

## ANUNCI

Es fa públic, per al seu coneixement general, que en no haver estat objecte de cap reclamació o suggeriment durant el període d'informació pública, ha quedat aprovat el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Martorelles 2019-2022.

Així mateix, es fa públic el text definitiu del Pla esmentat, de conformitat amb allò que disposa l'article 178.2 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, que aprova el text refós de la llei municipal i de règim local de Catalunya, que és el següent:

## “PLA IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT DE MARTORELLES, 2019-2022

### Índex

1. Presentació
2. Metodologia
3. Diagnosi de gènere
  - 3.1 Anàlisi de l'enquesta  
Perfil de les persones enquestades
    - a) Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere
    - b) Condicions laborals en perspectiva de gènere
    - c) Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere
    - d) Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere
    - e) Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral
  - 3.2 Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere
    - a) Cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere
    - b) Estructura organitzativa
  - 3.3 Condicions laborals en perspectiva de gènere
    - a) Presència de dones i homes a tota l'organització
    - b) Representativitat horitzontal en perspectiva de gènere
    - c) Representativitat vertical en perspectiva de gènere
    - d) Condicions contractuals
    - e) Tipologia de jornada de dones i homes
    - f) Retribucions des de la perspectiva de gènere
    - g) Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar
  - 3.4 Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere
    - a) Accés igualitari a l'organització
    - b) Formació interna i/o contínua

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



- c) Promoció Laboral
- 3.5 Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere
  - a) Difusió de continguts d'igualtat
  - b) Ús del llenguatge no sexista
- 3.6 Salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual
  - a) Prevenció de riscos
  - b) Baixes laborals
  - c) Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual
  - d) Protocol i actuacions específiques vers el col·lectiu LGTBI
- 3.7 Salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual
- 4. Pla d'accions
- 5. Annex

Signatura 1 de 1	04/09/2019	ALCALDE
Marc Candela Callado		

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



## 1. Presentació

En els últims anys l'Ajuntament de Martorelles ha avançat decididament en el seu compromís amb la igualtat de gènere.

El desenvolupament d'aquest compromís queda palès en el propi organigrama de govern, on la Regidoria de Dones ocupa un espai específic disposant de partida pressupostària i personal tècnic propi. A més, s'han desenvolupant accions com la creació d'un Servei Integral d'Atenció a les Dones (SIAD) municipal, l'aprovació del I Pla d'Igualtat de Gènere (2014-2018) per a la ciutadania i la redacció i implantació d'un circuit d'actuació davant les violències masclistes a la Festa Major del poble.

D'aquesta manera, la creació per part de les administracions públiques i en concret dels ens municipals de regidories i serveis específics d'igualtat les ha convertit en agents de canvi en la construcció de societats més igualitàries. Això ha contribuït a la percepció que les administracions són espais lliures de discriminacions sexistes. El cert és, però, que aquestes administracions públiques no es poden veure com un element aïllat d'una societat que tendeix a reproduir els mateixos estereotips androcèntrics pel que es fa necessària la inclusió de mesures específiques per evitar-ho.

És en aquest marc que la redacció d'aquest **I Pla d'Igualtat Intern entre les dones i els homes** és una eina que ha de permetre la definició i implantació de l'estratègia d'igualtat de l'Ajuntament així com de les mesures i accions concretes per arribar a la plena igualtat. Per tal d'aconseguir aquest objectiu és necessari partir de les dades recollides de la situació interna de la plantilla en termes d'igualtat efectiva entre dones i homes.

Es pretén, per tant, impulsar un canvi intern de la pròpia organització de l'Ajuntament amb **l'objectiu d'incorporar el principi d'igualtat de gènere, identificar les barreres, eliminant estereotips i prejudicis per raó de gènere, per, en definitiva, potenciar les capacitats i talents de les persones.**

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



## 2. Metodologia

Per a la realització del Pla Intern de Martorelles s'ha seguit una estratègia metodològica que combina una part quantitativa amb una altra part qualitativa.

1. Els elements considerats a la part **quantitativa** són els següents:

<b>Recollida de dades</b>	Recopilació de les Bases de Dades i/o registres de Personal, amb un conjunt de variables a analitzar, amb estadístiques ja existents i/o elaborades de manera expressa per la Diagnosi.
<b>Enquesta on line</b>	<p>Per a analitzar com es percep i s'aplica la perspectiva de gènere a l'ajuntament, s'ha realitzat una <b>enquesta on-line</b> amb un doble objectiu: copsar quina és la visió dels treballadors i les treballadores envers les polítiques d'igualtat de gènere i la seva implementació i potenciar així la implicació i difusió del Pla d'Igualtat entre la plantilla.</p> <p>L'enquesta, amb una estructura breu i clara, s'ha realitzat mitjançant una plataforma on-line, on el personal accedia a través d'un enllaç, assegurant en tot moment, l'anonimat i la confidencialitat de les dades.</p>

2. A la part **qualitativa**, s'han emprat les següents tècniques d'investigació:

<b>Recollida de documentació</b>	<p>Recollida de la documentació d'interès, concretament prestant especial atenció a la documentació i a les dades següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organigrama</li> <li>• Protocols Interns, de reclutament i selecció</li> <li>• Convenis i pactes de condicions del personal</li> <li>• Convocatòries de places</li> <li>• Mesures de prevenció de riscos laborals</li> <li>• Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament</li> </ul>
<b>Formació</b>	<p>Amb la intenció d'augmentar el coneixement sobre la realitat de la igualtat d'oportunitats interna a l'Ajuntament de Martorelles, es va realitzar una formació específica per a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.</p> <p>La formació té per objectiu assentar el coneixement en els conceptes claus de les polítiques internes des de la perspectiva</p>

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:		
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001	
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració    Estat d'elaboració: Original	



	de gènere, per tal que les persones que formen part de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat puguin contribuir de manera més directa al desenvolupament i seguiment del Pla Intern d'Igualtat.
<b>Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat</b>	La constitució de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat permetrà elaborar una diagnosi més acurada, recollir les diferents propostes i les prioritats entorn la igualtat de gènere.

Signatura 1 de 1	04/09/2019	ALCALDE
Marc Candela Callado		

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:	
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració    Estat d'elaboració: Original



### 3. Diagnosi de gènere

La diagnosi de gènere conforma la primera fase del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Martorelles. Per a dur-la a terme s'ha realitzat una rigorosa anàlisi de l'estructura organitzativa de l'Ajuntament, per determinar la situació de la plantilla, des de la perspectiva de gènere, en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La diagnosi ofereix una radiografia de la situació actual dins de l'organització, que seguint l'anàlisi en perspectiva de gènere, contempla tots aquells aspectes interns que afecten a les dones i els homes de l'administració local.

Des de la mateixa, i amb l'avaluació posterior, es dissenyarà el Pla. D'aquesta manera s'organitza com la base que proporcionarà el disseny de les futures accions a implementar.

Concretament, la diagnosi s'estructura en 2 grans blocs. El primer consta de l'anàlisi dels resultats de l'enquesta online, realitzada voluntàriament per les persones que conformen la plantilla municipal. Mitjançant aquesta enquesta s'ha obtingut la informació sobre les percepcions de les persones treballadores de l'Ajuntament envers els diferents aspectes relacionats amb la perspectiva de gènere i la igualtat.

L'altre gran bloc està conformat per una sèrie de línies estratègiques al voltant de les quals s'articula la informació recollida, tant a nivell qualitatiu com quantitatiu. Les línies estratègiques són les següents:

- 1. Cultura i gestió organitzativa en perspectiva de gènere**
- 2. Condicions laborals en perspectiva de gènere**
- 3. Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere**
- 4. Comunicació corporativa en perspectiva de gènere**
- 5. Salut laboral i assetjament sexual o per raó de sexe**

Tal i com s'ha especificat anteriorment, la diagnosi de gènere parteix de l'enquesta específica realitzada al personal de l'Ajuntament per tal d'observar la percepció de la plantilla davant la igualtat de gènere i com aquesta es treballada dins de l'organització. Servirà també per implicar a la plantilla en l'elaboració del Pla, fet que suposarà un millor seguiment del mateix.

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:		
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001	
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració    Estat d'elaboració: Original	

### 3.1 Anàlisi de l'enquesta

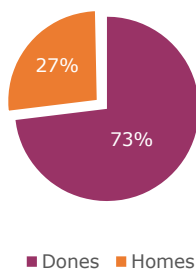
Tal i com s'ha especificat anteriorment, la diagnosi de gènere parteix de l'enquesta específica realitzada al personal de l'Ajuntament per tal d'observar la percepció de la plantilla davant la igualtat de gènere i com aquesta es treballada dins de l'organització. Servirà també per implicar a la plantilla en l'elaboració del Pla, fet que suposarà un millor seguiment del mateix.

#### Perfil de les persones enquestades

Prèviament a l'anàlisi de l'enquesta i a poder treure conclusions sobre la percepció de la plantilla vers la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Martorelles, cal parar atenció als diferents perfils de les persones treballadores que l'han contestat.

En primer lloc, cal destacar que el qüestionari elaborat per a la Diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Martorelles ha sigut respost per 26 persones. El total de la plantilla de l'Ajuntament està composta per 71 persones, de manera que **un 37% de la plantilla ha contestat el qüestionari**. Cal tenir en compte que aquest percentatge de resposta es situa per sobre de la mitjana, fet que cal remarcar positivament, ja que la participació habitual en aquest tipus de qüestionaris distribuïts on-line a les plantilles municipals ronda entre un 10% i un 30%.

**Gràfic 1. Indiqueu-nos si sou dona o home.**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

A l'anterior gràfic s'observa que el **73% de les persones enquestades són dones, vers el 27% d'homes**. Al comparar les dades de participació de la plantilla amb la plantilla total de l'Ajuntament s'observa que, si bé hi ha paritat de sexes en aquest (35 dones i 36 homes), el percentatge de resposta ha estat molt més elevat en el cas de les treballadores femenines. Concretament suposa una participació en el qüestionari del 54% de les dones del total de la plantilla vers un 19% dels homes.

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

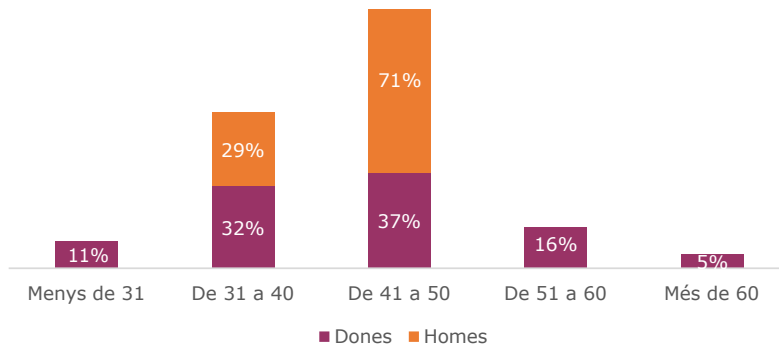


És important tenir en compte aquesta distribució de resposta de la plantilla per tal d'interpretar correctament les dades.

Pel que fa a l'edat de la plantilla enquestada, s'observen diferències destacables entre tots dos sexe. Si bé les dones es reparteixen al llarg de totes les franges d'edat, els homes només es reparteixen entre les franges de 31 a 40 anys i de 41 a 50 anys.

La majoria de les persones enquestades es situen entre els 41 i 50 anys (46,15%), franja d'edat conformada en un 71% per homes, vers un 37% de dones. Seguidament d'aquesta es troba la franja de 31 a 40 anys (30,77%), on no s'observen diferències entre els sexes (32% són dones i el 29% homes), en canvi, la resta de les edats es compona només de la plantilla femenina, tal i com es pot observar al següent gràfic.

**Gràfic 2. Quina és la vostra edat?**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

### a) Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere

S'analitza en aquest espai la percepció que té la plantilla sobre el grau d'implantació que té la perspectiva de gènere en la cultura i la gestió diàries de l'Ajuntament de Martorelles.

D'aquesta manera, es para especial atenció al compromís amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes que hi ha a l'organització.

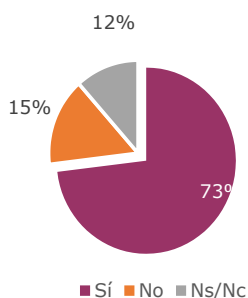
Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

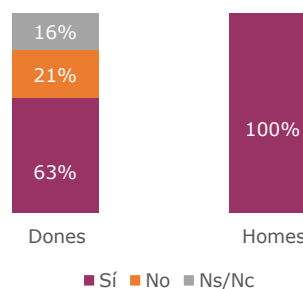




**Gràfic 3. En general, creu que a l'Ajuntament de Martorelles es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?**



**Gràfic 4. En general, creu que a l'Ajuntament de Martorelles es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes? Per sexe.**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

En analitzar quina és la percepció de la plantilla davant la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'Ajuntament de Martorelles, el 73% així ho creu, mentre que el 15% no ho considera d'aquesta manera. **Val a dir que aquesta percepció canvia en desagregar les dades per sexe.** Un 21% de les dones considera que no es dona aquesta igualtat d'oportunitats, vers un 63% que considera que sí i un 16% que no sap que contestar. En canvi, el 100% dels homes creu que sí es té en compte la igualtat d'oportunitats entre tots dos sexes.

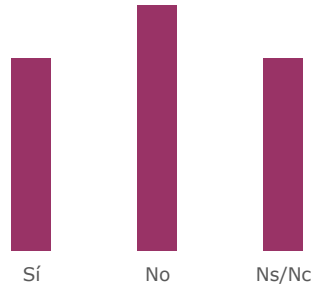
Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

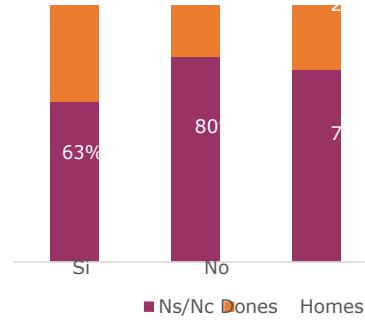
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



**Gràfic 5. Creu que les diferents àrees de l'Ajuntament tenen en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques?**



**Gràfic 6. Creu que les diferents àrees de l'Ajuntament tenen en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques? Per sexe.**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

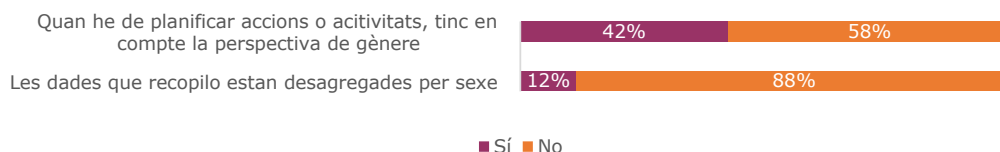
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



A la pregunta referent a les àrees de l'Ajuntament i si aquestes tenen en compte la perspectiva de gènere al desenvolupar les seves tasques s'observa una elevada diversitat d'opinions. Tot i així, la resposta amb major consens, **el 38%, creu que no es té en compte la perspectiva de gènere**, mentre que el 31% afirma que sí que es té en compte i el 31% restant no ha sabut que respondre.

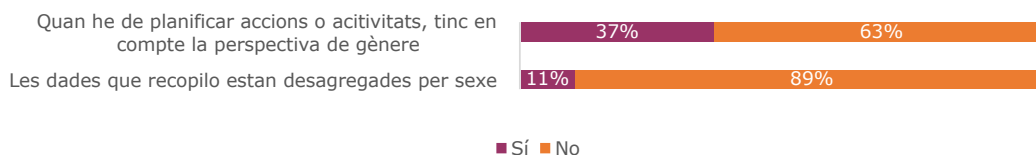
Pel que fa a les respostes tenint en compte el sexe de la persona enquestada s'observen diferències remarcables. **El 80% de les persones que consideren que no es té en compte la perspectiva de gènere són dones, vers el 20% restant que són homes.** Dit d'altra manera, la majoria de les dones opinen que no es té en compte aquesta perspectiva mentre que la majoria dels homes opinen que sí.

