquests efectes, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva a l'empresa i

l'adopció de les mesures que siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors en matèria de pla de prevenció de riscos laborals, avaluació de riscos, planificació de l'activitat preventiva, informació, consulta i participació i formació dels treballadors, actuació en cas d'emergència i de risc greu i imminent.

Indicadors d'igualtat

En l'àmbit de les condicions i seguretat laboral, l'empresa també obté la màxima puntuació (81-100), atès que compleix tots els indicadors proposats. Concretament l'empresa recull dades sobre salut laboral i estan desagregades per sexe, categoria laboral i departament, paral·lelament la prevenció de riscos laborals incorpora la prevenció dels riscos psicosocials.

Puntuació obtinguda	0-20	21-40	41-60	61-80	81-100

Taula 44: Compliment d'Indicadors en condicions i seguretat laboral	Compliment
Condicions i seguretat laboral	
L'empresa recull dades sobre salut laboral?	**Sí**
L'empresa recull dades sobre salut laboral desagregades per sexe?	**Sí**
Es recullen dades sobre salut laboral desagregades per categoria laboral i departament?	**Sí**
La prevenció de riscos laborals incorpora la prevenció de riscos psicosocials?	**Sí**

Grups de discussió

Cicle de l'Aigua

Tret de les condicions ambientals de la Depuradora, no es detecten situacions destacables pel que fa a condicions i seguretat laboral al Cicle de l'Aigua, concretament s'afirma que l'empresa facilita tots els equips de prevenció individual.

Equipament Esportiu

Des de l'Equipament Esportiu s'afirma que tenen tot el material necessari.

Síntesi de resultats

+ Elements a Mantenir

- A Aigües de Manresa, generalment, no es detecten problemàtiques destacades pel que fa a les condicions i seguretat laboral.
- El 92% d'Aigües de Manresa considera que té un bon, molt bon o excel·lent estat de salut, no hi ha diferències segons sexes.
- La plantilla d'aigües no se sent esgotada de manera habitual, però es detecta que les dones se senten esgotades en un percentatge més elevat.
- El Pla Estratègic Aigües de Manresa: Horitzó 2025 contempla adaptar l'organització als nous reptes i noves formes de treballar i també contempla millorar la vinculació emocional a l'empresa.
- L'empresa recull dades de salut laboral desagregades per sexe, categoria laboral i processos i incorpora la prevenció de riscos psicosocials.

- Recomanacions de Treball

- Seguir treballant i oferint mesures de seguretat i protecció laboral, en especial atenció a aquells grups laborals amb més exposició als riscos.
- Impulsar mesures o accions que ajudin a reduir l'esgotament mental o la tensió en especial atenció a les dones.

Comunicació, imatge i llenguatge

L'àmbit d'intervenció de la comunicació, imatge i llenguatge analitza els materials de comunicació interna i externa i detecta el potencial llenguatge no inclusiu. Per a la seva anàlisi s'ha tingut en compte la imatge corporativa i la comunicació verbal, escrita i figurativa.

Enquesta

Al Cicle de l'Aigua, no existeixen diferències entre homes i dones en els graus d'acord amb les afirmacions referents a la comunicació, imatge i llenguatge. Les afirmacions fan referència al llenguatge escrit i verbal i ús d'imatges dirigits als clients-ciutadania i a la plantilla, en totes les afirmacions la plantilla es mostra d'acord amb les que indiquen que hi ha un ús no sexista del llenguatge o imatge. Per altra banda homes i dones afirmen conèixer en el mateix grau l'ús del llenguatge inclusiu, no discriminatori o igualitari, unes respostes que se situen entre el "ni d'acord ni en desacord" i el "d'acord".

Taula 45: Mitjanes grau d'acord i desacord (1=màxim desacord, 5=màxim acord), segons sexe, Cicle de l'Aigua

	Dona	Home	Total	Dif.
L'empresa s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit no sexista a nivell extern (ciutadania-clients/es)	3,96	3,95	3,95	0,01
L'empresa utilitza imatges no sexistes a nivell extern (ciutadania-clients/es)	4,02	4,00	4,01	0,02
L'empresa s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit no sexista a nivell intern (plantilla)	3,93	4,03	3,99	-0,09
L'empresa utilitza imatges no sexistes a nivell intern (plantilla)	4,00	4,01	4,01	-0,01
A l'hora de comunicar a la feina (de forma escrita, verbal o de forma visual-imatges), coneixes els principis del llenguatge inclusiu/ no-discriminatori/ igualitari	3,72	3,57	3,63	0,14

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

A l'Equipament Esportiu, els resultats entre homes i dones presenten més diferències, per exemple en les afirmacions "L'empresa s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit no sexista a nivell extern (ciutadania-clients/es)" i "A l'hora de comunicar, coneixes els principis del llenguatge inclusiu/ no-discriminatori/ igualitari" on les dones afirmen estar, lleugerament, menys d'acord que els homes. No hi ha diferències destacables entre el Cicle de l'Aigua i l'Equipament Esportiu.

Taula 46: Mitjanes grau d'acord i desacord (1=màxim desacord, 5=màxim acord), segons sexe, Equipament Esportiu

	Dona	Home	Total	Dif.
L'empresa s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit no sexista a nivell extern (ciutadania-clients/es)	3,92	4,36	4,13	-0,44
L'empresa utilitza imatges no sexistes a nivell extern (ciutadania-clients/es)	4,08	4,27	4,17	-0,20
L'empresa s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit no sexista a nivell intern (plantilla)	4,00	4,27	4,13	-0,27
L'empresa utilitza imatges no sexistes a nivell intern (plantilla)	4,08	4,27	4,17	-0,20

A l'hora de comunicar a la feina (de forma escrita, verbal o de forma visual-imatges), coneixes els principis del llenguatge inclusiu/ no-discriminatori/ igualitari	3,69	4,18	3,92	-0,49

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

Revisió documental

Ofertes de treball

S'ha seleccionat 10 ofertes de lloc de treball en el darrer any per tal d'analitzar els usos de llenguatge no inclusiu o altres possibles discriminacions. S'ha considerat que una oferta no utilitza el llenguatge inclusiu quan el lloc de treball s'indica amb fórmules no inclusives i/o quan aquestes fórmules s'utilitzen de forma generalitzada a l'oferta; s'ha considerat que una oferta té un ús parcial quan els usos no inclusius apareixen de forma parcial o indirecta; i s'ha considerat que una oferta té un ús inclusiu quan no es detecta cap ús no inclusiu.

No hi ha discriminacions en els requisits per al lloc de treball, pel que fa al llenguatge inclusiu cal mencionar que 6 de les 10 ofertes fan un ús extensiu del llenguatge inclusiu, tot i que totes utilitzen la paraula "Interessats" en la tercera línia pel final de les ofertes de feina, fet que indica que l'error s'ubica en la mateixa plantilla. La resta d'usos no inclusius fan servir el masculí com a genèric: "llauners", "oficial", "candidats" i "graduats".

Taula 47: Ofertes de lloc de treball i usos de llenguatge inclusiu

Lloc de treball	Llenguatge inclusiu	Tipus ús no inclusiu	Exemple	Data
Llauners	No	Masculí genèric	Llauners	08/01/2020
Oficial per a l'atenció a l'abonat/da	No	Masculí genèric	Oficial...	11/03/2020
Personal administratiu per licitacions	Parcial	Masculí genèric	Interessats...	31/01/2020
Personal d'atenció al client (recepció)	Parcial	Masculí genèric	Interessats...	07/01/2020
Responsable de depuració	Parcial	Masculí genèric	Interessats... Als candidats...	15/03/2020
Operador/a d'estacions depuradores d'aigües residuals	Parcial	Masculí genèric	Interessats...	13/03/2020
Tècnic/a per oficina tècnica	Parcial	Masculí genèric	Interessats...	19/03/2019
Administratiu/va de suport a secretaria general	Parcial	Masculí genèric	Interessats...	02/06/2019
Delineant per oficina tècnica	Parcial	Masculí genèric	Interessats...	31/03/2019
Lector/a de comptadors d'aigua potable	No	Masculí genèric	Graduat... Llauner... Interessats...	07/02/2020

Font: Aigües de Manresa i recerca a Linkedin

Imatges

S'ha revisat el perfil de Twitter @aiguesmanresa, del total de 455 tuits[15] s'han observat aquelles publicacions pròpies amb imatges on s'identifica el sexe suposat de les persones un total de 58 tuits, és a dir el 12,7%. Per tal de classificar la imatge segons el sexe predominant: home (H), dona (D) o igualitària (=) s'ha observat el següent:

- Imatges amb una persona: el sexe suposat de la persona
- Imatges amb més d'una persona:
    - Quin és el sexe suposat de la persona central (per exemple si únicament hi ha una persona a peu dret o rebent un premi)
    - Quin és el sexe suposat de la persona a la qual la resta mira
    - Quin és el sexe suposat preponderant en el grup de persones (sempre a partir de diferències del 60%-40%)

Els resultats mostren un equilibri entre sexes absolut, el 20,7% són imatges amb una presència igualitària, el 39,7% imatges amb preponderància de dones i també el 39,7% imatges amb preponderància d'homes.

Taula 48: Preponderància dones/homes al Twitter @aiguesmanresa

ID	Sexe	Enllaç https://twitter.com/aiguesmanresa /status/	ID	Sexe	Enllaç https://twitter.com/aiguesmanresa /status/
1	D	/1240306971535740929	30	D	/1154300252477743104
2	D	/1239823787996196870	31	D	/1149658443579445250
3	D	/1236562296580657154	32	D	/1148530515017904128
4	D	/1235882819831967750	33	=	/1146002643644493824
5	D	/1232377475218526209	34	H	/1144329966189985792
6	H	/1222931515417468928	35	H	/1144216156095623169
7	H	/1217819664715264001	36	D	/1142326351753441280
8	D	/1211919922609082368	37	H	/1138513795918303232
9	=	/1208658431260975109	38	=	/1135534497896828929
10	D	/1207585283937619968	39	H	/1134020858413031424
11	D	/1206888065232490496	40	H	/1131842358327357441
12	H	/1204450796647145472	41	=	/1131127046846013440
13	D	/1198863809684951041	42	=	/1129717873990033409
14	D	/1192441573591543808	43	D	/1129694052981661697
15	H	/1192381695300947969	44	H	/1126844540495777793
16	H	/1187652640525684736	45	=	/1126436755064926208
17	=	/1186594022778912769	46	H	/1125339420977238016
18	=	/1185854293947146240	47	H	/1116706253546323968
19	D	/1182173219429736448	48	H	/1115952413528215553
20	H	/1177509687559774214	49	H	/1111310709718216704
21	D	/1177273640754253824	50	H	/1109581380030210048
22	D	/1173491709801463808	51	H	/1108796656030494721

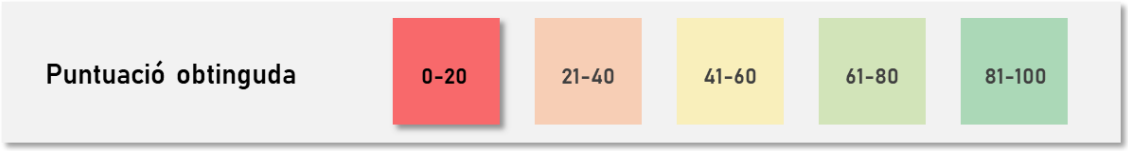
[15] El 26/03/2020

23	D	/1173174618405797889	52	=	/1104730320195256321
24	H	/1171298836054192128	53	D	/1103952396408053760
25	D	/1167421717997707265	54	H	/1101085892700237824
26	D	/1161729206608207872	55	=	/1096374711892799488
27	H	/1159766271061180416	56	H	/1093450629534679040
28	=	/1156924892614410241	57	=	/1085214648109092864
29	D	/1155100527023271937	58	H	/1085103791979024384

Font: Twitter @aiguesmanresa

Indicadors d'igualtat

En l'àmbit de la comunicació, imatge i llenguatge no es compleixen els tres indicadors proposats, obtenint per tant la mínima puntuació. Concretament es recull que el personal de comunicació no té formacions o mòduls formatius sobre igualtat o comunicació inclusiva, amb perspectiva de gènere, no discriminatòria o similar, tampoc existeix una guia d'estil o manual d'ús del llenguatge inclusiu/no sexista de referència, ni s'han realitzat formacions sobre el llenguatge inclusiu/no sexista a la plantilla o part d'aquesta.



Taula 49: Compliment d'Indicadors en comunicació, imatge i llenguatge

Comunicació, imatge i llenguatge	Compliment
El personal de comunicació té alguna formació o mòdul formatiu sobre igualtat o comunicació inclusiva, amb perspectiva de gènere, no discriminatòria o similar?	**No**
A l'empresa existeix una guia d'estil o manual d'ús de llenguatge inclusiu/no sexista de referència?	**No**
S'han realitzat formacions sobre llenguatge inclusiu/no sexista a la plantilla o part d'aquesta?	**No**

Grups de discussió

Cicle de l'Aigua

Pel que fa a la comunicació interna empresa-plantilla, des dels grups de discussió es considera que hi ha hagut millores considerables per exemple en la comunicació digital i a partir de serveis de missatgeria instantània. Tot i aquestes millores també es considera que la comunicació bilateral entre els i les treballadores i empresa, així com amb la intermediació del comitè d'empresa, ha de millorar en fluïdesa.

Equipament Esportiu

Atès que la naturalesa del treball de l'Equipament Esportiu difereix del treball del Cicle de l'Aigua, això pot generar dificultats de comunicació entre l'Equipament Esportiu i l'empresa (en referència als horaris de treball).

Síntesi de resultats

+ Elements a Mantenir

- Entre la plantilla d'Aigües de Manresa existeix un acord generalitzat en què l'empresa s'expressa amb imatges i llenguatge de forma no sexista, tant de forma interna com externa.
- La presència d'homes i dones a les xarxes socials d'Aigües de Manresa és equilibrada.

- Recomanacions de Treball

- Establir una guia d'estil o manual d'ús i/o realitzar formacions de llenguatge inclusiu o no sexista de referència a l'empresa, en especial entre aquella plantilla que duu a terme tasques de comunicació o redacció.

Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal

L'àmbit d'intervenció dels usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal analitza la flexibilitat horària segons necessitats, jornades laborals, torns, detecció de mancances i debilitats en la conciliació de la vida laboral i personal i usos del temps.

Enquesta

S'ha demanat als i les participants de l'enquesta que indiquin les hores que creuen que dediquen al treball laboral, al treball domèstic i de cura (cuina, neteja, compra, organització, manteniment, cura d'altres persones: cura personal, acompanyament, reunions, etc.) i s'ha realitzat el sumatori d'aquests dos valors, que suposa la Càrrega Total de Treball[16].