### Gràfic 7. Indiqueu si les següents afirmacions en relació a les seves tasques habituals són certes o falses.



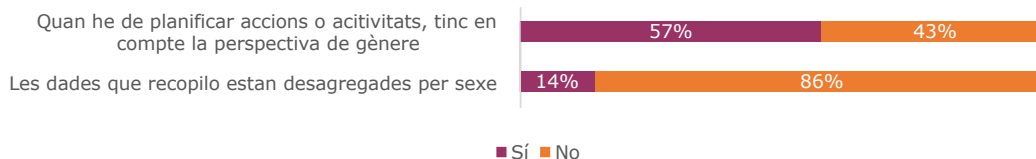
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

### Gràfic 8. Indiqueu si les següents afirmacions en relació a les seves tasques habituals són certes o falses (dones).



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

### Gràfic 9. Indiqueu si les següents afirmacions en relació a les seves tasques habituals són certes o falses (homes).



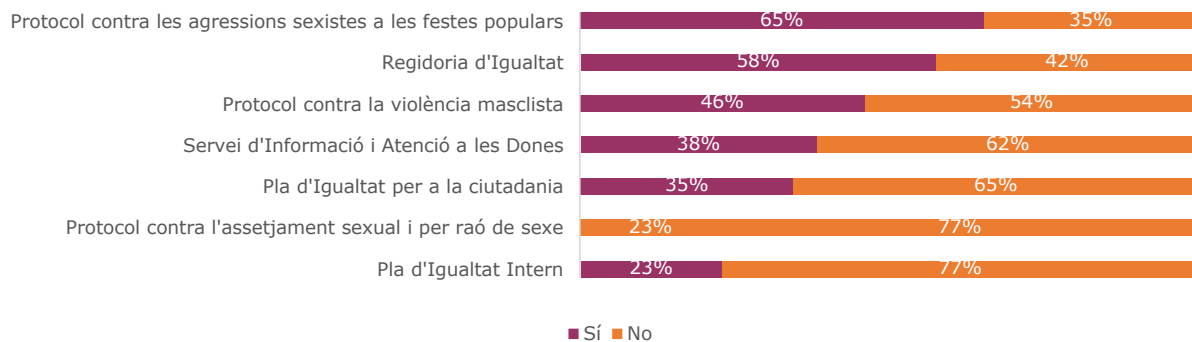
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26



En analitzar la incorporació de la perspectiva de gènere a les tasques habituals, **s'observa que només el 42% de les persones enquestades planifica accions o activitats tenint en compte la perspectiva de gènere.** Aquesta afirmació varia en desagregar les dades per sexes. Els homes afirmen en major mesura (57%) que planifiquen les accions o activitats tenint en compte aquesta perspectiva, mentre que només el 37% de les dones ho fa.

Pel que fa a la recopilació de dades, **només un 12% del total de la plantilla desagrega les dades per sexes**, sense mostrar una diferència rellevant entre els sexes. Un 14% d'homes ho fa vers un 11% de les dones.

**Gràfic 10. Indiqueu si a l'Ajuntament existeixen, o no, les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere.**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

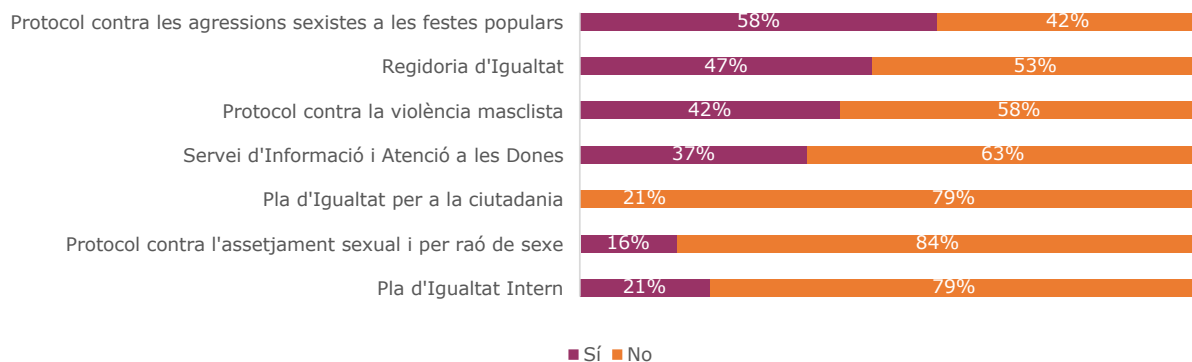
En referència al coneixement de la plantilla davant l'existència d'actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere, el 65% de les persones enquestades coneix el Protocol contra les agressions sexistes a les festes populars, situant-se com l'actuació que més coneixen les persones que treballen a l'Ajuntament.

Seguidament es situen la Regidoria d'Igualtat (58%) i el Protocol contra la violència masclista (46%). També afirmen conèixer, però en menor mesura, el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (38%) i el Pla d'Igualtat per la ciutadania (35%). Per últim, aquelles actuacions o polítiques que semblen ser desconegudes per la major part de la plantilla són el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe (77%) i el Pla d'Igualtat Intern (77%).

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

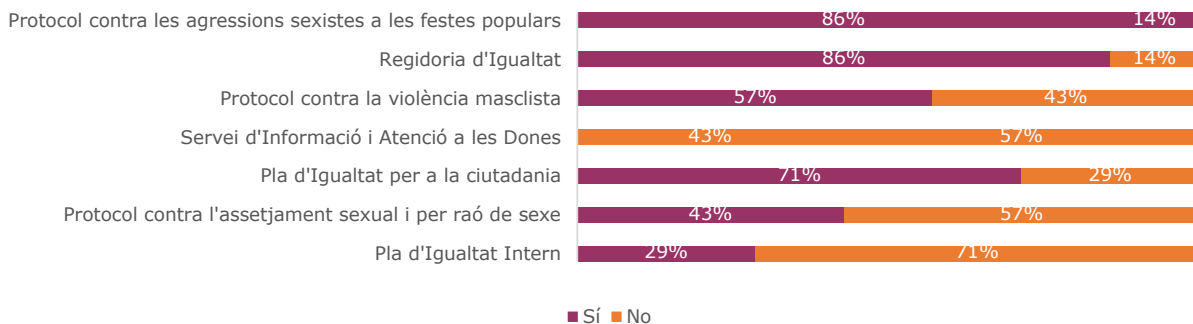
Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:		
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001	
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

**Gràfic 11. Indiqueu si a l'Ajuntament existeixen, o no, les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere (dones).**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

**Gràfic 12. Indiqueu si a l'Ajuntament existeixen, o no, les següents actuacions o polítiques referents a la igualtat de gènere (homes).**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

En analitzar les dades desagregades s'observen diferències considerables entre tots dos sexes. Si bé coincideix que el Protocol contra les agressions sexistes a les festes populars és l'actuació més coneguda per tots dos sexes, el 86% dels homes el coneixen mentre que de les dones ho coneix un 58%. Aquesta distribució es dona també en el cas del coneixement de la Regidoria d'Igualtat (86% vers 47%). La següent diferència rellevant s'observa en el Pla d'Igualtat per a la ciutadania, on un 71% dels homes afirma que coneix de la seva existència, mentre que només un 21% de les dones ho fa.

A grans trets, es recull que els homes que han completat l'enquesta tenen més coneixement de les accions o polítiques referents a la igualtat de gènere que les dones enquestades. Cal recordar però que la participació dels homes a l'enquesta ha sigut molt menor a la de les dones, de manera que és molt possible que els homes representats en aquests resultats estiguin especialment sensibilitzats amb la

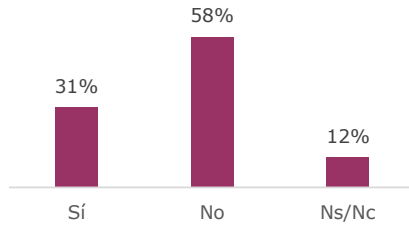
Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

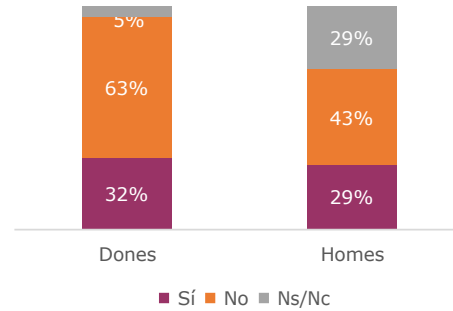


perspectiva de gènere i que per tant part dels resultats no siguin representatius de la plantilla masculina de l'Ajuntament sobre el coneixement d'aquestes actuacions o polítiques.

**Gràfic 13. Coneixeu els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?**



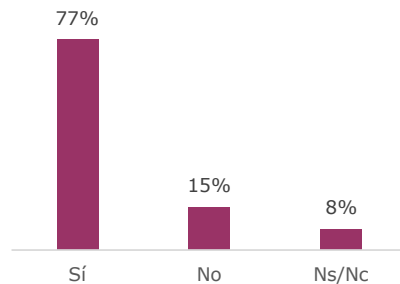
**Gràfic 14. Coneixeu els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista? Per sexe.**



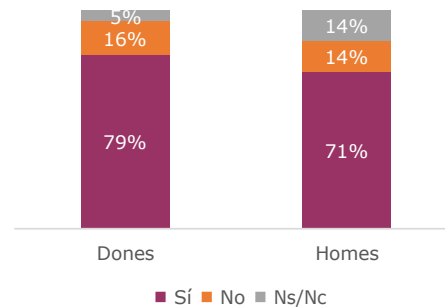
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

En referència al **coneixement dels drets de les treballadores víctimes de violència masclista**, el 58% de la plantilla no els coneixen, envers un 31% que sí els coneixen i el 12% restant que no han volgut contestar. En desagregar les dades per sexes s'observa un nivell de coneixement similar entre les dones que entre els homes (32% vers un 29%). Hi ha, però una diferència important pel que fa al desconeixement d'aquests drets, mentre les dones reconeixen en major mesura que entre els homes el desconeixement (63,16% vers un 42,86%), el 28,57% dels homes no han sabut o volgut contestar la pregunta vers un 5% de les dones.

**Gràfic 15. Creieu que és necessari un Pla intern d'igualtat de dones i homes a l'Ajuntament?**



**Gràfic 16. Creieu que és necessari un Pla intern d'igualtat de dones i homes a l'Ajuntament? Per sexe.**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

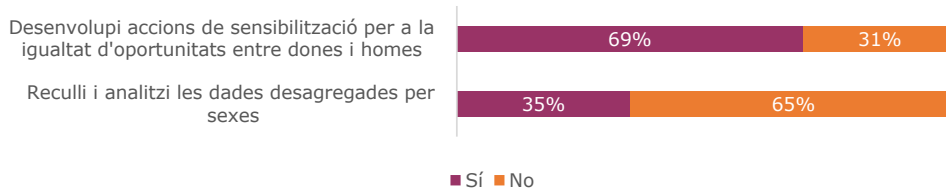
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



Pel que fa al Pla intern d'igualtat de dones i homes a l'Ajuntament, **el 77% de la plantilla enquestada creu necessari aquest Pla**, mentre que el 15% no ho considera així i el 8% no ha sabut que contestar.

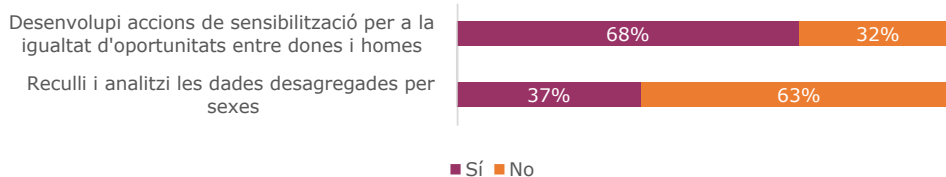
En observar la diferenciació de respostes per sexes no hi ha gaire variació, (79% de les dones opinen que és necessari vers el 71% del homes que opinen de la mateixa manera). En canvi, s'observen diferències en el percentatge de persones que no han sabut que contestar, situant-se els homes en un major percentatge de no resposta (14% vers 5%).

### Gràfic 17. Creieu que és important que l'Ajuntament de Martorelles:



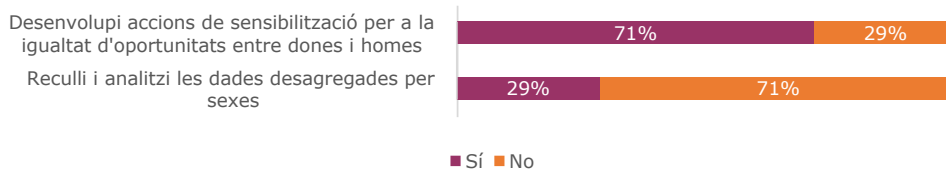
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

### Gràfic 18. Creieu que és important que l'Ajuntament de Martorelles (dones):



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

### Gràfic 19. Creieu que és important que l'Ajuntament de Martorelles (homes):



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

Signatura 1 de 1  
Marc Candeia Callado  
04/09/2019 | ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:		
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001	
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

D'una banda, pel que fa a **la importància que la plantilla enquestada dona al desenvolupament de les accions de sensibilització per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, el 69% afirma la necessitat d'aquest tipus d'accions**, vers el 31% que ho nega. En desagregar per sexes no s'observen diferències rellevants, ja que el 68% de les dones considera aquestes accions com necessàries vers un 71% dels homes que ho fa.

D'altra banda, **només el 35% de la plantilla enquestada li dona importància a la recollida i anàlisi de les dades desagregades per sexes**. En aquest cas, en canvi, s'observen diferències entre els sexes, ja que són les dones les que ho creuen més important (37% front el 29%).

En referència a **les preguntes obertes sobre les principals prioritats del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Martorelles**, han contestat 16 de les 19 dones participants, i 6 dels 7 homes participants, és a dir, un 85% del total participant. Les prioritats de la plantilla respecte el Pla d'Igualtat Intern s'han situat al voltant de 6 temes concrets:

1. **L'aplicació de les accions proposades,**
2. **La promoció en igualtat d'oportunitats,**
3. **La formació en gènere,**
4. **Comptar amb la opinió de les persones treballadores,**
5. **Combatre la bretxa salarial i**
6. **La conciliació laboral**

Algunes de les respostes recollides s'exposen a continuació:

- **Portar a terme accions** en tots els àmbits per a que dones i homes desenvolupin **llocs de treball paritaris** en tots els nivells.
- **Formació i informació respecte què fer i com actuar davant de situacions d'assetjament.**
- **La bretxa salarial, la promoció interna i el coneixement efectiu de la cultura de la igualtat al conjunt de la plantilla.**
- **Racionalitzar el treball fora de la jornada ordinària**
- **Garantir la promoció de les dones en igualtat de condicions que els homes.**

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019 | ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració    Estat d'elaboració: Original

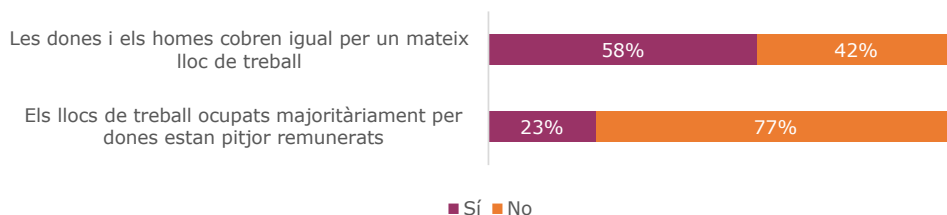




## b) Condicions laborals en perspectiva de gènere

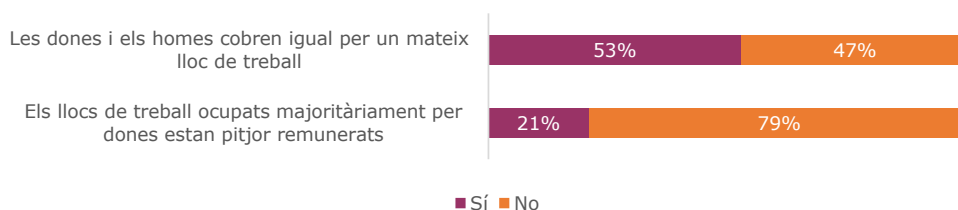
Es revisa dins aquest espai la visió que té la plantilla del tracte igualitari que des de l'Ajuntament de Martorelles es fa en les condicions laborals de les persones. Les preguntes s'han centrat en aquest cas en la remuneració equitativa, la conciliació laboral amb la vida personal i familiar i el foment de la maternitat i paternitat.