Les dones del Cicle de l'Aigua dediquen pràcticament igual temps al treball laboral (7 minuts menys), però dediquen, 30 minuts més de treball domèstic i de cura, fet que genera que elles tinguin una càrrega total de treball diària d'11:17 hores i els de 10:57 hores, el que suposa una diferència només de 20 minuts.

Taula 50: Temps de treball percebut segons sexe, Cicle de l'Aigua

	Dona	Home	Total	Dif.
Hores Treball laboral	7:27	7:34	7:31	-0:07
Hores Treball domèstic	3:43	3:12	3:22	0:31
Hores Càrrega Total de Treball	11:17	10:57	11:03	0:20

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

Pel que fa a l'Equipament Esportiu les dones dediquen 15 minuts menys al treball laboral, però en dediquen 34 més al treball domèstic i de cura, el que suposa una Càrrega Total del Treball de 10:30 h per les dones i 9:56 h pels homes.

Taula 51: Temps de treball percebut segons sexe, Equipament Esportiu

	Dona	Home	Total	Dif.
Hores Treball laboral	6:48	7:03	6:55	-0:15
Hores Treball domèstic	3:22	2:48	3:09	0:34
Hores Càrrega Total de Treball	10:30	9:56	10:14	0:34

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

Al Cicle de l'Aigua, tant homes com dones afirmen allargar dos dies a la setmana la seva jornada com a mínim mitja hora, segons les seves pròpies afirmacions. Alhora afirmen gairebé treballar un dissabte, diumenge o festiu un cop al mes. Les diferències observades entre homes i dones no són rellevants.

[16] S'han eliminat els valors superiors a les 9,5 hores de treball laboral diàries i els valors superiors a les 7 hores de treball domèstic diari, atenent a que es demanaven mitjanes, suposen valors atípics i poc versemblants amb el conveni col·lectiu o amb les mitjanes catalanes ofertes per l'Enquesta d'Ús del Temps.

Taula 52: Allargament de la jornada percebuda i treball en festius percebut segons sexe, Cicle de l'Aigua

	Dona	Home	Total
De mitjana, quants dies a la setmana allargues la teva jornada com a mínim mitja hora?	2,1	2,1	2,1
De mitjana, quants dissabtes, diumenges i/o festius treballes al mes?	0,6	1,0	0,8

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

A l'Equipament Esportiu, la mitjana de dies que s'allarga la jornada com a mínim mitja hora augmenta fins a 2,5 h en el cas de les dones, i la mitjana de festius que es treballen al mes fins a 1,8 h. Generalment els resultats indiquen que on hi ha més diferències és en els festius que es treballen al mes, tant per homes com per dones.

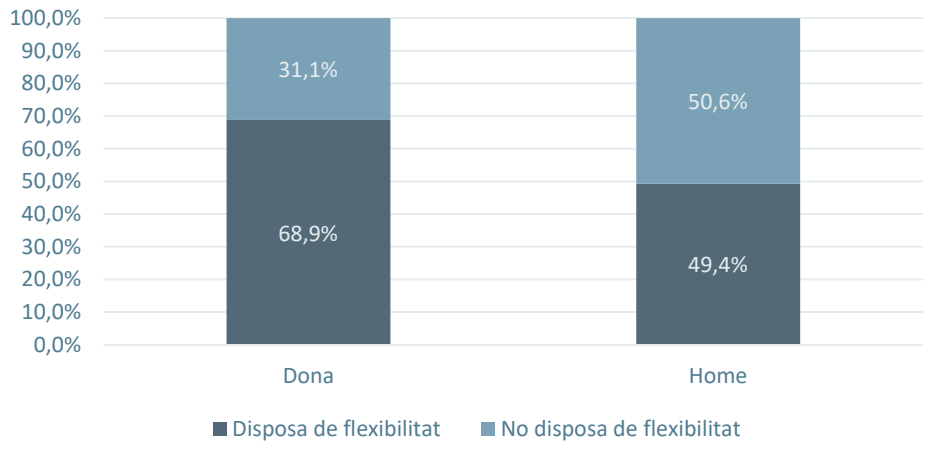
Taula 53: Allargament de la jornada i treball en festius segons sexe, Equipament Esportiu

	Dona	Home	Total
De mitjana, quants dies a la setmana allargues la teva jornada com a mínim mitja hora?	2,5	2,0	2,2
De mitjana, quants dissabtes, diumenges i/o festius treballes al mes?	1,8	1,8	1,8

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

El 69% de la plantilla del Cicle de l'Aigua, afirma tenir flexibilitat horària a l'inici o fi de la seva jornada laboral. Les dones ho consideren amb major proporció que els homes, amb diferències significatives. A l'Equipament Esportiu, el 56% afirma tenir flexibilitat horària a l'inici o fi de la seva jornada laboral. Les diferències entre homes i dones no són significatives.

Gràfic 14: Disposa de flexibilitat horària segons sexe Cicle de l'Aigua



Pel que fa a la consideració de si 'Abans de la crisi sanitària per la Covid-19 les mesures de flexibilitat horària en cas de conciliació de la vida personal, familiar i professional eren suficients', el 55% de la plantilla del Cicle de l'Aigua considera que eren suficients, a l'Equipament Esportiu el percentatge augmenta fins al 65%. En cap dels organismes hi ha diferències significatives segons sexe.

Pel que fa a les afirmacions sobre temps i treball, no hi ha diferències destacables entre homes i dones, més enllà de l'afirmació "Pots saber almenys amb suficient temps d'antelació els canvis d'hora d'entrada i sortida per tal d'organitzar-te amb les teves responsabilitats fora de l'àmbit laboral" on les dones obtenen un grau d'acord lleugerament més alt que els homes i les diferències són estadísticament significatives. Les afirmacions fan referència a conèixer amb suficient temps d'antelació els canvis d'hora d'entrada i sortida, que el treball laboral no resti temps al treball domèstic i de cura, que no se superposin la feina domèstica i de cura amb la laboral en el mateix temps i que l'empresa garanteixi la conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar a partir de diverses accions. Les respostes oscil·len entre el "ni d'acord ni en desacord" i "d'acord".

Taula 54: Mitjanes grau d'acord i desacord (1=màxim desacord, 5=màxim acord), segons sexe, Cicle de l'Aigua

	Dona	Home	Total	Dif.
*Pots saber almenys amb suficient temps d'antelació els canvis d'hora d'entrada i sortida per tal d'organitzar-te amb les teves responsabilitats fora de l'àmbit laboral	4,11	3,69	3,85	0,42
El teu treball laboral no et resta hores de dedicació al treball domèstic i familiar	3,70	3,50	3,57	0,20
Quan estàs a la feina no has d'atendre, gestionar o planificar aspectes del treball domèstic i familiar	3,87	3,68	3,75	0,19
L'empresa garanteix la conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar a partir de diverses accions	3,35	3,16	3,23	0,19

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

A l'Equipament Esportiu s'obtenen resultats inversos, existeixen grans diferències entre homes i dones, concretament els homes mostren un grau d'acord més alt que les dones, concretament en afirmacions com; "El teu treball laboral no et resta hores de dedicació al treball domèstic i familiar" amb diferències estadísticament significatives, "Quan estàs a la feina no has d'atendre, gestionar o planificar aspectes del treball domèstic i familiar" i "L'empresa garanteix la conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar a partir de diverses accions". Les diferències són molt altes tenint en compte les diferències observades en la resta de preguntes amb la mateixa escala. No hi ha diferències destacables entre la plantilla del Cicle de l'Aigua i la de l'Equipament Esportiu, tret de l'afirmació "El teu treball laboral no et resta hores de dedicació al treball domèstic i familiar", on la plantilla de l'Equipament Esportiu està lleugerament menys d'acord.