### Gràfic 20. Valoreu si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Martorelles són certes o falses:



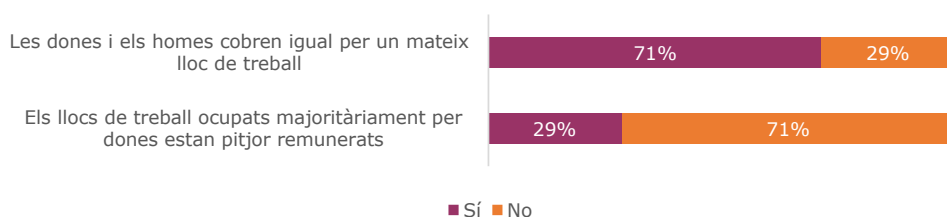
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

### Gràfic 21. Valoreu si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Martorelles són certes o falses (dones):



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

### Gràfic 22. Valoreu si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Martorelles són certes o falses (homes):



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

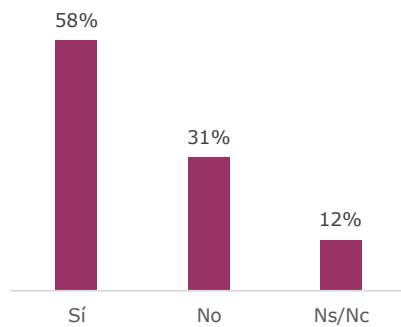
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



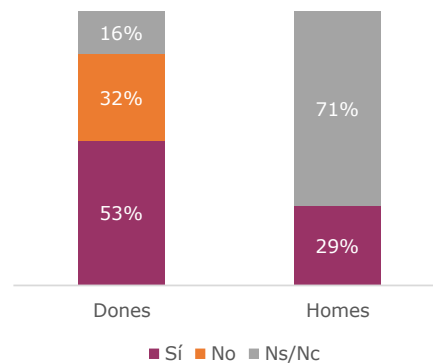
Pel que fa a la remuneració, en analitzar la percepció de la plantilla enquestada en relació als salaris de l'Ajuntament, **s'observa que només un 58% valora que dones i homes cobren igual per un mateix lloc de treball**, tot i que al desagregar per sexes s'observa que els homes estan més d'acord amb aquesta afirmació que no pas les dones (71% vers 53%), en altres paraules, **gairebé la meitat de les dones enquestades opina que no cobren el mateix que els seus companys de feina (47%)**.

D'altra banda, **s'observa que un 23% de la plantilla creu que els llocs ocupats majoritàriament per dones estan pitjor remunerats**, sense diferències rellevants en desagregar les dades per sexes, tot i que el percentatge és lleugerament més elevat en la percepció dels homes (29% vers 21%). No hi ha per tant, una sensació entre la plantilla de que existeixi una segregació horitzontal que perjudiqui en la retribució de les persones.

**Gràfic 23. En general, creieu que a l'Ajuntament de Martorelles s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral?**



**Gràfic 24. En general, creieu que a l'Ajuntament de Martorelles s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral? Per sexe.**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

En relació a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, el 58% de la plantilla enquestada creu que l'Ajuntament de Martorelles afavoreix a aquesta conciliació, mentre que el 31% opina que no és així, i el 12% no ha sabut que contestar.

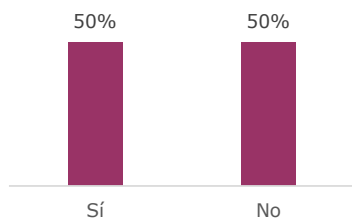
Un cop analitzades les dades per sexes s'observen diferències considerables entre tots dos. Si bé les respostes de les dones estan repartides: un 53% afirma l'equilibri, un 32% d'elles nega aquesta possibilitat de conciliació i hi ha un 16% que no ha sabut que contestar. En canvi, en el cas dels homes, només el 29% ha contestat positivament a la pregunta, mentre que un 71% d'ells ha preferit no donar resposta. És a dir, **la majoria dels homes prefereixen no contestar quan se'ls pregunta si l'Ajuntament de Martorelles afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral**.

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

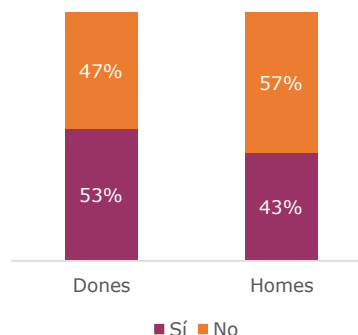
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



**Gràfic 25. Coneixeu les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament de Martorelles?**



**Gràfic 26. Coneixeu les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament de Martorelles? Per sexe.**

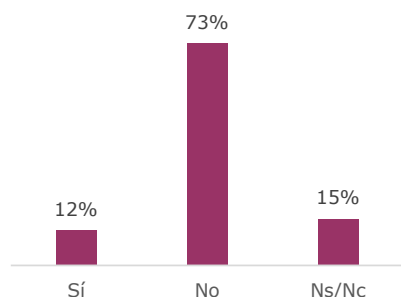


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

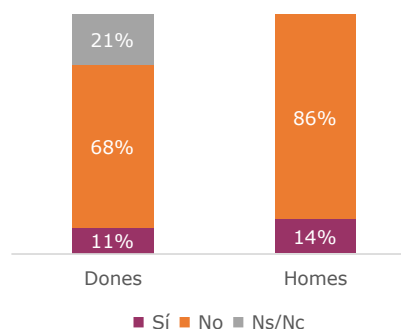
Un altre aspecte a considerar és la manca de coneixement de les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament de Martorelles, ja que com s'observa a l'anterior gràfic, només el 50% de les persones enquestades afirma conèixer aquestes mesures, de manera que **seria rellevant impulsar accions que promoguin el seu coneixement entre les persones treballadores de l'Ajuntament del municipi.**

Aquest desconeixement es dona en major mesura en els homes (57% vers 47%), tot i que en tots dos casos és elevat, i per tant, caldria abordar les accions contemplant ambdós dos sexes.

**Gràfic 27. Creieu que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional?**



**Gràfic 28. Creieu que el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat perjudica la carrera professional?**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

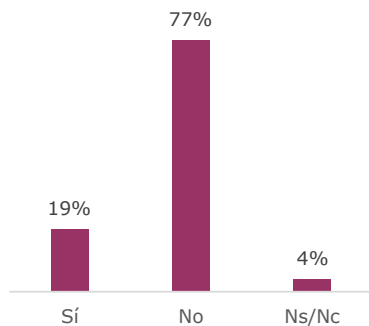
Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

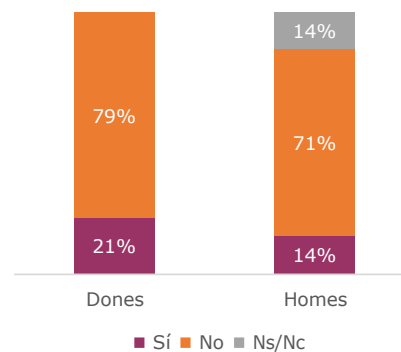


En referència a si el fet de sol·licitar un permís de maternitat o paternitat perjudica la carrera professional el 73% de la plantilla enquestada afirma que no és un impediment. Al desagregar les dades per sexes s'observa que **els homes afirmen en més mesura que les dones que no perjudica la carrera professional (86% vers 68%)**, i entre les dones hi ha un elevat percentatge (21%) que no ha sabut que contestar. De cara al Pla d'Accions seria rellevant plantejar propostes que tinguin en compte aquesta percepció de la plantilla.

**Gràfic 29. Des que treballem a l'Ajuntament de Martorelles, us heu plantejat retardar la vostra maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals?**



**Gràfic 30. Des que treballem a l'Ajuntament de Martorelles, us heu plantejat retardar la vostra maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals? Per sexe.**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

A la pregunta que contempla si les persones que treballen a l'Ajuntament s'han plantejat retardar la maternitat i paternitat per qüestions estrictament laborals, el 77% nega que així sigui, mentre que un 19% afirma que s'ho ha plantejat. Aquest plantejament s'ha donat en tots dos sexes, però en major mesura en el cas de les dones (21% vers 14%). D'altra banda, un 14% dels homes no han sabut que contestar a la pregunta.

Pel que fa als motius de retardar la maternitat o paternitat es donen diferències entre les dones i els homes. **De les dones que s'han plantejat retardar la maternitat, el 50% ho ha fet pel volum de feina**, el 25% pel salari que percep i el 25% restant per la manca de flexibilitat horària. **En el cas dels homes, el 40% ho ha fet per temor a ser acomiadats**, un 20% pel volum de feina, un altre 20% per les possibles dificultats per promocionar una vegada incorporat i el 20% restant per la manca de flexibilitat horària.

És important destacar que malgrat haver-hi un elevat nombre de la plantilla enquestada que no s'ha plantejat el retard en la maternitat/paternitat, un 19% sí que ho ha fet, de manera que **es fa evident la necessitat d'incorporar accions relacionades amb la conciliació laboral, familiar i personal.**

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació 3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001

Url de validació <https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp>

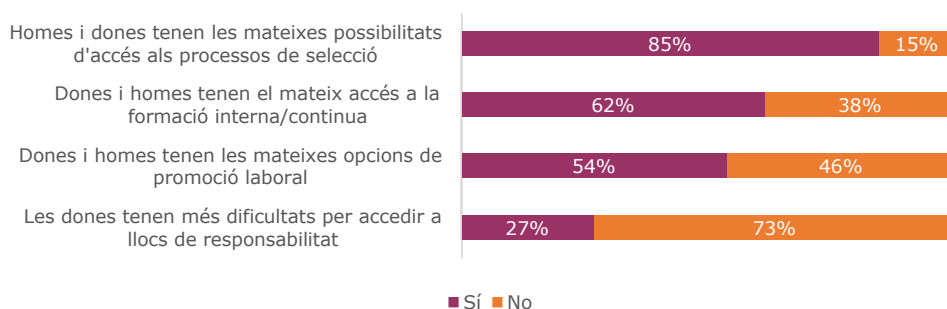
Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



### c) Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere

Es valora en aquest camp les respostes que versen sobre les opcions equitatives que les dones i els homes de l'Ajuntament de Martorelles tenen en l'accés als processos de selecció, a la formació que l'ens ofereix a la seva plantilla i a les possibilitats reals de promoció interna.

**Gràfic 31. Valoreu si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Martorelles són certes o falses:**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

Sobre les possibilitats d'accés a l'Ajuntament de Martorelles, **un 85% del total de la plantilla enquestada opina que les dones i els homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció**. En canvi, quan es refereix a llocs de responsabilitat, un 27% afirma que les dones tenen més dificultats per accedir a llocs de responsabilitat. És a dir, **la percepció de la plantilla és que la dificultat creix a mesura que es puja dins l'escala organitzativa**.

Aquesta percepció és veu reforçada en les respostes sobre promoció, **només la meitat de la plantilla valora que les dones i els homes tenen les mateixes opcions de promoció laboral (54%)**.

Pel que respecta a la formació interna/continua, també hi ha una part important de la plantilla que percep diferències de tracte en aquest camp doncs **només un 62% creu que les dones i els homes tenen el mateix accés a la formació**.

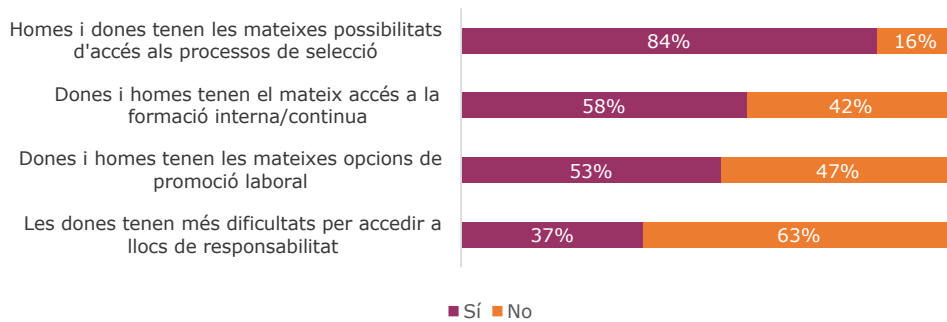
Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

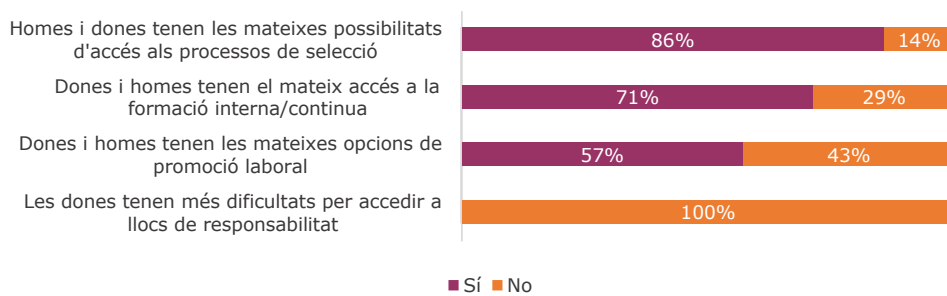


### Gràfic 32. Valoreu si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Martorelles són certes o falses (dones):



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

### Gràfic 33. Valoreu si les següents afirmacions referides a l'Ajuntament de Martorelles són certes o falses (homes):



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

En analitzar les dades desagregades per sexe s'observen diferències rellevants entre totes dues percepcions. Tant les dones com els homes coincideixen en la valoració positiva que fan de les possibilitats d'accés als processos de selecció (84% vers 86%). En canvi, en referència als llocs de responsabilitat, **el 37% de les dones opinen que tenen més dificultats per accedir-hi, mentre que el 100% dels homes considera no és així.**

La percepció de les dones de dificultat d'accés a llocs de responsabilitat es recolza amb les dades obtingudes en relació a la promoció, en que **pràcticament la meitat de la plantilla opina que entre dones i homes no hi ha les mateixes opcions de promoció laboral.** El 47% de les dones així ho valoren, front un 43% d'homes.

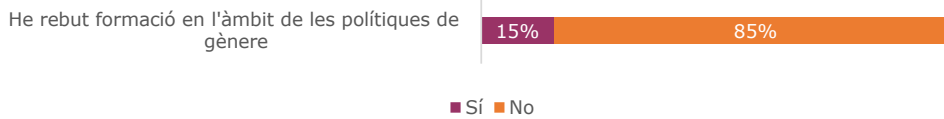
Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



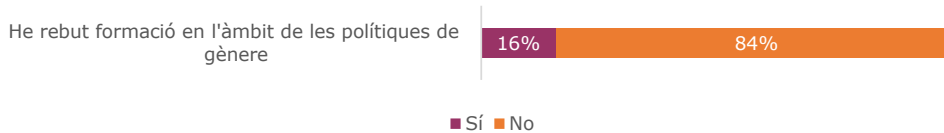
Per últim, respecte a la valoració que se'n fa de l'accés a formació interna/contínua, s'observen diferències en desagregar les dades per sexes. **El 71% dels homes creuen que aquest accés és igualitari, mentre que el 42% de les dones opina que no ho és.**

**Gràfic 34. Indiqueu si les següents afirmacions en relació a les seves tasques habituals són certes o falses.**



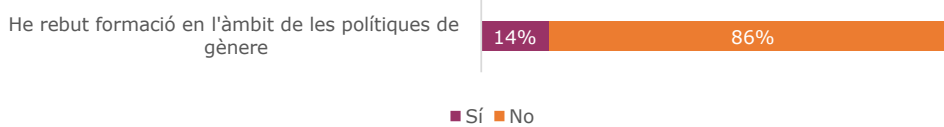
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

**Gràfic 35. Indiqueu si les següents afirmacions en relació a les seves tasques habituals són certes o falses (dones).**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

**Gràfic 36. Indiqueu si les següents afirmacions en relació a les seves tasques habituals són certes o falses (homes).**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

En relació a la pregunta que fa referència a la formació en l'àmbit de les polítiques de gènere el 85% de la plantilla enquestada afirma que no ha rebut aquest tipus de formacions, mentre que el 15% sí que s'ha format en aquest aspecte. No s'observen diferències rellevants entre tots dos sexes.

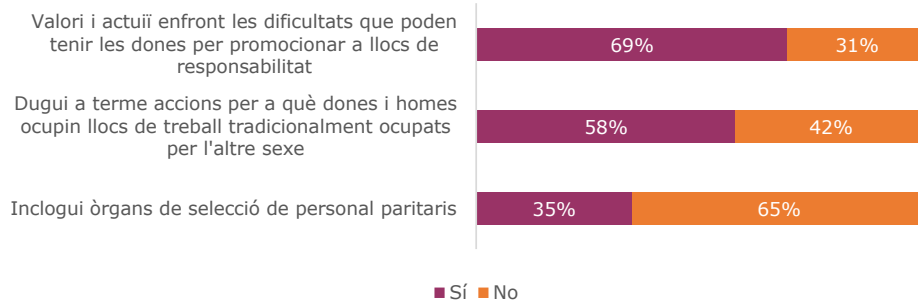
Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



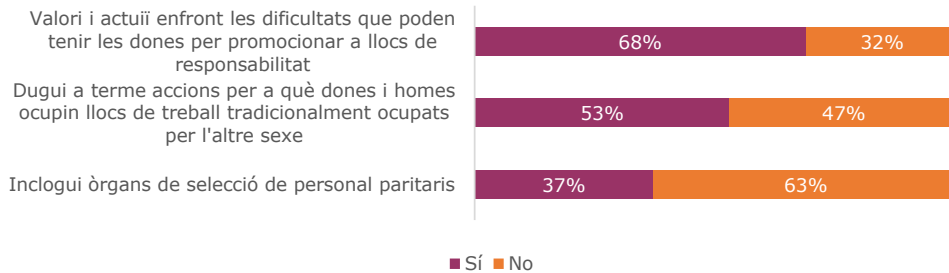
**El fet que el percentatge de la plantilla enquestada que ha rebut formació en polítiques de gènere sigui tant reduït fa palesa la necessitat d'introduir una acció que reverteixi aquesta situació, ja sigui oferint més propostes formatives d'aquest àmbit o promocionant-les en major mesura.**

**Gràfic 37. Creieu que és important que l'Ajuntament de Martorelles:**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

**Gràfic 38. Creieu que és important que l'Ajuntament de Martorelles (dones):**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

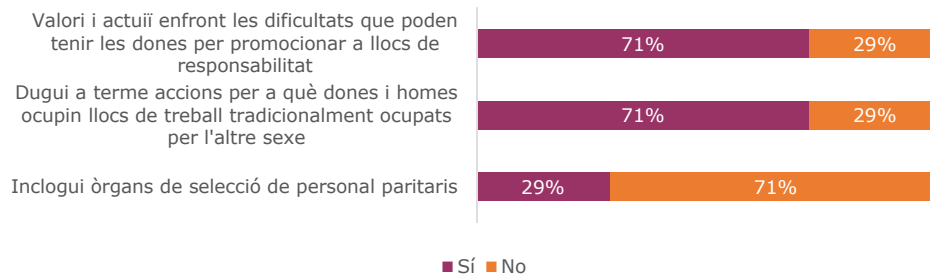
Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:	
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





### Gràfic 39. Creieu que és important que l'Ajuntament de Martorelles (homes):



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

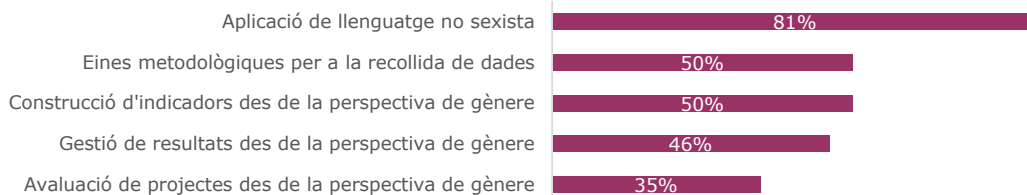
Sobre la importància que donen les persones enquestades a les diferents accions que l'Ajuntament pot dur a terme en matèria de promoció i selecció, s'observa que **en totes les qüestions plantejades la plantilla detecta una necessitat d'acció per part de l'Ajuntament.**

L'acció que majoritàriament es creu més necessària, tant per homes com per dones, és la necessitat que l'**administració local valori i actui enfront les dificultats que poden tenir les dones per promocionar a llocs de responsabilitat** (69% en resultats globals i 68% i 71% en dones i homes).

En segon lloc està la qüestió sobre les accions dutes a terme per l'Ajuntament per impulsar que dones i homes ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe (58%). Hi ha aquí discrepàncies entre l'opinió de dones i homes. Mentre elles creuen necessari aquestes accions en un 71%, ells opinen en aquest sentit en un 53%.

I per últim, l'acció a la qual no se li dona gairebé importància (35%) està relacionada amb que s'inclouï organs de selecció de personal paritaris. En canvi són les dones les que donen més importància a incloure aquests organs paritaris (37% vers 29%).

### Gràfic 40. Quines de les següents accions formatives considereu que serien útils pel vostre lloc de treball?



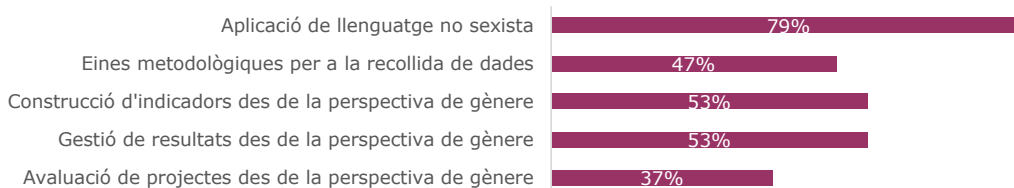
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



### Gràfic 41. Quines de les següents accions formatives considereu que serien útils pel vostre lloc de treball (dones)?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

### Gràfic 42. Quines de les següents accions formatives considereu que serien útils pel vostre lloc de treball (homes)?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

**En relació a les accions formatives que la plantilla enquestada considera que serien útils pel seu lloc de treball, han seleccionat en primer lloc l'aplicació de llenguatge no sexista (81%).** En desagregar les dades per sexes, s'evidencia que els homes consideren més útil aquesta formació que no pas les dones (86% vers 79%), tot i que la diferència no és gaire elevada, ja que tots dos la consideren prioritària.

En segon lloc, molt més allunyada de la primera, la plantilla prefereix la formació d'eines metodològiques per a la recollida de dades (50%) la qual presenta diferències d'elecció entre dones i homes. Per als homes és la segona formació més important (57%) mentre que per a les dones és la quarta (47%). Empatada amb el segon lloc es situa la formació que tracta de la construcció d'indicadors des de la perspectiva de gènere (50%), que també presenta diferències entre tots dos sexes. Per a les dones aquesta formació es situaria en segona posició (53%) mentre que per als homes quedaria relegada al tercer lloc (43%).

La quarta preferència d'acció formativa per la plantilla és la gestió de resultats des de la perspectiva de gènere (46%), que també planteja diferències en analitzar-la per sexes. Per a les dones i els homes és la quarta formació més important, però amb una diferència percentual elevada entre tots dos (53% vers 29%).

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



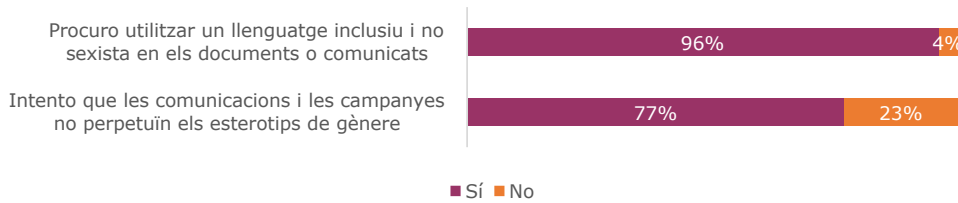
En última posició, i com la formació menys valorada per la plantilla enquestada, es troba l'avaluació de projectes des de la perspectiva de gènere (35%), la qual es valora més positivament per les dones que pels homes (37% vers 29%).

#### d) Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere

En aquest punt s'analiza el grau d'utilització que les persones enquestades creuen que fan del llenguatge no sexista en el seu treball diari a l'Ajuntament.

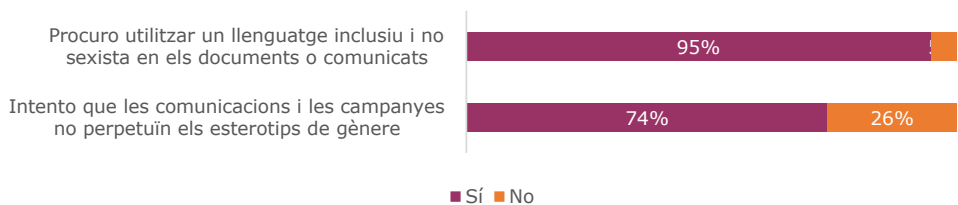
Com s'ha vist anteriorment, l'interès per a complir amb aquestes premisses dins la comunicació és molt elevat.

**Gràfic 43. Indiqueu si les següents afirmacions en relació a les seves tasques habituals són certes o falses.**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

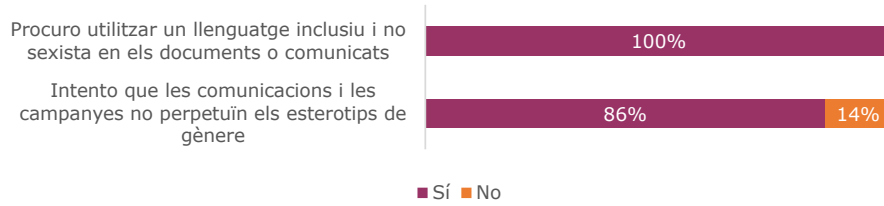
**Gràfic 44. Indiqueu si les següents afirmacions en relació a les seves tasques habituals són certes o falses (dones).**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:		
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001	
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

**Gràfic 45. Indiqueu si les següents afirmacions en relació a les seves tasques habituals són certes o falses (homes).**

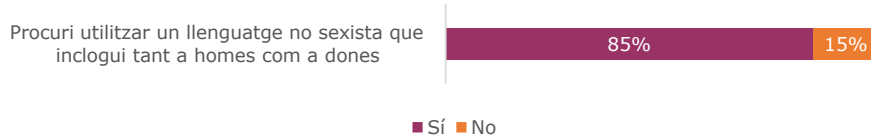


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

Per tal d'analitzar la comunicació corporativa amb perspectiva de gènere a l'Ajuntament de Martorelles s'han fet diverses preguntes relacionades amb les tasques habituals de la plantilla. En aquestes, el 96% de les persones treballadores enquestades han afirmat que el procuren utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista en els documents o comunicats. Cal recalcar que el 100% dels homes que han participat de l'enquesta han afirmat que així ho fan, fet que cal destacar positivament. Les dones així ho fan en un 95% dels casos.

D'altra banda, l'afirmació relativa a intentar que les comunicacions i les campanyes no perpetuïn els estereotips de gènere es dona en un 77% de la plantilla. Aquesta distribució varia entre dones i homes, les primeres afirmen fer-ho en menor mesura que els homes (74% front 86%).

**Gràfic 46. Creieu que és important que l'Ajuntament de Martorelles:**




Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

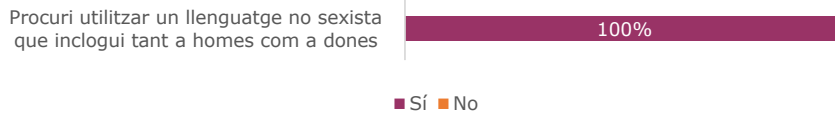
**Gràfic 47. Creieu que és important que l'Ajuntament de Martorelles (dones):**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:		
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001	
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/axi/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/axi/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

### Gràfic 48. Creieu que és important que l'Ajuntament de Martorelles (homes):



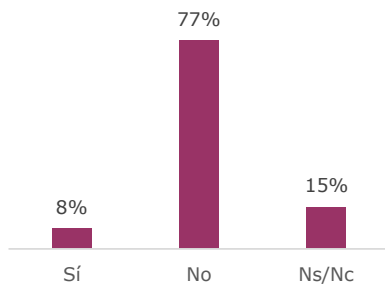
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

En relació a les accions sobre la comunicació corporativa amb perspectiva de gènere que la plantilla considera que l'Ajuntament hauria de dur a terme, **el 85% valora que hauria de procurar utilitzar un llenguatge no sexista que inclogui tant a homes com a dones**. Es destaca positivament que el 100% dels homes així ho creu, i per contra hi ha un 21% de les dones que no considera aquesta acció com a important.

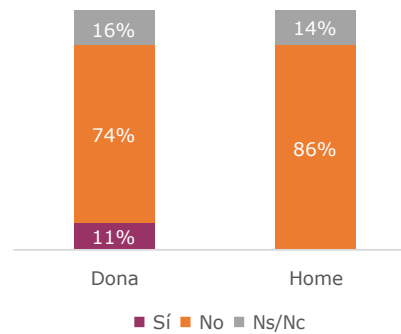
### e) Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral

Per tal d'analitzar la salut laboral i la prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral s'ha dissenyat tot un seguit de preguntes que consideren aquest tipus d'agressions.

#### Gràfic 49. En alguna ocasió heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes?



#### Gràfic 50. En alguna ocasió heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes? Per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

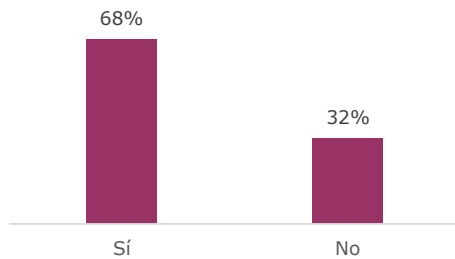


Davant la pregunta "En alguna ocasió heu viscut un conflicte relacionat amb la vulnerabilitat del principi d'igualtat entre dones i homes", el 77% de la plantilla enquestada ha contestat negativament, el 8% ha afirmat que sí n'ha viscut i el 15% no ha sabut que contestar.

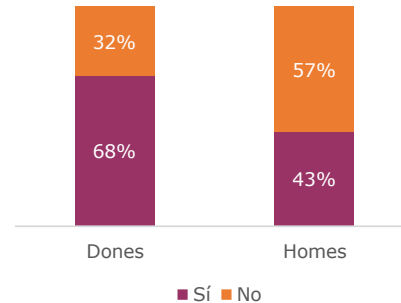
En desagregar les dades per sexes s'observa que tant dones com homes no han viscut aquest conflicte, però el percentatge varia significativament entre tots dos, situant als homes amb un percentatge elevat de negació del conflicte vers les dones (86% front 74%). A la vegada, tant homes com dones en igual mesura, no han sabut o volgut contestar a la pregunta.

**És important destacar que només les dones han patit el conflicte de vulneració del principi d'igualtat, concretament l'11% d'elles.**

**Gràfic 51. Sabríeu què fer o a qui dirigir-vos en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?**



**Gràfic 52. Sabríeu què fer o a qui dirigir-vos en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe? Per sexe.**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

Pel que fa a la pregunta que demana si les persones treballadores sabrien que fer o a qui dirigir-se en cas de patir o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe, el 68% afirma que sí, mentre que el 32% no sabia que fer.

Pel que fa a l'anàlisi de les dades desagregant-les per sexes, les dones afirmen en major mesura que els homes que sabrien que fer o a qui adreçar-se en cas de viure una situació com la que es descriu (68% vers 43%).