Taula 55: Mitjanes grau d'acord i desacord (1=màxim desacord, 5=màxim acord), segons sexe, Equipament Esportiu

	Dona	Home	Total	Dif.
Pots saber almenys amb suficient temps d'antelació els canvis d'hora d'entrada i sortida per tal d'organitzar-te amb les teves responsabilitats fora de l'àmbit laboral	3,77	3,91	3,83	-0,14
*El teu treball laboral no et resta hores de dedicació al treball domèstic i familiar	2,62	3,64	3,08	-1,02
Quan estàs a la feina no has d'atendre, gestionar o planificar aspectes del treball domèstic i familiar	3,38	3,91	3,63	-0,52
L'empresa garanteix la conciliació de la vida laboral, domèstica i familiar a partir de diverses accions	2,92	3,73	3,29	-0,80

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

Revisió documental

Pla Estratègic Aigües de Manresa: Horitzó 2025

L'eix 'Les persones de l'empresa' estableix el següent objectiu:

> ***Millora de la conciliació familiar de tot el personal:*** *L'arribada de la pandèmia de la COVID-19, ha contribuït a accelerar i posar en marxa les eines que ja teníem endegades i que ajudaran a la conciliació entre la vida laboral i la vida personal, amb l'objectiu d'augmentar la satisfacció de la plantilla i també el compromís amb el seu lloc de treball.*
>
> *El teletreball i la flexibilització en les hores d'entrada i de sortida són algunes de les eines que estem implementant.*

Conveni col·lectiu del Cicle de l'Aigua

L'article 25, horari, del capítol IV estableix sis tipus d'horaris diferents dependent del tipus de lloc de treball, per aquells en els quals es contempla mesures de flexibilitat horària són:

- Horari 1: tècnics-administratius, personal del laboratori, lectors i caps de procés, 1 hora de flexibilitat.
- Horari 2: Personal de l'atenció a l'abonat (presencial i telefònic) i magatzem, 1 hora de flexibilitat.

Conveni col·lectiu d'equipaments esportius

> *Article 30*
> *Mesures de foment de la conciliació de la vida laboral i familiar*
>
> *I. Reduccions de jornada per conciliació de la vida familiar*
> *El treballador o treballadora podrà reduir la seva jornada de treball, amb disminució proporcional de la seva remuneració.*
>
> *III. Permís per paternitat*
> *Els treballadors, en els supòsits de naixement d'un fill, adopció o acollida, tindran dret a la suspensió del contracte de treball durant quatre setmanes ininterrompudes (o el temps establert en cada moment per la normativa general), ampliables en el supòsit de part, adopció o acollida múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon.*
> *Als efectes de la comunicació per part del treballador de l'exercici d'aquest dret, s'estableix un termini orientatiu de quinze dies d'antelació a l'inici del mateix, tret de supòsits d'impossible compliment.*

Indicadors d'igualtat

En l'àmbit dels usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal, s'obté la **màxima puntuació (81-100**). D'aquesta manera l'empresa permet el teletreball com a mesura per a la conciliació de la vida laboral-domèstica (arran de la crisi sanitària de la Covid-19), permet la jornada intensiva com a mesura per a la conciliació de la vida

laboral-domèstica (de forma diferenciada segons el grup de treball), compta amb mesures de flexibilitat horària o borsa d'hores i limita reunions o trobades fora de l'horari laboral (de forma diferenciada segons el grup de treball). S'ha exclòs l'indicador 'limita les comunicacions (e-mails, trucades, missatges) fora de l'horari laboral' atès que és una empresa de serveis essencials i existeixen diferents horaris.

Puntuació obtinguda	0-20	21-40	41-60	61-80	81-100

Taula 56: Compliment d'Indicadors en usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal

Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal	Compliment
L'empresa permet el teletreball com a mesura per a la conciliació de la vida laboral-domèstica?	**Sí**
L'empresa permet la jornada intensiva com a mesura per a la conciliació de la vida laboral-domèstica?	**Sí**
L'empresa compta amb mesures de flexibilitat horària o borsa d'hores?	**Sí**
L'empresa limita reunions o trobades fora de l'horari laboral?	**Sí**

Grups de discussió

Cicle de l'Aigua

Als grups de discussió no existeix una visió unitària pel que fa a la conciliació i flexibilitat horària, atès que a l'empresa hi ha molts torns i tipus de tasques diferenciades, i concretament llocs de treball on per exemple no es pot oferir la flexibilitat horària en l'entrada o sortida del lloc de treball. Algunes persones participants valoren les mesures existents i altres consideren que són escasses per conciliar les seves vides personals.

El teletreball ha suposat una situació sobrevinguda que també ha afectat la conciliació, temps de treball laboral i domèstic i de cura, en molts casos dificultant-ne la conciliació. Els i les participants indiquen que l'empresa ha facilitat la flexibilitat de teletreball. Es destaca com el teletreball limita la comunicació i la immediatesa de l'oficina, a la vegada es considera que amb el teletreball s'ha treballat més, ja siguin hores (al principi del confinament) o bé productivitat (menys distraccions que a l'oficina). Generalment es fa una bona valoració del teletreball, indiferentment de les preferències que tingui la persona. Alhora també s'afirma que els mitjans tecnològics pel teletreball han estat o poden ser insuficients. També es considera que alguns llocs de treball podrien assumir el teletreball com una forma de treball estable i com a mesura de conciliació. Altres grups de treballadors han realitzat poc o gens teletreball.

Pel que fa als torns rotatius, s'afirma que té un efecte el trastorn del son i descans dels i les treballadores. S'argumenta que entre les persones joves és més fàcil adaptar-se als canvis, però a mesura que augmenta l'edat aquesta adaptació és cada cop més lenta. Afirmen que els complements salarials al final no compensen. S'argumenta que la

conciliació per maternitat o paternitat pot ser una gran limitació pels i les treballadores del torn rotatiu. Es considera que s'hauria de valorar més els llocs de treball amb torn rotatiu i limitar els anys en els quals una persona està en aquest torn, per exemple amb plans de formació per canviar de lloc de treball. Paral·lelament s'afirma que hi ha un debat sobre quin és el millor model de torn rotatiu, i que tot i que és important rotar en tots els torns per conèixer totes les realitats, això pot no ser necessari en tots els casos.

Equipament Esportiu

A l'Equipament Esportiu generen acords informals i personals per poder gestionar la conciliació de la vida privada i professional, atès que no es poden oferir mesures de flexibilitat horària en l'entrada i sortida de la jornada laboral de l'atenció al públic.

El teletreball a l'Equipament Esportiu s'ha concentrat en el primer confinament i les valoracions difereixen molt segons les tasques assumides per la plantilla, concretament des de coordinació s'afirma que es va assumir un volum de feina molt gran.

Síntesi de resultats

+ Elements a Mantenir

- A Aigües de Manresa homes i dones dediquen aproximadament el mateix temps al treball laboral que al treball domèstic, les diferències són de 30 minuts.
- El 55% del Cicle de l'Aigua considera que les mesures de flexibilitat horària són suficients i el 65% de l'Equipament Esportiu també ho considera.
- Al Cicle de l'Aigua no es detecten problemàtiques destacables pel que fa a la conciliació de la vida privada.
- El Pla Estratègic Aigües de Manresa: Horitzó 2025 contempla la millora de la conciliació familiar de tot el personal.
- L'empresa permet el teletreball com a mesura per a la conciliació de la vida laboral-domèstica en els llocs de treball que sigui possible implantar aquesta modalitat.
- L'empresa està valorant de poder aplicar la jornada intensiva (en els períodes d'estiu) del personal que fa horari continuat com a mesura per a la conciliació de la vida laboral-domèstica i sempre que l'activitat del procés ho permeti.
- L'empresa compta amb algunes mesures de flexibilitat horària o borsa d'hores.
- L'empresa limita reunions o trobades fora de l'horari laboral.
- Al Cicle de l'Aigua generalment es fa una bona valoració del teletreball, indiferentment de les preferències que tingui la persona.

- Recomanacions de Treball

- Diagnosticar possibles dificultats de conciliació entre les dones de l'Equipament Esportiu, i en cas de ser pertinent, impulsar mesures per facilitar la conciliació de la vida laboral i personal.

Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació

L'àmbit d'intervenció de la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació analitza les possibles situacions d'assetjament sexual verbal, no verbal i físic, d'intercanvi, ambiental, horitzontal o vertical, així com aborda l'existència de plans, protocols o mecanismes de prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminatòries que l'Empresa ha posat en marxa.

Enquesta

Les afirmacions referents a la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació, al Cicle de l'Aigua no presenten diferències destacables entre homes i dones, tot i que cal destacar que en tots els casos les dones relaten episodis en major mesura que els homes. La plantilla considera que només alguna vegada es realitzen comentaris o bromes sobre contingut sexista, que només alguna vegada o mai (o ho desconeixen) es realitzen bromes o difusió de rumors d'índole sexual de forma repetida i que mai (o ho desconeixen) es realitzen mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual, apropaments, arraconaments o contacte físic deliberat i no sol·licitat d'índole sexual. I que mai (o ho desconeixen) han patit o presenciat algunes d'aquestes situacions.

Taula 57: Mitjanes en la freqüència d'ocurrència de les afirmacions (1=Sempre, 2=Moltes vegades, 3=Algunes vegades, 4=Alguna vegada i 5=Mai o ho desconec), Cicle de l'Aigua

	Dona	Home	Total	Dif.
A l'entorn laboral es realitzen comentaris, bromes, o altres fórmules verbals de contingut sexual en general?	3,93	4,14	4,07	-0,21
A l'entorn laboral es realitzen comentaris, bromes, difusió de rumors o altres fórmules verbals d'índole sexual cap a una altra persona de forma repetida?	4,43	4,68	4,59	-0,24
A l'entorn laboral es realitzen mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual o cartes, notes o missatges d'índole sexual cap a una altra persona de forma repetida?	4,76	4,90	4,85	-0,14
A l'entorn laboral es realitzen apropaments físics excessius, arraconaments, contacte físic deliberat i no sol·licitat d'indole sexual cap a una altra persona de forma repetida?	4,93	4,97	4,96	-0,04
Has presenciat personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual?	4,91	4,96	4,94	-0,05
Has patit personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual?	4,87	4,96	4,93	-0,09

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

A l'Equipament Esportiu els resultats són pràcticament iguals als del Cicle de l'Aigua, tampoc s'observen diferències destacables entre les respostes entre sexes.

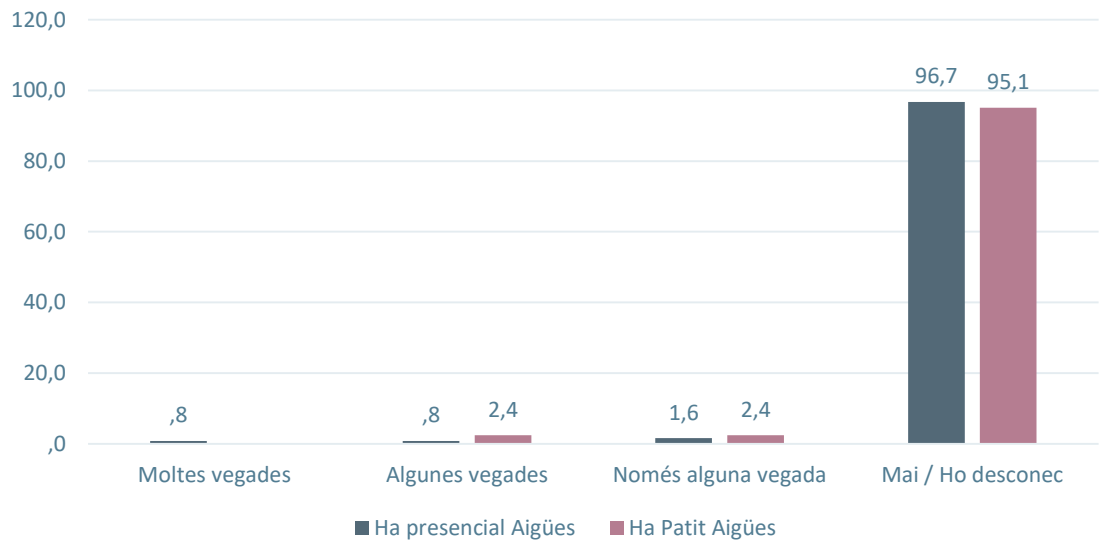
Taula 58: Mitjanes en la freqüència d'ocurrència de les afirmacions (1=Sempre, 2=Moltes vegades, 3=Algunes vegades, 4=Alguna vegada i 5=Mai o ho desconec), Equipament Esportiu

	Dona	Home	Total	Dif.
A l'entorn laboral es realitzen comentaris, bromes, o altres fórmules verbals de contingut sexual en general?	4,08	4,18	4,13	-0,10
A l'entorn laboral es realitzen comentaris, bromes, difusió de rumors o altres fórmules verbals d'índole sexual cap a una altra persona de forma repetida?	4,67	4,73	4,70	-0,06
A l'entorn laboral es realitzen mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual o cartes, notes o missatges d'índole sexual cap a una altra persona de forma repetida?	4,83	4,82	4,83	0,02
A l'entorn laboral es realitzen apropaments físics excessius, arraconaments, contacte físic deliberat i no sol·licitat d'indole sexual cap a una altra persona de forma repetida?	4,92	5,00	4,96	-0,08
Has presenciat personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual?	4,83	5,00	4,91	-0,17
Has patit personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual?	4,75	5,00	4,87	-0,25