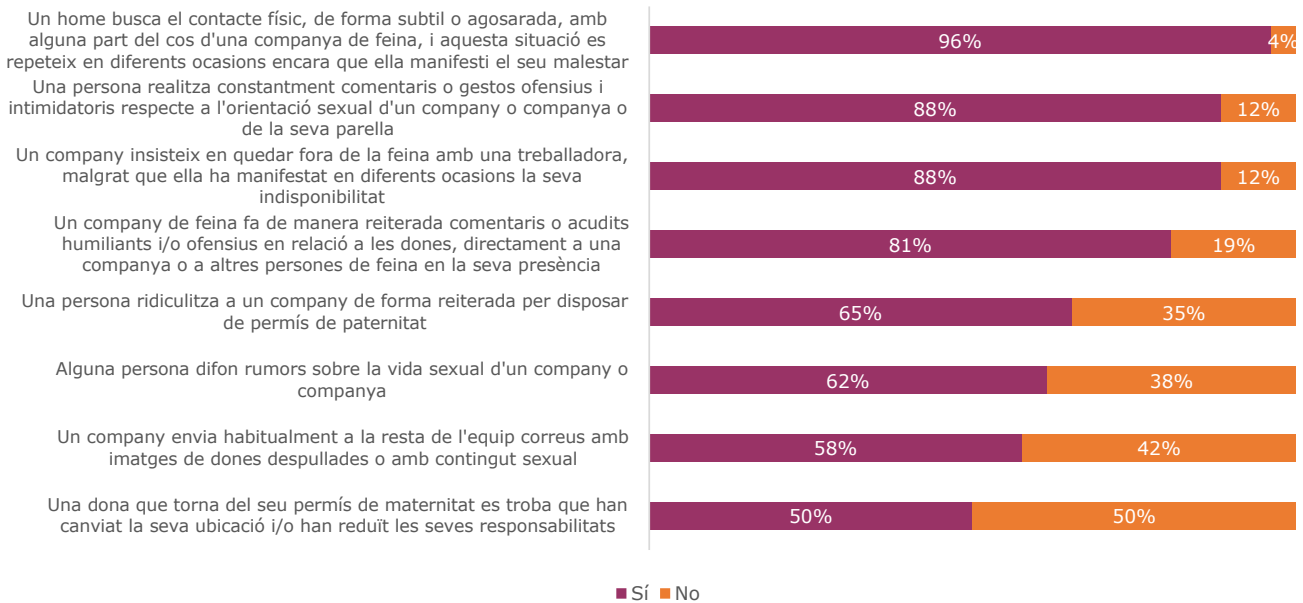
**És important considerar l'elevat percentatge de persones** (fent especial èmfasi al 57% dels homes), **que no sabrien com actuar davant una situació d'assetjament.** Cal tenir en compte que l'11% de les dones de la plantilla enquestada ha viscut un conflicte relacionat amb el principi d'igualtat, de manera que de cara al Pla d'Accions caldria plantejar accions relacionades amb l'eradicació d'aquests conflictes i sobretot dur a terme campanyes d'informació que garanteixin el coneixement de les opcions de les quals disposen en cas de patir assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral.

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



**Gràfic 53. Quina de les següents accions considereu que són assetjament sexual o per raó de sexe?**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

En relació a les accions que les persones enquestades consideren que són assetjament sexual es situa en primer lloc, "un home busca el contacte físic, de forma subtil o agosarada, amb alguna part del cos d'una companya de feina, i aquesta situació es repeteix en diferents ocasions encara que ella manifesti el seu malestar", valorada com a tal pel 96% de la plantilla enquestada. Seguida d'aquesta, el 88% ha afirmat que "una persona realitza constantment comentaris o gestos ofensius i intimidatoris respecte a l'orientació sexual d'un company o companya o de la seva parella" i "un company insisteix en quedar fora de la feina amb una treballadora, malgrat que ella ha manifestat en diferents ocasions la seva indisponibilitat" són assetjament sexual. A continuació, el 81% de la plantilla considera que "un company de feina faci de manera reiterada comentaris o acudits humiliants i/o ofensius en relació a les dones, directament a una companya o a altres persones de la feina en la seva presència" també és assetjament.

D'altra banda, les afirmacions que no han tingut tant recolzament entre la plantilla enquestada són "una persona ridiculitza un company de forma reiterada per disposa de permís de paternitat" (65%), "alguna persona difon rumors sobre la vida sexual d'un company o companya" (62%), "un company envia habitualment a la resta de l'equip correus amb imatges de dones despulades o amb contingut sexual" (58%) i per últim, l'acció que només la meitat del personal enquestat considera assetjament

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació 3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001

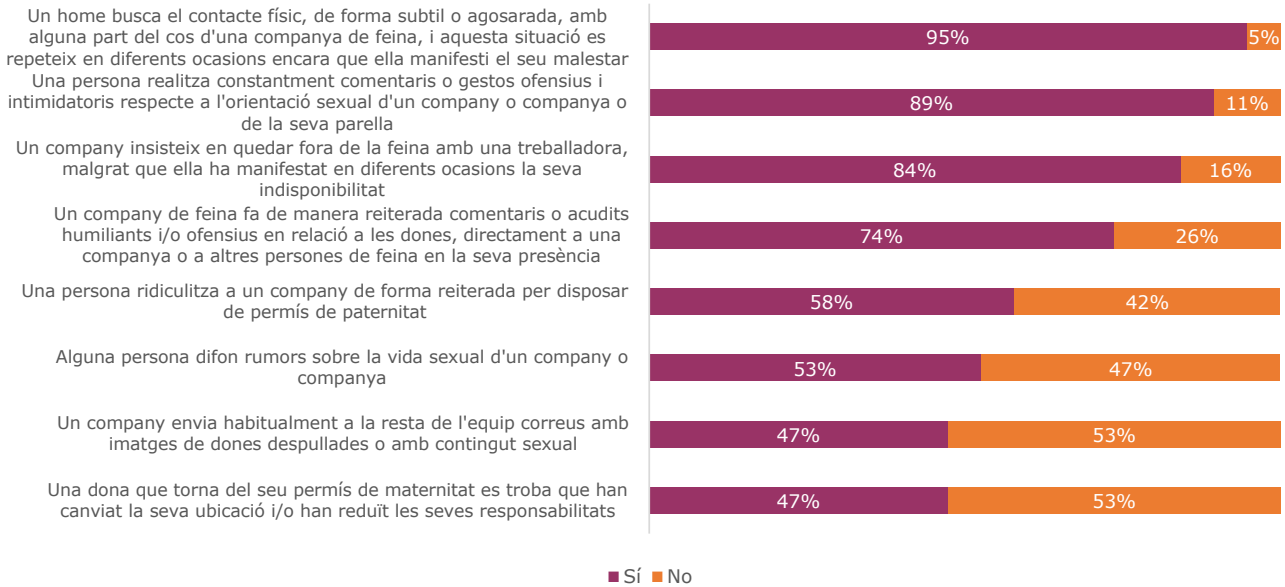
Url de validació <https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



sexual o per raó de sexe: "una dona que torna del seu permís de maternitat es troba que han canviat la seva ubicació i/o han reduït les seves responsabilitats".

**Gràfic 54. Quina de les següents accions considereu que són assetjament sexual o per raó de sexe (dones)?**



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

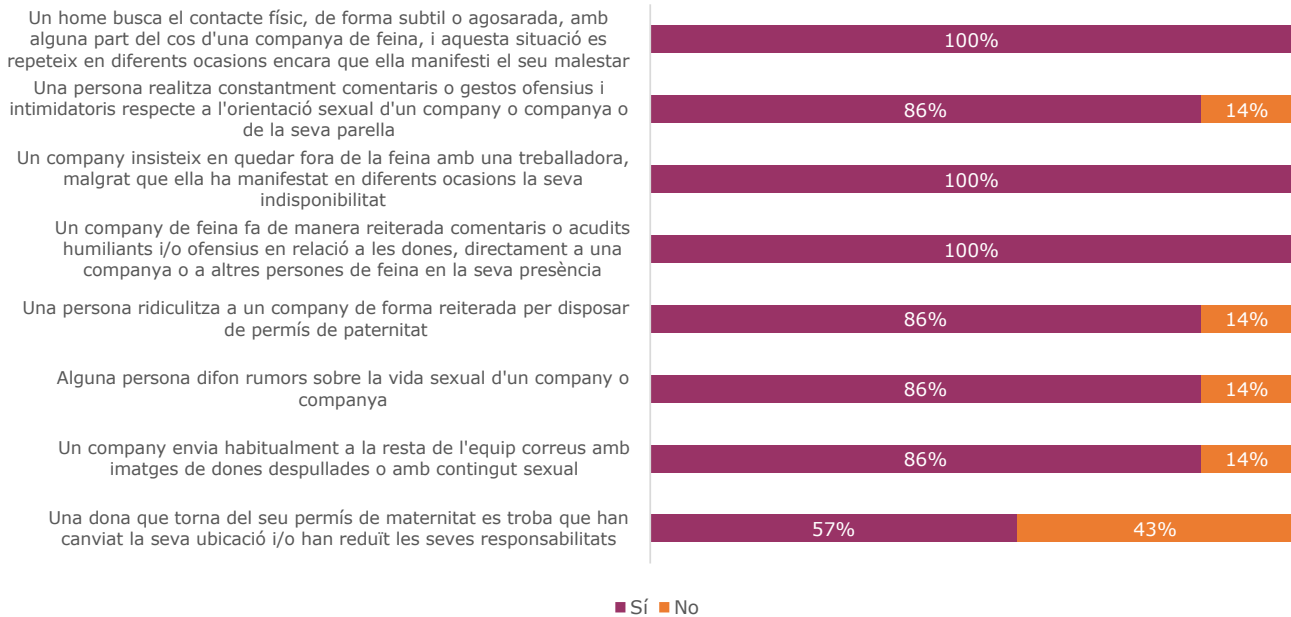
Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





### Gràfic 55. Quina de les següents accions considereu que són assetjament sexual o per raó de sexe (homes)?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per al Pla Intern de l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Total=26

Pel que fa a les dades desagregades per sexes es presenten diferències entre tots dos sexes respecte a les percepcions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Si bé tots dos consideren en primer lloc que "un home busca el contacte físic, de forma subtil o agosarada, amb alguna part del cos d'una companya de feina, i aquesta situació es repeteix en diferents ocasions encara que ella manifesti el seu malestar" és assetjament sexual, ells així ho creuen en un 100% dels casos, mentre que el 5% de les dones no consideren aquesta acció com a assetjament.

D'altra banda, hi ha dues accions més que el 100% dels homes han afirmat que són assetjament: "un company insisteix en quedar fora de la feina amb una treballadora, malgrat que ella ha manifestat en diferents ocasions la seva indisponibilitat" i "que un company de feina faci de manera reiterada comentaris o acudits humiliants i/o ofensius en relació a les dones, directament a una companya o a altres persones de la feina en la seva presència", mentre que de les dones només el 84% i 74% (respectivament) així ho considera.

En termes generals, i tal com s'observa als gràfics anteriors, generalment els homes identifiquen en més casos les accions considerades assetjament sexual i/o per raó de sexe que les dones. Aquest fet pot suposar que al trobar-se davant d'un cas no es reconegui com a tal i no s'actui en conseqüència, de manera que seria rellevant plantejar accions encaminades a la conceptualització dels diversos tipus d'assetjaments.

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:		
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001	
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

## 3.2 Cultura i gestió organitzativa des de la perspectiva de gènere

En aquesta línia, l'objecte d'anàlisi recau sobre la manera en que és incorporat el compromís amb la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Martorelles, parant especial atenció a la cultura i la gestió de l'organització.

Els elements considerats per a l'anàlisi són els següents:

- **Cultura organitzativa amb igualtat de gènere:** compromís institucional i organitzatiu amb la igualtat de gènere.
- **Estructura organitzativa:** existència d'una estructura específica per implementar les polítiques d'igualtat de gènere.

### a) Cultura organitzativa des de la perspectiva de gènere

**Figura 1. Principals polítiques per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Martorelles**

- **Regidoria de Dones**
- **I Pla d'Igualtat de Gènere (2014-2018)**
- **Servei d'Atenció i Informació de la Dona (SIAD)**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles

L'Ajuntament de Martorelles compta amb un Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania, vençut aquest darrer any (2014-2018). Degut la importància d'un Pla d'Igualtat de Gènere per a un municipi, caldria fer-ne una revisió del mateix per a proposar-ne canvis i millores en base a una possible renovació del mateix.

Pel que fa als protocols, no s'ha trobat l'existència d'un Protocol per a l'abordatge de la violència masclista, però sí un circuit d'actuació davant les violències masclistes a la Festa Major del poble. Aquest inclou una sessió de formació a les entitats de Festa Major i la instal·lació de Punts Lila als espais d'oci. A més, compta amb una campanya visual de cartells, flyers i xapes amb la frase "No és no".

A més, Martorelles compta amb un Servei d'Atenció i Informació a la Dona (SIAD), on un equip de professionals amb experiència en temes de gènere i igualtat ofereixen assessorament jurídic, atenció psicològica i informació, atenció i orientació a les víctimes de violència masclista i a totes les dones que ho necessitin.

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



## Figura 2. Presència de la igualtat de gènere en la documentació corporativa

- **Acord comú de les condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2018-2019)**

Art. 16, 17, 21, 24, 32, 38, 61, 68 i 80

- **Pacte social en l'àmbit de l'Ajuntament de Martorelles (2018)**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles

L'Acord comú de les condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2018). Aquest document recull els principals acords relacionats de les condicions laborals dels empleats públics per a totes les poblacions inferiors a 20.000 habitants, al qual l'Ajuntament de Martorelles s'hi ha adherit.

L'article 16 versa sobre la flexibilitat horària d'entrada i de sortida, on es reconeix *el dret dels empleats públics a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i professional.*

Pel que fa l'article 17, sobre el Calendari Laboral, en el segon punt del mateix s'exposa que *la distribució de l'horari de treball s'establirà en funció de les necessitats particulars de cada servei i la seva adequació a les demandes ciutadanes sens perjudici de les mesures que es puguin adoptar per promoure la conciliació de la vida laboral i personal dels empleats públics.*

És a l'article 21, referent a les vacances, al setè punt s'exposa que *els dies de vacances, els derivats dels permisos de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i per raó de violència de gènere, i els dies d'assumptes personals es poden acumular sempre que ho permetin les necessitats de servei.*

En relació als permisos retribuïts, l'article 24 presenta diversos apartats relacionats amb la conciliació familiar, laboral i personal. Aquests contemplen els permisos per matrimoni o inici de convivència (apartat D), permís de maternitat (apartat I), permís de paternitat (apartat L), permís de lactància (apartat M), permís per atendre fills prematurs (apartat N), permís per atendre fills discapacitats (apartat O), permís prenatal (apartat P), permís preadoptiu (apartat Q), permís per situacions de violència de gènere (apartat R) i permís de flexibilitat horària (apartat S).

D'altra banda, l'article 61 es dedica a les faltes disciplinàries i és el punt 3, a l'apartat T el qual exposa que *la realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu es considerarà com a falta greu.*

En darrer lloc, l'article 80 versa sobre el compromís de les entitats a incorporar la perspectiva de gènere en la visió de les condicions de treball i salut. Es fa especial menció a l'avaluació de riscos en els plans de prevenció i als riscos específics de gènere, concretament: *dobles presència, situacions de discriminació, risc reproductiu, etc.*

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació 3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001

Url de validació <https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



De la mateixa manera, l'article 81 sobre les obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals, incorpora la importància de vetllar per l'atenció al risc reproductiu, modificant el lloc de treball pertinent en cas de suposar un risc per a la mare i/o el fetus.

Cal afegir però, que la redacció d'aquest acord, si bé incorpora la perspectiva de gènere, s'observa un ús no inclusiu del llenguatge, en referir-se a treballadors, tècnics, fill i empleat, entre d'altres.

Per concloure, l'Acord actual sota el que es regeix l'Ajuntament recull les sensibilitats i realitats legals del moment en que va redactat. El mateix té vigència fins al desembre de 2019, i de cara a la renovació del mateix seria recomanable incorporar actualitzacions respecte a la perspectiva LGTBI. De la mateixa manera, seria d'interès revisar el llenguatge emprat en la redacció per tal d'assegurar l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista.

Pel que fa al Pacte social en l'àmbit de l'Ajuntament de Martorelles, exposa el dret de les persones treballadores de l'Ajuntament en situacions d'incapacitat temporal a percebre la prestació que correspongui amb l'acord del Règim General de la Seguretat Social. A més, l'Ajuntament de Martorelles complementarà aquesta prestació d'Incapacitat Temporal per contingències comunes per tal que la retribució de la persona que es troba de baixa percebi el 100% de les retribucions fixes percebudes el mes anterior de la situació d'incapacitat.