(*) hi ha diferències estadísticament significatives entre sexes

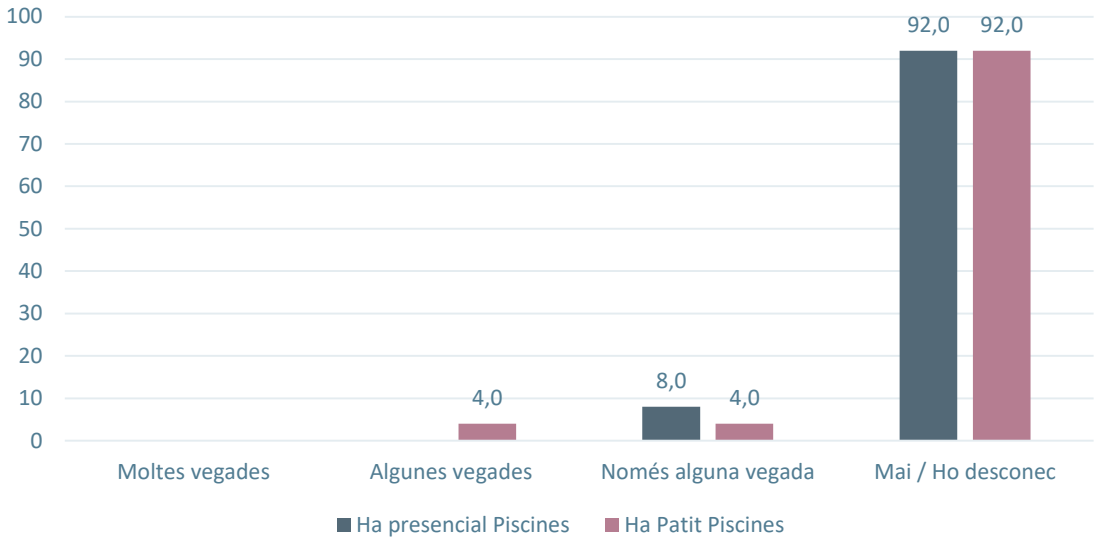
En el següent gràfic es mostra el percentatge de persones que ha presenciat o patit alguna situació d'assetjament del Cicle de l'Aigua, aquells casos on s'ha presenciat o patit algunes vegades representen un percentatge reduït, tot i que no per aquesta raó menys greu.

Gràfic 15: Has presenciat o patit alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual, Cicle de l'Aigua



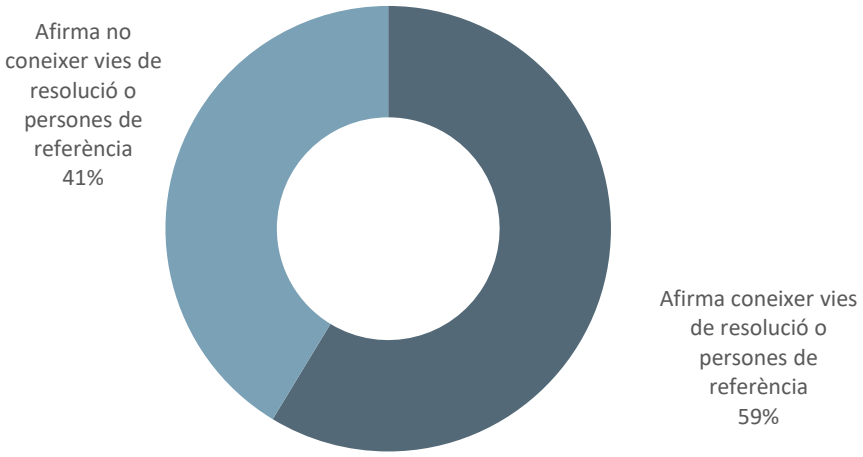
En el cas de l'Equipament Esportiu, el percentatge és més alt, també per l'efecte que les mostres petites tenen sobre els percentatges.

Gràfic 16: Has presenciat o patit alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual, Equipament Esportiu



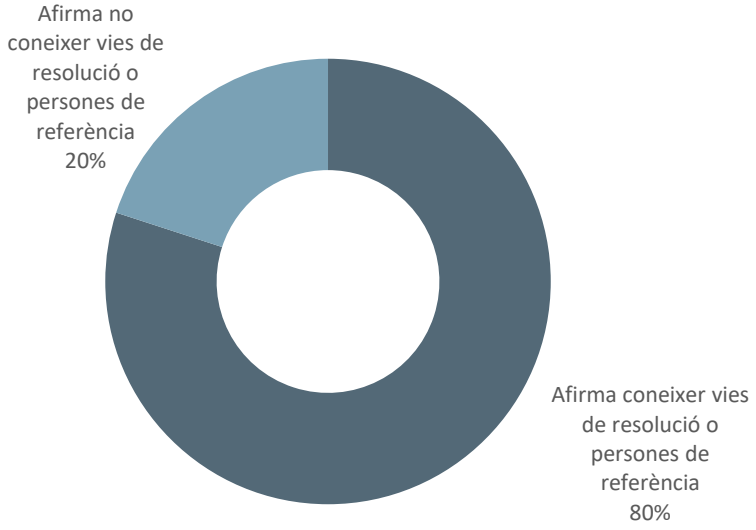
El 59% de la plantilla del Cicle de l'Aigua enquestada afirma conèixer a una persona de referència o les vies de resolució en cas d'assetjament sexual.

Gràfic 17: Afirma conèixer una persona de referència o vies de resolució en cas d'assetjament sexual, Cicle de l'Aigua



En el cas de l'Equipament Esportiu, el percentatge de les persones que afirmen conèixer les vies de resolució o persones de referència, augmenta fins al 80%.

Gràfic 18: Afirma conèixer una persona de referència o vies de resolució en cas d'assetjament sexual, Equipament Esportiu



Revisió documental

Conveni col·lectiu del Cicle de l'Aigua

En el capítol VI, article 47, faltes i sancions, s'estableix com a faltes molt greus:

> *L'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, identificable per les situacions en què es produeixi qualsevol comportament ofensiu verbal o físic, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra el respecte i la dignitat d'una persona per la seva condició o orientació sexual, identitat o expressió de gènere i, en particular, quan es cregui un entorn intimidador, hostil, degradant humiliant o ofensiu.*

Per aquesta situació i la resta de faltes molt greus s'estableixen les següents sancions:

> *Per faltes molt greus: Suspensió del sou d'un a tres mesos. Inhabilitació per a l'ascens per un període de dos a sis anys.*

En el capítol IX, article 68, assetjament sexual i per raó de sexe, s'estableix que:

> *Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, sent l'assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits pels articles 10.1, 14 i, fonamentalment 18.1 de la Constitució Espanyola.*
>
> *L'empresa i la representació dels treballadors no permetran ni toleraran cap acció o conducta d'aquesta naturalesa, aplicant en cas que es produís, el règim de sancions establert en la legislació vigent i/o al present conveni.*

A l'article 69, violència de gènere, del mateix capítol s'estableix que:

Les empreses tindran especial cura en aplicar, sempre sota un règim de total confidencialitat i a petició de les treballadores que la pateixin, els drets recollits en la Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei catalana 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència, així com altres disposicions que es dictin com la legislació i disposicions d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i moral.

Conveni col·lectiu equipaments esportius

Article 40

Assetjament sexual i per raó de sexe

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, sent l'assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals

protegits pels articles 10.1, 14 i, fonamentalment, 18.1 de la Constitució Espanyola. Per tant, les entitats i organitzacions que firmen el present Conveni no permetran ni toleraran cap acció o conducta d'aquesta naturalesa, aplicant, en cas que es produís, el règim de sancions establert en la legislació vigent i/o al present conveni.

Assetjament sexual: constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra el respecte o dignitat d'una persona, podent crear, a més, un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Un únic episodi no desitjat, podrà ser constitutiu d'assetjament sexual.

Assetjament per raó de sexe: constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o orientació sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o respecte, podent crear, a més, un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe són comportaments que es troben en varietat de situacions, a tall d'exemple, són comportaments constitutius d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe:

Les bromes i comentaris sobre aparença o condició sexual del treballador o treballadora.

L'ús d'imatges, fotografies o dibuixos de contingut sexualment explícit.

Les comunicacions (trucades, SMS, WhatsApp, correus electrònics...) de contingut sexual i caràcter ofensiu.

El contacte físic deliberat i no sol·licitat, o un acostament físic excessiu o innecessari.

Les invitacions o peticions de favors sexuals, quan aquestes estiguin relacionades, directament o indirectament, a la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball.

Els comportaments que busquin la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seva condició sexual.

Article 42

Expedient informatiu i sancionador en els supòsits d'assetjament L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats amb caràcter d'assetjament moral o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte, entre altres, l'obertura d'expedient contradictori.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se al respecte davant de qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia de persecució moral o sexual davant d'una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'articularan les mesures oportunes a l'efecte, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals. En cas de no obrir-se expedient informatiu, l'empresa es considerarà coparticipant.

L'empresa informarà a la representació dels treballadors de l'obertura de l'expedient informatiu i, si així ho sol·licita la persona afectada, posarà en el seu coneixement la situació plantejada.

En els esbrinaments a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se conduents a esclarir els fets esdevinguts.

Durant aquest procés, que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de deu dies, guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament moral o sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures i sempre que el subjecte actiu

es trobi dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.

Els treballadors que participin directament o indirectament en la comissió del delicte tipificat en el Codi Penal com assetjament sexual i/o moral, una vegada obert l'expedient i escoltades les parts, si com a conseqüència d'això es demostra que existeixen indicis de culpabilitat, serà causa d'acomiadament.

Indicadors d'igualtat

En l'àmbit de la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació no es compleixen els indicadors proposats i per tant s'obté la **puntuació mínima (0-20).** Concretament l'empresa no disposa un protocol en cas d'assetjament, actituds sexistes i discriminació (tot i que l'està impulsant), no compta amb una persona referent per gestionar casos d'assetjament, actituds sexistes i discriminació i no existeixen canals per recollir denúncies o reclamacions en cas de conèixer o ser víctima d'assetjament sexual per raó de gènere.

Puntuació obtinguda	0-20	21-40	41-60	61-80	81-100

Taula 59: Compliment d'Indicadors en la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació

Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació	Compliment
L'empresa disposa d'un protocol en cas d'assetjament, actituds sexistes i discriminació?	**No**
L'empresa compta amb una persona referent per gestionar casos d'assetjament, actituds sexistes i discriminacions?	**No**
Existeixen canals per recollir denúncies o reclamacions en cas de conèixer o ser víctima d'assetjament sexual per raó de gènere?	**No**

Grups de discussió

Cicle de l'Aigua

Als grups de discussió es considera que a l'empresa a vegades hi ha tractaments poc respectuosos cap a les dones, diferències de tracte, comentaris o bromes de mal gust que s'associen amb l'assetjament per raó de sexe o gènere, però també per raons racials en altres ocasions. Es considera que a l'empresa hi hauria d'haver canals de comunicació, una figura referent per aquestes circumstàncies i vies de resolució oficials o reconegudes.

Equipament Esportiu

A l'Equipament Esportiu s'afirma que les situacions d'assetjament sexual s'han produït en més d'una ocasió, es considera que la vestimenta (la roba d'esport) pot arribar a propiciar en major mesura aquestes situacions. En els casos d'assetjament s'ha parlat amb la persona agredida i també amb la direcció de l'Equipament Esportiu i Persones i Talent.

Síntesi de resultats

+ Elements a Mantenir

- A Aigües de Manresa no es detecten problemàtiques greus en referència a l'assetjament, actituds sexistes i discriminació a partir de l'enquesta.
- El conveni col·lectiu del Cicle de l'Aigua estableix com a falta molt greu l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- El conveni col·lectiu d'equipaments esportius defineix i contempla l'assetjament sexual, i estableix quines són les vies de resolució.

- Recomanacions de Treball

- Crear un protocol en cas d'assetjament, actituds sexistes i discriminació (actualment s'està impulsant)
- Crear canals anònims per recollir denúncies o reclamacions en cas d'assetjament sexual.
- Establir una persona referent per canalitzar i gestionar possibles situacions d'assetjament, actituds sexistes i discriminació.
- Realitzar accions per sensibilitzar i reduir comentaris, bromes o diferències de tracte per raó de sexe, identitat sexual, orientació sexual o altres eixos de discriminació.

Conclusions

En la Diagnosi del Pla d'Igualtat d'Aigües de Manresa s'ha pogut analitzar de forma profunda, sistemàtica i contrastada els diferents àmbits contemplats a l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007 i altres com les condicions, seguretat laboral i riscos psicosocials, la cultura i política d'igualtat de l'empresa o la comunicació, imatge i llenguatge. Alhora s'ha realitzat una Auditoria retributiva i els altres criteris contemplats al Real Decret 901/2020 i 902/2020.

L'equip tècnic encarregat de la realització de la Diagnosi del Pla d'Igualtat fa una molt bona valoració de la situació de l'empresa, tant pel que fa al Cicle de l'Aigua com a l'Equipament Esportiu. D'acord amb cada un dels àmbits analitzats es fa una proposta de treball que, segons l'equip tècnic, poden aportar millores en desajustos que de forma directa o indirecta incideixen sobre la realitat d'homes i dones a l'empresa. En cap cas aquests desajustos poden ser atribuïts a desigualtats estructurals en l'empresa o a discriminacions directes de l'empresa sobre algun col·lectiu.

Aquestes propostes han de ser el **punt de partida** per desenvolupar les accions per part de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat i la seva implantació a l'empresa.

En la **cultura política i d'igualtat de gènere** es percep el treball que l'empresa ha realitzat en els darrers anys per incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal en l'organització. La realització del Pla d'Igualtat suposa un nou avenç en aquesta trajectòria, alhora el document ajudarà a impulsar accions que garanteixin en major mesura la igualtat de gènere a l'empresa i la sensibilització de tots els agents implicats.

Pel que fa a la **representativitat i distribució d'homes i dones**, a partir de les diferents fonts es confirma com en els darrers anys les incorporacions laborals s'han realitzat de forma paritària pel que fa a sexes, passant d'una empresa amb una elevada presència d'homes a una empresa que s'aproxima a l'equilibri entre homes i dones. Cal tenir present que el sector en el qual se situa Aigües de Manresa pateix una segregació masculina destacable, per tant les candidatures per les noves incorporacions han estat, i són, principalment masculines en bona part dels llocs de treball. Per tant, aquesta situació de l'empresa ha originat segregació horitzontal (entre processos) i segregació vertical (jeràrquicament). En aquest sentit, es considera important establir mesures o accions que puguin propiciar la paritat en l'accés dels llocs de treball vacants.

En la **política de recursos humans** es contempla la contractació, promoció i bretxa salarial, entre altres factors. Tant al Cicle de l'Aigua com a l'Equipament Esportiu incorporen la definició del treball per igual valor en els seus convenis col·lectius, aquest principi es compleix a partir de les anàlisis fetes en l'auditoria salarial, on es mesura la bretxa salarial per igual temps de treball i nivell/grup laboral. Obtenint uns percentatges del 3,55% al conjunt d'Aigües de Manresa, del 2,24% en el cas del Cicle de l'Aigua i 5,78% en el cas de l'Equipament Esportiu, aquesta bretxa és atribuïda a la naturalesa dels llocs de treball i els complements que es perceben en relació amb aquesta naturalesa. En cap cas s'observen diferències atribuïbles a diferent salari per

treball d'igual valor, ni tampoc desigualtats salarials estructurals de l'empresa. Paral·lelament els resultats indiquen que la perspectiva de gènere està present de forma transversal en la política de recursos humans.