En les revisions mèdiques de les quals disposen la plantilla de l'organització s'observa el dret a un reconeixement mèdic voluntari. A més, les dones tenen dret a una revisió ginecològica. D'altra banda, tant dones com homes poden realitzar-se una revisió oncològica de còlon, pròstata o mama amb total confidencialitat.

També poden disposar d'assistència jurídica sempre que el conflicte judicial derivi de la tasca realitzada a l'Ajuntament.

En referència a les jubilacions, es portaran obligatòriament a partir dels 65 sempre que es pugui accedir a la prestació pertinent. L'organització la planificarà des d'un any abans, informant es representants de treballadors i treballadores per tal de cobrir aquesta vacant en el futur. També s'ofereix l'accés a la jubilació avançada sempre que la persona implicada estigui interessada i es compleixin els requisits.

En el pacte s'inclouen diversos incentius de productivitat per a les persones que treballen a l'Ajuntament de Martorelles. Aquests s'exposen a continuació:

- Contra l'absentisme laboral: per a la plantilla donada d'alta sis mesos abans del moment d'abonament i que no hagin estat de baixa per incapacitat laboral més de 15 dies. La remuneració és de 800 euros anuals proporcionals a la jornada realitzada.
- Especial dedicació al llarg dels anys: per a les persones que compleixin una àmplia permanència de serveis efectius a l'Ajuntament. Les retribucions dependran dels anys de serveis (15 anys, 25 anys, 35 anys o 45 anys).

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



- Especial rendiment: per retribuir el bon rendiment de la persona treballadora. *L'incentiu es desenvoluparà mitjançant un reglament desenvolupat i pactat a la taula de negociació col·lectiva de l'Ajuntament de Martorelles.*

En relació a les hores extraordinàries s'estableixen diverses fórmules de compensació: o bé es traspassen a temps de descans en relació a les hores extraordinàries realitzades o es retribueixen segons la taula assignada, o bé un sistema mixt de compensació, de descans i retribució.

Les persones que treballin els dies festius assenyalats seran remunerats amb un import concret de 105€ per torn treballat o proporcional segons les hores dedicades.

Pel que fa a les jornades laborals s'exposa que *la jornada diària ordinària serà de 7 hores i mitja i es realitzarà de dilluns a divendres i 1 tarda a la setmana. Les 7 hores s'han de realitzar en horari de matí, es realitzaran entre les 07:00 i les 16:00 hores, establint 1 hora de flexibilitat a l'entrada i la sortida del lloc de treball, sempre atenent a les particularitats i necessitats del servei.*

Cal destacar que s'estableix que entra una jornada laboral habitual i la següent han de passar mínim 12 hores. El temps de descans de la jornada continuada és de 30 minuts per jornades de 6 hores i proporcionals a les altres jornades.

En referència als permisos retribuïts s'estableixen permisos d'absència del lloc de treball per acompanyar a visites o proves mèdiques, reunions escolars amb docents responsables dels infants o familiars fins al primer grau de consanguinitat. Permís de fins a 25 hores anuals justificades documentalment. Les famílies amb infants menors a un any disposaran de 70 hores anuals més sense necessitat de justificació.

També a partir d'un informe de serveis socials per altres circumstàncies es podrà gaudir d'una borsa de 25 anys anuals.

D'altra banda, les treballadores embarassades podran gaudir d'un permís retribuït des del primer dia de la setmana 37 d'embaràs fins a la data del part. En cas de gestació múltiple el permís podrà retribuir-se des de la setmana 35.

Cal destacar que la redacció d'aquest document s'ha realitzat amb un llenguatge inclusiu i no sexista.

## b) Estructura organitzativa

L'estructura organitzativa de l'Ajuntament de Martorelles en relació a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere, està emmarcada per la Regidoria de Dones, que es troba a l'Àrea de Serveis a les Persones, compartida per la Regidoria de Serveis Socials i la Regidoria de la Gent Gran. Aquestes depenen directament de l'Alcaldia.

### Figura 3. Organigrama polític de l'Àmbit d'Igualtat de l'Ajuntament de Martorelles

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

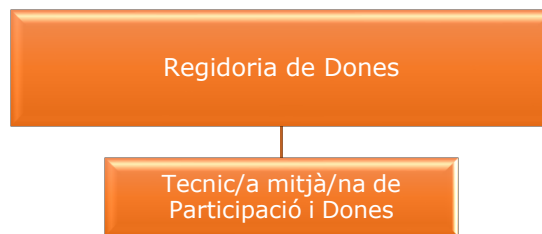
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/id/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/id/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració    Estat d'elaboració: Original





Font: elaboració pròpia a partir de l'Organigrama Polític de l'Ajuntament de Martorelles (2019)

**Figura 4. Organigrama de les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Martorelles.**



Font: elaboració pròpia a partir de l'Organigrama Tècnic de l'Ajuntament de Martorelles (2019)

En relació a les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Martorelles, es situen, tal com s'observa a l'organigrama anterior, a la Regidoria de Dones, que comparteix regidoria amb Benestar Social i Gent Gran. Pel que fa a la persona tècnica en aquesta àrea, s'observa que hi està ocupada a temps parcial, sent compartida amb la regidoria de Participació.

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



### 3.3 Condicions laborals en perspectiva de gènere

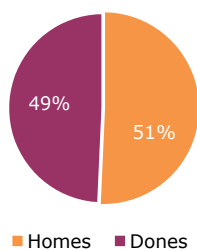
Aquesta línia de treball versa sobre les condicions laborals de la plantilla de l'Ajuntament, en la qual s'exposarà l'anàlisi de la realitat dels treballadors i treballadores en relació a les seves condicions laborals, per tal de comprovar que no es produeixin situacions de discriminació per raó de gènere.

Els aspectes que es tindran en compte en aquest anàlisi són:

- **Presència de dones i homes a tota l'organització:** distribució de la plantilla per sexe i les característiques generals d'aquesta.
- **Representativitat horitzontal:** anàlisi de la distribució del personal per sexe i departament, per analitzar l'existència de llocs de treball o àrees feminitzades i/o masculinitzades.
- **Representativitat vertical:** equilibri entre dones i homes en els llocs de responsabilitat i presa de decisions.
- **Condicions contractuals:** anàlisi de la tipologia de contractes de dones i homes.
- **Tipologia de jornada de dones i homes:** s'observa quin tipus de jornada tenen les dones i els homes i si existeixen diferències.
- **Retribució:** es té en compte quina és la política retributiva de l'Ajuntament de Martorelles i si compleix el principi d'igualtat.
- **Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar:** anàlisi de les mesures de conciliació disponibles a la institució (permisos, horaris laborals, flexibilitat...) i com les percep l'organització.

#### a) Presència de dones i homes a tota l'organització

Gràfic 56. Distribució de la plantilla, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019).  
Total=71

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



La plantilla de l'Ajuntament de Martorelles és molt paritària, ja que la distribució és pràcticament idèntica, hi ha 36 homes i 35 dones.

**Taula 1. Distribució de la plantilla per antiguitat i sexe**

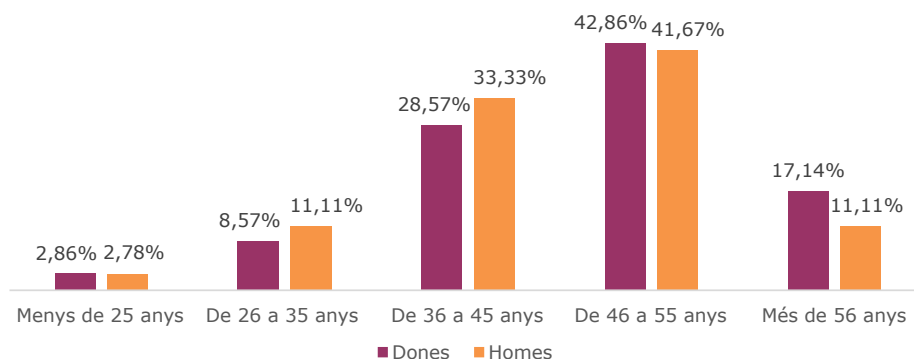
	Dones	Homes	Total
1 any o menys	20%	17%	18%
De 2 a 5 anys	3%	28%	15%
De 6 a 10 anys	9%	6%	7%
D'11 a 15 anys	11%	17%	14%
De 16 a 20 anys	29%	8%	18%
Més de 20 anys	<b>29%</b>	<b>25%</b>	<b>27%</b>
Total	100%	100%	100%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019).  
Total=71

En relació a l'antiguitat de la plantilla, **es destaca que la majoria de les persones que treballa a l'Ajuntament de Martorelles fa més de 20 anys que hi treballa.**

Cal destacar que, malgrat haver-hi un elevat percentatge de dones que porten de 16 a 20 anys treballant (29%), la gran majoria de la plantilla, sobretot en el cas dels homes, fa menys de 5 anys que hi treballa, suposant el 33% del total.

**Gràfic 57. Distribució de la plantilla, per sexe**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019).  
Total=71

**Pel que fa a la distribució per edat s'observa que més del 40% total de la plantilla té entre 46 i 55 anys, sense diferències significatives entre tots dos sexes.** En segon lloc es situa la franja de 36 a 45 anys, en la qual el percentatge dels homes és lleugerament superior al de les dones (33,33% vers 28,57%). La franja d'edat que més diferències presenta entre sexes és la de més de 56 anys, on el 17,14% són dones mentre que el 11,11% són homes.

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació 3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001

Url de validació <https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





La resta de les edats mantenen una distribució força equitativa, tot i que dels 26 als 35 anys hi ha un 3% més d'homes que de dones. Per últim, la franja composta per les persones més joves de la plantilla, tot i ser una xifra residual, és la més equitativa de l'Ajuntament.

**Taula 2. Distribució de la plantilla per lloc de treball i sexe**

Lloc de treball	% Dones	% Homes	Total
ADMINISTRATIU	88%	13%	8
AGENT DE POLICIA LOCAL	20%	80%	10
ARXIVERA	100%	0%	1
AUX ADMIN	100%	0%	8
AUX. LLAR	100%	0%	1
CAP MANTENIMENT	0%	100%	1
CAP VIA PUBLICA, OBRES I SERVEIS	0%	100%	1
CONSERGE	33%	67%	6
ENCARREGAT DE JARDINERIA	0%	100%	1
INSPECTOR POLICIA LOCAL	0%	100%	1
MONITORA GIMNÀSTICA	100%	0%	2
OFICIAL 2	0%	100%	5
OFICIAL 1	0%	100%	1
OPERARIA DE NETEJA	100%	0%	2
PEO JARDINERIA	0%	100%	2
TÈCNIC AUX.	57%	43%	7
TÈCNIC	50%	50%	4
TÈCNIC SUPERIOR	100%	0%	1
TREBALLADOR SOCIAL	0%	100%	1
TREBALLADORA FAMILIAR	100%	0%	2
EDUCADORA SOCIAL	100%	0%	1
ARQUITECTE SUPERIOR	0%	100%	1
VIGILANT LOCAL	0%	100%	4

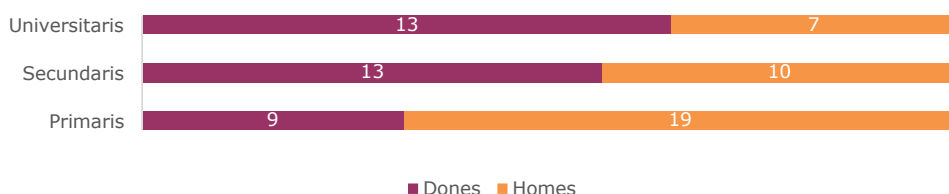
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019).  
Total=71

En relació a la distribució de la plantilla per lloc de treball s'observa una desigualtat constant. Si bé hi ha alguns llocs de treball on hi ha una certa equitat, com és el cas dels tècnics, tècnics auxiliars i tècnics superiors, aquests representen la minoria dels casos.

**En general hi ha llocs de treball molt feminitzats**, com és el cas del lloc de treball administratiu (88%), o el lloc de neteja (100%), **mentre que d'altres estan molt masculinitzats**, com manteniment (100%), jardineria (100%) i la policia local (80%). Es tracta de la perpetuació dels rols tradicionalment associats a cada sexe on els llocs de treball relacionats amb la cura en general estan associats a les dones.

Destaca a més, la denominació dels propis llocs de treball ja que la pràctica totalitat no utilitzen un llenguatge genèric fet que contribueix encara més a aquesta perpetuació de rols.

### Gràfic 58. Distribució de la plantilla, per nivell d'estudis i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019).  
Total dones=35; Total homes=36

Tal com s'observa a l'anterior gràfic, on les dades representades són en números absoluts, el nivell d'estudis planteja diferències entre tots dos sexes. El grup més nombrós correspon a les persones amb estudis primaris, seguit dels secundaris i en últim lloc els estudis universitaris. Un cop desagregades les dades per sexes s'observa que en els nivells d'estudis superiors, com són els universitaris i els secundaris, hi predomina el sexe femení, mentre que en els estudis primaris, els homes són la majoria.

### b) Representativitat horitzontal en perspectiva de gènere

**Taula 3. Distribució de la plantilla per departaments i àrees, per sexe.**

Departaments	Dones		Homes		Total general
Alcaldia	1	100%	0	0%	1
Comunicació i noves tecnologies	1	100%	0	0%	1
Contractació	1	50%	1	50%	2
Intervenció	3	100%	0	0%	3
Noves tecnologies	0	0%	1	100%	1
OAC	3	100%	0	0%	3
RRHH	1	100%	0	0%	1
Secretaria	2	67%	1	33%	3
Secretaria RRHH	1	100%	0	0%	1
Serveis Econòmics	0	0%	1	100%	1
<b>Serveis Centrals</b>	<b>13</b>	<b>76%</b>	<b>4</b>	<b>24%</b>	<b>17</b>

Departaments	Dones		Homes		Total general
Brigada Obres	0	0%	4	100%	4
Brigada Jardineria	0	0%	5	100%	5
Brigada	0	0%	1	100%	1
Medi Ambient	1	100%	0	0%	1
Urbanisme	1	50%	1	50%	2
Via Pública	3	60%	2	40%	5
<b>Serveis Territorials</b>	<b>5</b>	<b>28%</b>	<b>13</b>	<b>72%</b>	<b>18</b>

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació 3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001

Url de validació <https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



Departaments	Dones		Homes		Total general
Biblioteca	1	100%	0	0%	1
Cultura	3	75%	1	25%	4
Ensenyament i Joventut	3	100%	0	0%	3
Esports	2	40%	3	60%	5
Serveis Socials	5	71%	2	29%	7
Promoció Econòmica	0	0%	1	100%	1
<b>Serveis Personals</b>	<b>14</b>	<b>67%</b>	<b>7</b>	<b>33%</b>	<b>21</b>

Departaments	Dones		Homes		Total general
Governació	2	14%	12	86%	14
OAC Jutjat	1	75%	0	0%	1
<b>Polícia Local</b>	<b>3</b>	<b>20%</b>	<b>12</b>	<b>80%</b>	<b>15</b>

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019).  
Total=71

En analitzar els departaments i les àrees que conformen els diferents llocs de treball de l'Ajuntament, s'observen clares diferències en desagregar les dades per sexes.

L'àrea de Serveis Territorials està clarament masculinitzada, amb una presència d'homes del 72% vers un 28% de dones. En canvi, l'àrea de Serveis Personals està clarament feminitzada, amb un 67% de dones front un 33% d'homes.

Una altra àrea molt masculinitzada és la de la Policia Local, en la qual la gran majoria són homes (80%) i la presència femenina queda reduïda al 20%. Per contra, l'Àrea de Serveis Centrals està molt feminitzada, on la presència femenina és del 76% front el 24% de la masculina.

A mode de síntesi, totes les àrees presenten diferències per sexe. En unes destaca la majoria de presència femenina i en d'altres la majoria de presència masculina. Aquesta distribució desigual dels llocs de treball té una estreta relació amb la clàssica estructura de distribució de les tasques. Les dones tenen més representació a les professions relacionades amb la cura, en el sentit més ampli de la paraula. **De cara al Pla d'Accions és important contemplar aquestes dades, per tal d'incentivar la incorporació del sexe més minoritari en les respectives àrees i departaments.**

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



### c) Representativitat vertical en perspectiva de gènere

**Figura 5. Representació política i sindical**

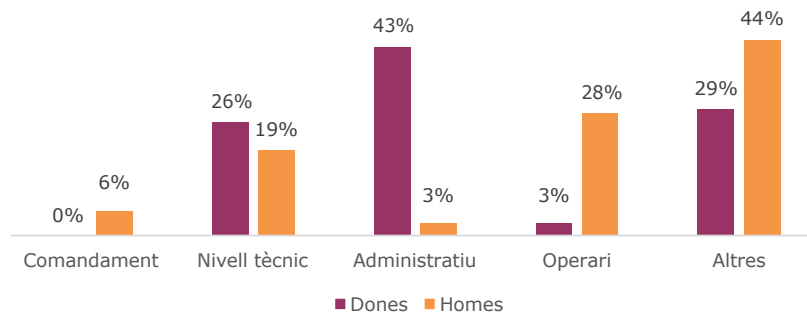
- **Equip de Govern: 1 dona (17%) i 5 homes (83%)**
- **Plenari Municipal: 3 dones (30%) i 7 homes (70%)**
- **Representació sindical:**
  - o Delegada del personal funcionari: 1 dona CCOO
  - o Comitè d'empresa: 2 homes CCOO i 1 home UGT

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles

**La representació política de l'Ajuntament de Martorelles presenta una composició molt desigual**, tant en l'Equip de Govern on hi ha 1 sola dona (17%), com en el Plenari Municipal, on hi ha 3 dones (30%).

Pel que fa a la representació legal de la plantilla, els homes ocupen la totalitat de la representació del comitè d'empresa mentre que la delegada del personal funcionari és una dona. En total, el 75% de la representació són homes.

**Gràfic 59. Distribució de la plantilla per nivell/grup professional, per sexe**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019).  
Total=71

**En referència a la distribució de la plantilla per nivell i grup professional, s'identifiquen clares diferències en desagregar les dades per sexe, en totes les categories professionals.** Hi ha àrees de treball clarament feminitzades i d'altres molt masculinitzades. La única categoria que presenta similituds entre dones i homes és la de nivell tècnic (26% de dones vers 19% d'homes), però la resta presenten diferències significatives.

Al nivell de comandament només hi ha homes (6%), en canvi al nivell administratiu els homes només representen el 3%, mentre les dones són el 43%. D'altra banda, a la categoria d'operaris el 28% són homes mentre que les dones només representen el 3%. Finalment, a la categoria d'altres, on hi ha els grups professionals diversos que no encaixen en els altres nivells i on el col·lectiu més nombrós està lligat a la Policia Local, predominen els homes, (44% front 29%).

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



El fet de que la categoria de comandament estigui clarament masculinitzada indica que a l'Ajuntament de Martorelles es dona el fenomen del sostre de vidre, fet que caldrà tenir en compte a l'hora de plantejar les accions del Pla.

**Taula 4. Distribució de la plantilla per nivell professional i nivell d'estudis, per sexe**

	% Dones	% Homes	Total
<b>Comandament</b>			
Estudis superiors	-	100,00%	2
Total per nivell	0	2	
<b>Nivell Tècnic</b>			
Estudis superiors	<b>89%</b>	57%	12
Estudis secundaris	11%	43%	4
Total per nivell	9	7	
<b>Administratiu</b>			
Estudis superiors	33%	<b>100%</b>	6
Estudis secundaris	67%	-	10
Total per nivell	15	1	
<b>Operari</b>			
Estudis secundaris	-	10%	1
Estudis primaris	100%	90%	10
Total per nivell	1	10	
<b>Altres</b>			
Estudis secundaris	20%	<b>38%</b>	8
Estudis primaris	<b>80%</b>	63%	18
Total per nivell	10	16	
Total	35	36	71

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019).  
Total=71

En analitzar el nivell d'estudis per nivell professional, desagregant les dades per sexe, s'observa que a Nivell Tècnic, les dones tenen més formació que els homes. Tal com indica la taula anterior, el 89% de les dones d'aquest nivell té estudis superiors, mentre que només el 57% dels homes en té. D'aquesta manera s'identifica una bretxa formativa en aquesta categoria.

En relació al grup administratiu, succeeix a l'inrevés, l'únic home que treballa en aquesta categoria té estudis superiors, mentre que la majoria de les dones que hi treballen (67%) tenen estudis secundaris.

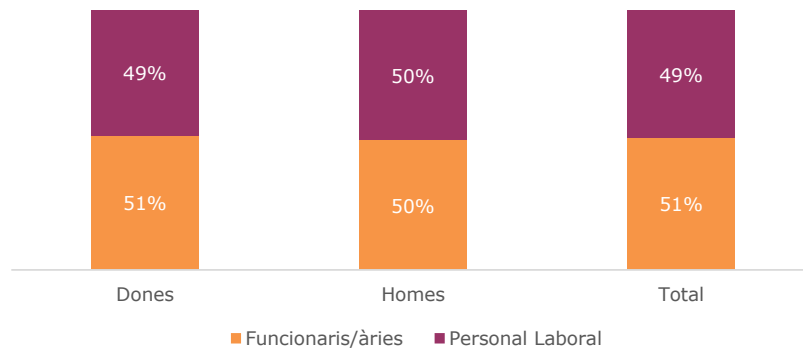
Pel que fa a la categoria d'Altres s'observa que el 80% de les dones té estudis primaris, mentre que el 38% dels homes té estudis secundaris. En aquest grup professional doncs, els homes tenen percentualment un nivell d'estudis més elevat que les dones.



En el cas de comandaments i d'operaris no s'observen diferències rellevants de formació per sexes. En el primer dels casos no hi ha dones, i en el segon les formacions dels membres són paritàries en gènere.

#### d) Condicions contractuals

**Gràfic 60. Distribució de la plantilla per tipus de contracte i sexe**



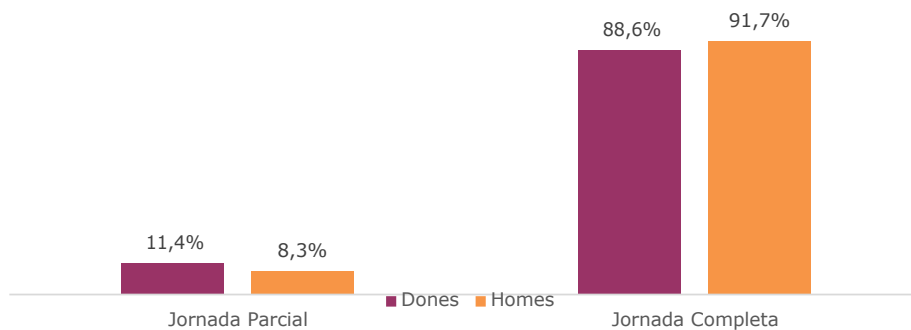
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019).  
Total=71

La distribució de la plantilla per tipus de contractació mostra un repartiment equitatiu, on el 51% de la plantilla són persones funcionàries i el 49% restant són personal laboral.

Tal com s'observa a l'anterior gràfic **no hi ha diferències representatives en desagregar les dades per sexes en el tipus de contracte.**

#### e) Tipologia de jornada de dones i homes

**Gràfic 61. Distribució de la plantilla per tipus de jornada, per sexe**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019).  
Total=71

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



La distribució de la plantilla de l'Ajuntament de Martorelles es concentra sobretot en la jornada completa, la qual fan el 89% de les dones i el 92% dels homes.

És important destacar que, segons les dades rebudes, no hi ha reduccions de jornada a la plantilla de l'Ajuntament, és a dir, que totes aquelles jornades inferiors al 100% d'hores són jornades a temps parcial. Aquest grup de jornada a temps parcial, a l'Ajuntament de Martorelles té una major representació femenina (11,4% vers 8,3%) i es correspon als nivells de Comandament, Nivell tècnic i Altres.

L'impacte d'un lloc de treball a temps parcial té relació directa amb la retribució. En tal cas, les persones que no accedeixen a llocs de jornada completa no poden accedir al 100% de la retribució de la mateixa. Per tant, per aquest motiu és important tenir en compte que la majoria de les persones que treballen amb una jornada parcial són dones.

En aquest punt cal destacar també que al cos de la Policia Local les jornades laborals presenten diferències amb la resta d'àrees, ja que les jornades anuals en aquest cos són més altres que a la resta de la plantilla. Aquesta informació pren detall en l'anàlisi, ja que tal com s'ha observat amb anterioritat a la distribució de la plantilla per departaments i àrees per sexe, la Policia Local està conformada per un 80% d'homes. Per tant, les persones que tenen una jornada laboral més alta i per tant la possibilitat d'una remuneració total més elevada degut a aquest motiu són en la seva majoria homes.

## f) Retribucions des de la perspectiva de gènere

**Taula 5. Mitjana de la retribució anual bruta, per sexe**

	Dones	Homes	Total
Mitjana retribució bruta anual	29.403,43 €	30.621,55 €	30.021,07 €
Guany salarial brut per hora	17,83 €	18,33 €	18,08 €

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

En calcular les retribucions de la plantilla, desagregant les dades per sexes, s'ha detectat que la mitjana anual dels homes és lleugerament superior a la de les dones, concretament en 1.218,13€ anuals. Aquest fet implica que **els homes cobren un 4,1% més que les dones anualment.**

En el càlcul del guany salarial brut per hora aquestes diferències es veuen reduïdes. Els homes cobren 18,33€ bruts l'hora de mitjana, mentre que les dones en cobren 17,83€. **Aquesta diferència equival a un 2,84% més per hora en la retribució masculina.**

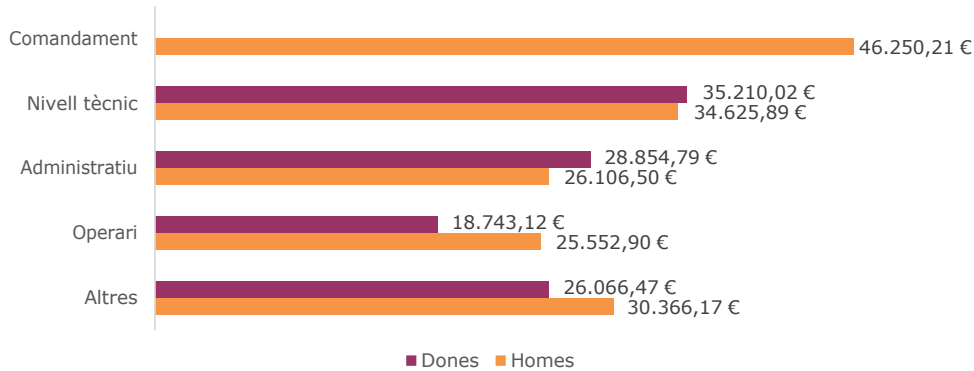
Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



Per tant, en termes generals, els homes tenen una retribució superior a les dones dins la plantilla de l'Ajuntament de Martorelles. Cal, però, desgranar les dades en funció del grup professional per aprofundir en l'anàlisi.

**Gràfic 62. Retribucions per sexe i grup professional**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

En primer lloc, **cal destacar que en tots els nivells professionals, excepte el nivell tècnic, s'observen biaixos de gènere en les retribucions.** Tal com s'observa a l'anterior gràfic, hi ha nivells en que les retribucions de les dones són més elevades, com a Nivell tècnic i Administratiu. Aquestes diferències entre les retribucions de dones i homes són del 2% i el 10% respectivament.

En canvi, aquells nivells professionals en que els homes reben unes retribucions més elevades de les dones, com són el cas d'Operari i Altres, suposen una diferència del 27% i el 14%.

A Comandament, al no haver presència femenina, no es pot parlar de diferències retributives en clau de gènere, però **el fet de que les dones no tinguin representació en aquest nivell és un clar indicador del sostre de vidre que es dona a l'Ajuntament de Martorelles, ja que les dones no tenen accés als llocs millor remunerats de l'Ajuntament.**

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

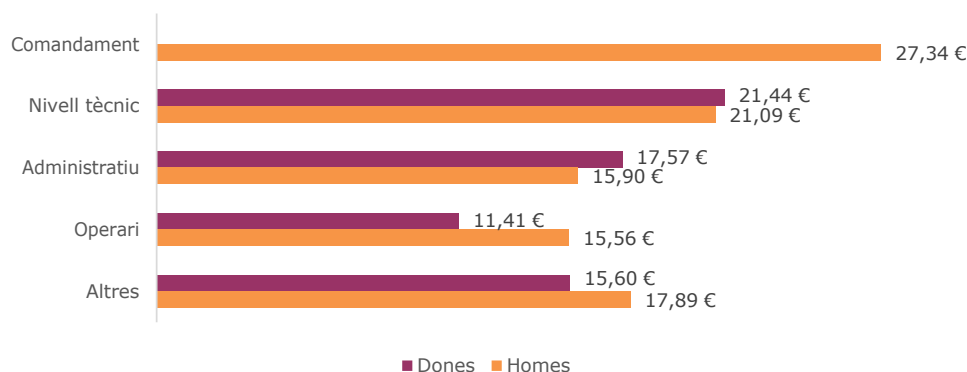
Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





**Gràfic 63. Guany salarial brut per hora, sexe i grup professional**

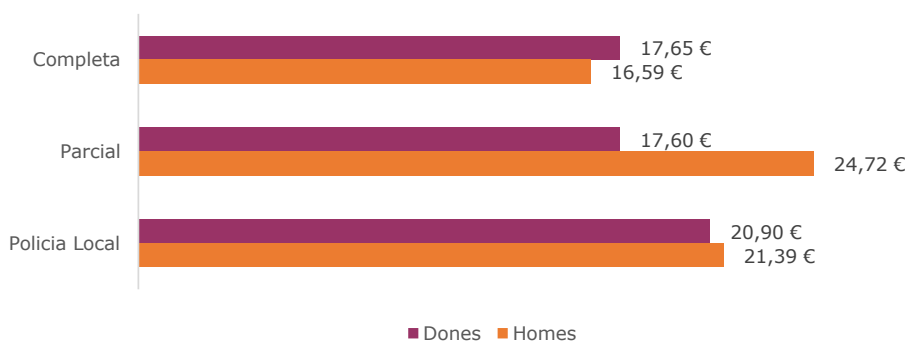


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

En referència als guanys salarials bruts per hora, també presenten diferències entre dones i homes. Tal com s'exposava anteriorment, els nivells en que les dones perceben un guany major que els homes, les diferències no són molt elevades. S'observa en el Nivell tècnic, on es percep un salari pràcticament igual, i a Administratiu, on la diferència és d'1,67€.

Per contra, el nivell d'Operari, la diferència entre dones i homes és més elevada, suposant un augment de 4,15€ en el cas dels homes. D'altra banda, el grup d'Altres presenta una diferència menor, la qual és de 2,29€ més que el salari de les dones.