La **formació contínua i el desenvolupament professional** estan notablement present en la política de l'empresa. Tant al Cicle de l'Aigua com a l'Equipament Esportiu hi ha un elevat percentatge de la plantilla que s'ha format el darrer any, aquesta perspectiva així com la de desenvolupament professional es contempla a partir del Pla Estratègic Aigües de Manresa: Horitzó 2025 i en els elements contemplats als convenis col·lectius. A part, la mateixa plantilla mostra satisfacció amb la seva trajectòria o evolució a l'empresa. És important, però, poder conèixer quins perfils laborals han accedit a formacions en menor proporció en els últims anys, d'aquesta manera poder valorar quines formacions podrien aportar valor a la seva pràctica laboral. També és important remarcar els criteris de transparència i objectivitat en les promocions internes, fent per tant que aquests processos puguin ser valorats com a possibles promocions internes per tota la plantilla. De la mateixa manera s'han de potenciar els procediments de comunicació de les places vacants a l'Equipament Esportiu, per garantir-ne el ple coneixement per ambdós sexes.

No es detecten problemàtiques destacables pel que fa a les **condicions i seguretat laboral** a Aigües de Manresa, la majoria de la plantilla té un estat de salut autopercebut bo i l'empresa garanteix les condicions i mesures òptimes de seguretat i protecció. És important que l'empresa segueixi aquesta trajectòria, posant especial atenció aquells grups laborals amb més exposició als riscos.

Pel que fa a la **comunicació, imatge i llenguatge** no es detecta cap problemàtica destacable, tant l'opinió de la plantilla com les valoracions tècniques no indiquen cap ús del llenguatge o imatge discriminatori. Es considera que és important que l'empresa consolidi l'ús del llenguatge inclusiu, establint una guia d'estil o manual d'ús del llenguatge de referència i/o formant la plantilla que acompleix tasques de comunicació i redacció.

En l'apartat dels **usos del temps i conciliació de la vida personal i laboral** s'analitzen les mesures de flexibilitat, conciliació i temps de treball laboral i domèstic i de cura. Les dades de temps dedicat al treball laboral i domèstic i de cura no mostren diferències destacables entre homes i dones al Cicle de l'Aigua o l'Equipament Esportiu. Existeix una acceptació generalitzada de les mesures de flexibilitat horària en ambdós organismes i l'empresa disposa d'accions específiques així com de documents estratègics que busquen millorar la conciliació de la plantilla. Es considera important posar atenció especial a certes dificultats de conciliació detectades en col·lectius específics com poden ser les dones a l'Equipament Esportiu.

En darrer lloc no es detecten problemàtiques greus en referència a **l'assetjament, actituds sexistes i discriminació** ni al Cicle de l'Aigua o l'Equipament Esportiu. Cal tenir present que sí que es relaten comentaris, bromes o diferències de tracte esporàdics o regulars, en aquest sentit és important seguir impulsant el protocol en cas d'assetjament, actituds sexistes i discriminació que abordarà de forma sistematitzada

aquestes possibles situacions, alhora també es considera important establir canals anònims per recollir denúncies o reclamacions, persones de referència així com accions de sensibilització. Aquestes accions i recursos han de permetre reduir comentaris, bromes o diferències de tracte per raó de sexe, identitat sexual, orientació sexual o altres eixos de discriminació.

Glossari

Per tal de realitzar una lectura més comprensiva a continuació es realitzarà una breu relació de conceptes i definicions més habituals i propis dels estudis de gènere.

- **Assetjament per raó de sexe**: accions, actituds o comportaments de caràcter sexual d'una persona sobre una altra que no són consentides ni desitjades i ocasionen malestar o altres perjudicis.
- **Bretxa salarial**: Diferència entre el salari percebut pels homes i les dones en un sentit general o per igual treball i temps
- **Càrrega total de treball** (CTT): indicador que suposa el sumatori de totes les hores de treball productiu i treball reproductiu d'una persona durant un dia, és a dir, totes les hores que no són de lliure disposició o descans.
- **Comunicació inclusiva**: comunicació a partir de llengua escrita, parlada o figurativa que no exclou a cap col·lectiu de risc, que pateixi discriminació I/o minories.
- **Conciliació de la vida laboral i personal**: mesures i estratègies que adopten els individus per tal de facilitar la consecució de les responsabilitats laborals, domèstiques i familiars, on cap d'aquestes dues esferes (pública i privada) impedeixen la realització de l'altre. +
- **Conciliació de la vida personal:** la paraula personal s'utilitza en aquest document per fer referència a la vida domèstica, de cura, familiar, de la llar i per tal d'abreujar la referència a aquests conceptes.
- **Discriminació positiva/acció positiva**: mesures especials adoptades amb l'objectiu d'assegurar la igualtat de tracte i oportunitats en la pràctica per als individus amb requeriments especials o amb grups amb desavantatges fruit de la discriminació passada o present' per exemple de les dones en el mercat de treball.
- **Perspectiva de gènere/gender mainstreaming**: perspectiva analítica que té en compte les diferències i discriminacions entre homes i dones en els diferents àmbits de l'esfera pública i privada. La transversalitat de gènere o gender mainstreaming emfatitza la necessitat de realitzar polítiques públiques tenint en compte i corregint aquestes diferències i discriminacions.
- **Segregació horitzontal**: separació entre els tipus de tasques que desenvolupen homes i dones per raó del seu gènere, fet que fa sorgir professions feminitzades, com els serveis de neteja (d'interiors) o els serveis a les persones, que alhora són subsectors que pateixen pitjors condicions laborals. Aquesta segregació pot arribar a condicionar l'itinerari formatiu dels estudiants segons si es vol treballar en una professió masculinitzada o feminitzada.
- **Segregació vertical/sostre de vidre**: dificultats que troben les dones per a accedir als llocs de poder i responsabilitat. Sostre de vidre, es denomina així una superfície superior invisible en la carrera laboral de les dones, difícil de

traspassar, que impedeix seguir avançant. El caràcter d'invisibilitat és causat pel fet que no existeixen lleis ni dispositius socials establerts ni codis visibles que imposin a les dones aquesta limitació, sinó que estan construïts damunt de la base d'uns altres condicionants que són difícils de detectar. Terra enganxifós, fa referència a la incapacitat de desprendre's dels nivells més baixos de les categories professionals.

- **Sexe i gènere**: la primera una distinció biològica, la segona una cultural. Concretament la construcció social del gènere respon a les necessitats de les societats industrialitzades: productiva i reproductiva.
    - Aquest document ha optat per referir-se a 'homes' i 'dones' en el sentit de 'cisgènere', és a dir, suposant que el gènere i el sexe de la persona o persones són equivalents.
- **Treball domèstic i de cura** (**reproductiu**) (TDC): tot aquell treball destinat a reproduir la vida humana del nucli familiar o no i el qual no es remunera, compren activitats com: tasques de manteniment i cura de la infraestructura de la llar, les tasques de manteniment i atenció de la força de treball present, passada i futura, les tasques d'organització i gestió de la llar i la família, les tasques de mediació entre la família i els serveis públics i privats existents i per últim les tasques de representació conjugal.
- **Treball laboral** (**productiu**): tot aquell treball destinat a produir béns i serveis, treball remunerat, amb contracte legal o sense.

Annexos

Enquesta

- Tipus d'enquesta: enquesta online de lliure accés.
- Univers de la població conjunt de la plantilla segons dades de la RLT (2020): 212 treballadors/es.
- Nombre d'enquestes: 147 enquestes.
- Error +/- 4% per a un nivell de confiança del 95% i p=q=0,5.
- Mostreig estratificat per sexe i direcció.

FUNDACIÓ
FERRER i GUÀRDIA