**Gràfic 64. Guany salarial brut per hora, sexe i jornada**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat.

En l'anàlisi dels guanys salarials per hora i jornada és necessari destacar la important diferència entre el col·lectiu de persones a temps parcial. Mentre **les dones cobren**

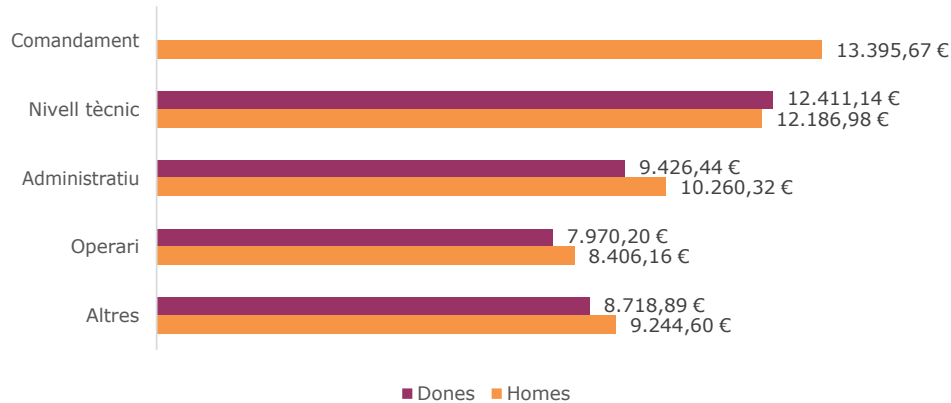
Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



**de mitjana 17,60€, els homes reben 24,72€ per hora treballada, sent aquesta una diferència del 29%.**

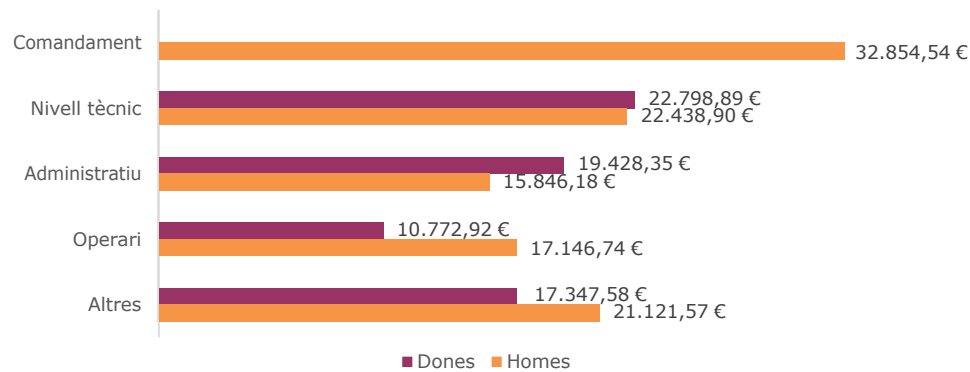
**Gràfic 65. Sou base, per sexe i grup professional**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

Pel que fa al sou base, s'observen també diferències per gènere. En el Nivell tècnic les dones cobren poc menys d'un 2% més. Cal destacar, però, que a la resta de grups professionals són els homes els que cobren més, concretament en el grup Administratiu un 8% més i en el grup Operari i Altres un 5% i 5.5% respectivament.

**Gràfic 66. Complementos, per sexe i grup professional**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019). Els salaris s'han comptabilitzat sense el complement d'antiguitat. Per les persones en jornada parcial s'han proporcionat a la jornada completa.

En relació als complementos per grup professional s'observen també diferències entre sexes, excepte al Nivell tècnic on el diferencial és poc apreciable si bé les dones la

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

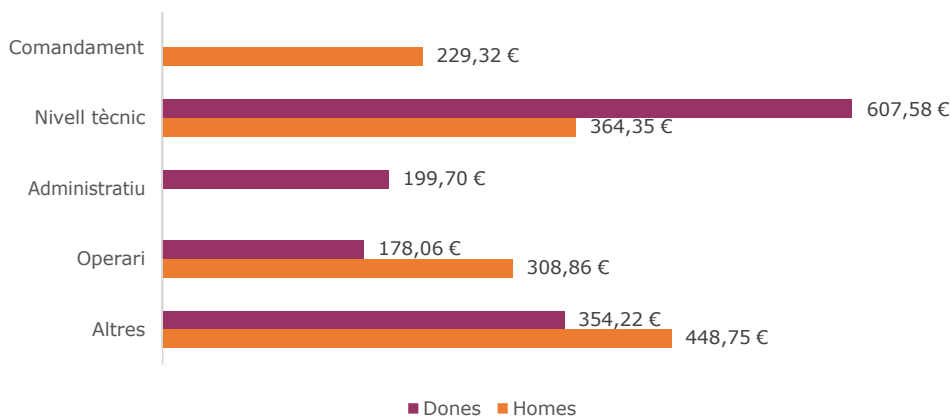
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



mitjana de les dones és superior a la dels homes. També al grup Administratiu són les dones les que reben uns complements més elevats, concretament un 18% de mitjana.

Però en els grups Operari i Altres, on els homes reben una retribució complementària més elevada, la diferència entre un i l'altre és molt més considerable. En concret un 37% i un 18% respectivament.

**Gràfic 67. Hores extres, per sexe i grup professional**



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019).

Pel que fa a la distribució de les hores extres de la plantilla per grup professional s'evidencien certes diferències en desagregar les dades per sexes.

A nivell tècnic les dones han fet més hores extres que els homes, de manera que la remuneració percebuda ha sigut gairebé del doble en el cas d'aquestes. En canvi, els homes han fet més hores extres en el les categories d'operari i altres.

A nivell administratiu només les dones han treballat hores extres.

Cal destacar que les dimensions de la plantilla i en concret el de les persones que han realitzat hores extres és reduït pel que el valor estadístic dels resultats es pot veure alterat.

### g) Mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar

A l'articulat del document d'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2018-2019) s'inclouen diverses mesures de conciliació laboral, personal i familiar.

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



**Figura 6. Mesures de conciliació presents a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2018-2019)**

- **Flexibilitat d'entrada i de sortida (art. 16):** aquest articulat reconeix el dret dels empleats públics a adaptar la jornada laboral amb una flexibilitat de mitja hora en l'entrada i sortida a recuperar en la mateixa setmana, per tal de conciliar la vida personal, familiar i professional.
- **Permisos i llicències (capítol III):** el tercer capítol de l'acord està dirigit al recull de permisos i llicències dels quals poden disposar la plantilla de l'Ajuntament, on s'inclouen: per maternitat, matrimoni, trasllat, maternitat, paternitat, adopció i lactància, entre d'altres.
- **Reduccions de jornada (capítol IV):** en aquest capítol es recullen diversos articles que versen sobre les tipologies de reducció de jornada, amb la proporcional reducció de la retribució en les diferents situacions que s'exposen, relacionades amb la conciliació.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles

Per altra banda, regeix a l'Ajuntament de Martorelles el *Pacte social en l'àmbit de l'Ajuntament de Martorelles*, de setembre del 2018. Aquest document també inclou articles que versen sobre les mesures de conciliació.

**Figura 7. Mesures de conciliació presents al Pacte social en l'àmbit de l'Ajuntament de Martorelles**

- **Jornada i horari (art. 10):** l'article regula l'horari general de la plantilla de l'Ajuntament i la manera de distribuir els horaris no generals.
- **Permisos (art. 11):** complementa l'Acord Marc amb 2 permisos més lligats a la cura de familiars i a la protecció de la maternitat.
- **Reduccions de jornada (capítol IV):** en aquest capítol es recullen diversos articles que versen sobre les tipologies de reducció de jornada, amb la proporcional reducció de la retribució en les diferents situacions que s'exposen, relacionades amb la conciliació.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles

Pel que fa a la utilització d'aquestes mesures de conciliació, la següent taula inclou les dades dels anys 2017 i 2018.

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:		
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001	
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

**Taula 6. Ús de les mesures de conciliació**

	Dones 2017	Homes 2017	Dones 2018	Homes 2018
<i>Excedències</i>	0	0	0	0
<i>Maternitat/paternitat</i>	0	1	0	0
<i>Hores lactància</i>	0	0	0	0
<i>Reducció de jornada</i>	0	0	0	0
<i>Cura menors</i>	0	0	0	0
<i>Cura familiars</i>	0	0	0	0

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019).  
Total=71

En relació a les mesures de conciliació a l'Ajuntament de Martorelles, en els darrers dos anys només un home fet ús d'una mesura de conciliació, relacionada amb el permís de paternitat, ja que no hi ha hagut dones que hagin sigut mares en aquest període. Seria convenient però analitzar si hi ha hagut homes que hagin sigut pares que no hagin accedit a aquest permís.

En cap altre cas s'ha dut a terme una mesura específica de conciliació laboral, personal i familiar. No s'han obtingut excedències, hores per lactància, reduccions de jornades, hores per cures a menors i hores per cures a familiars.

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



### 3.4 Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització amb perspectiva de gènere

En aquest apartat l'anàlisi d'objecte és la realitat quotidiana de les treballadores i els treballadors de l'Ajuntament de Martorelles en les condicions d'accés, el desenvolupament i la promoció. Concretament s'analitzen els següents aspectes:

- **Accés igualitari a l'organització:** observa quines mesures es duen a terme per garantir l'accés igual a dones i homes a l'Ajuntament
- **Formació:** contempla la formació que s'ha realitzat per part de la plantilla
- **Promoció:** detecta com es distribueix la plantilla segons nivell professional

#### a) Accés igualitari a l'organització

##### Figura 8. Documentació corporativa que fa referència a l'accés igualitari

- Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2018-2019)
- **Ofertes de treball redactades en llenguatge neutre**
- Denominació de llocs de treball de la Plantilla

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles

En relació a la documentació relacionada amb la selecció de personal, l'article 46 versa sobre l'Oferta d'ocupació pública, i fa referència a l'accés, promoció i carrera professional, que s'han de regir pels principis de publicitat i d'igualtat, meritat i capacitat.

L'article 50 fa referència als sistemes de selecció, en que, a través de concurs o oposicions han de garantir els mateixos principis abans esmentats. A més, l'article 51, afegeix la promoció de les condicions necessàries per a l'accés de persones amb discapacitats.

Pel que fa a la publicació de les places de treball públiques de l'Ajuntament de Martorelles del 2017-2019 s'han redactat en llenguatge neutre en gairebé tots els casos, excepte alguns nivells com administrativa i integrador social, que no s'han redactat neutralment.

En referència a la denominació de llocs de treball de la plantilla de personal funcionari del 2017 de l'Ajuntament de Martorelles, s'observa un ús del llenguatge neutre en el nomenament d'algunes categories, però per contra, d'altres són dirigides directament a un col·lectiu concret, o bé els homes (tècnic, coordinador, encarregat...) o bé les dones (administrativa, treballadora familiar...).

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



## b) Formació interna i/o contínua

L'accés a la formació interna per part de la plantilla ha de ser igualitari per tal de poder preservar els drets de les persones al seu desenvolupament laboral, ja sigui per créixer dins el propi lloc de treball com per poder optar a noves posicions en el si de l'organització.

**Taula 7. Formació realitzada per la plantilla**

	Dones	Homes	Total
Total accions formatives	54	50	104
Total persones formades	24	21	45
% de persones formades	69%	58%	63%
Mitjana d'accions formatives per persona	1,54	1,39	1,46

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019).  
Total=71

Durant l'any 2018 a l'Ajuntament de Martorelles ha rebut formació el 63% de la plantilla. La distribució d'aquestes persones per sexe varia en quant a dones i homes, sent les primeres lleugerament superiors als homes (69% vers 58%).

Tant el total d'accions formatives com la mitjana d'accions formatives rebuda per persona varia també en funció del sexe. Les dones han rebut una mitjana de 1,54 accions formatives i els homes 1,39.

En relació a les formacions en Igualtat de Gènere realitzades per la plantilla de l'Ajuntament de Martorelles els darrers 3 anys (2017, 2016 i 2015) s'observa que la participació en aquestes és molt baixa, concretament s'han format 2 dones, que han assistit en total a 4 sessions formatives, tal com s'exposa a la següent taula:

**Taula 8. Formació en Igualtat de gènere realitzada per la plantilla (2015-2017)**

Cursos Formació	Nº hores	Dones	Homes
Sensibilització en Igualtat d'Oportunitats	30	1	0
Contenció emocional dones en situació de risc	5	1	0
Contenció emocional dones en situació de risc	15	1	0
Violència de gènere en joves: Sensibilització i prevenció de conductes de risc	20	1	0

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019).  
Total=71

Tenint en compte el nombre total de la plantilla, aquesta xifra és molt residual, ja que significa que ha rebut formació en gènere un 2,82% del total. Tenint en compte aquesta consideració es recomana que de cara al Pla d'Accions s'incorporessin propostes de formacions en clau de gènere i potenciar la comunicació d'aquestes formacions per tal que arribin a tota la plantilla.

Val a dir, però, que no s'ha tingut accés a dades de formacions que s'hagin fet a la plantilla organitzades pel propi Ajuntament.



### c) Promoció Laboral

Durant els 3 darrers anys no s'han realitzat promocions internes pel que no ha estat possible un anàlisi dels processos realitzats.

Per tant, no ha estat possible constatar que la promoció interna es realitzi seguint els principis d'equitat necessaris.

Signatura 1 de 1	04/09/2019	ALCALDE
Marc Candela Callado		

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





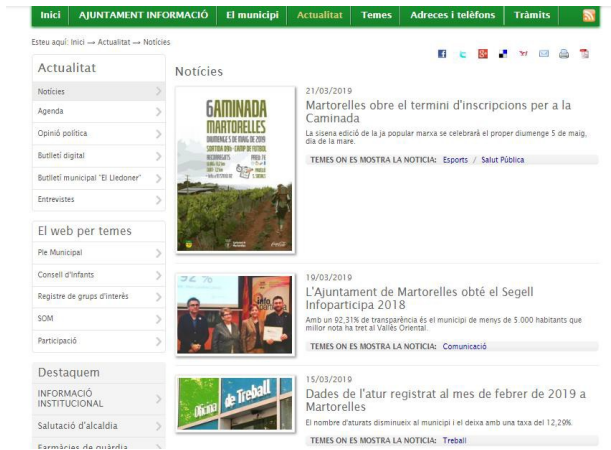
### 3.5 Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere

Aquesta línia estratègica té per objectiu analitzar si a l'Ajuntament es tenen en compte els següents apartats:

- **Difusió de continguts d'igualtat de gènere:** analitzar si als mitjans de comunicació corporatius s'inclouen continguts específics sobre igualtat de gènere.
- **Ús del llenguatge no sexista:** detectar si el llenguatge emprat als mitjans de comunicació corporatius és no sexista

#### a) Difusió de continguts d'igualtat

#### Imatge 1. Imatge de l'apartat de notícies de l'Ajuntament de Martorelles



Font: web de l'Ajuntament de Martorelles

Els principals mitjans de comunicació de l'Ajuntament de Martorelles són el web municipal i les xarxes socials (Facebook, Twitter, Instagram i Youtube). Tant a la web com a les xarxes socials es comuniquen contínuament les novetats actuals i les notícies més rellevants del municipi.

En visualitzar la web de l'Ajuntament de Martorelles, d'entrada no es localitza cap apartat específic relacionat amb la Igualtat de gènere. Cal analitzar en detall l'apartat de notícies per trobar-ne diverses relacionades amb les activitats de les jornades del 8 de Març.

A més, en fer una cerca a l'apartat el municipi per temes, apareix una secció de Dones, on es recullen les activitats i informació relacionada amb la Regidoria de Dones de Martorelles.

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019 | ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:		
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001	
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració    Estat d'elaboració: Original	

És en aquesta secció on es nombra el Pla d'Igualtat, s'informa de l'existència del Servei d'Atenció i Informació a les Dones (SIAD) i es dona a conèixer al col·lectiu feminista del municipi, FemRevol.

Tot i així, cal destacar que d'entrada no s'observa informació concreta dedicada a la igualtat i a les dones, sinó que cal buscar a diferents seccions de la web per trobar la informació. De cara al Pla d'Accions caldria plantejar alguna acció que fes més explícita la informació relacionada amb les dones, el foment de la igualtat i, sobretot, la relacionada amb la prevenció de la violència masclista.

## b) Ús del llenguatge no sexista

**Figura 9. Ús del llenguatge no sexista**

- **El web de l'Ajuntament i els comptes de les xarxes socials** fan servir un llenguatge inclusiu i no sexista
- **Les ofertes de treball es redacten en llenguatge neutre**
- Denominació de la plantilla de personal poc inclusiva
- Comunicacions internes amb un **ús poc inclusiu del llenguatge**

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles

En general, les comunicacions de l'Ajuntament a través del web corporatiu fan servir un llenguatge inclusiu i no sexista, malgrat d'algunes excepcions, com a les notícies relacionades amb l'atur i el consell d'alcaldes. **En general però, i destacant-ho positivament, la comunicació de l'Ajuntament de Martorelles es realitza mitjançant l'ús del llenguatge inclusiu.**

En relació amb la redacció de les ofertes de treball exposades a la web de l'Ajuntament estan redactades en la seva majoria en llenguatge neutre, tot i algunes excepcions com en els nivells de tasques administratives i integració social.

Pel que fa a la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Martorelles s'observa un ús del llenguatge neutre en la denominació d'algunes categories, però se'n destaquen d'altres en que es dirigeixen directament a homes (tècnic, tesorero, coordinador, encarregat, inspector...) i a dones (administrativa, auxiliar administrativa, treballadora familiar...). Aquest ús del llenguatge perjudica la superació del terra enganxós, al enfocar indirectament unes feines concretes cap al col·lectiu masculí i d'altres cap al femení.

La comunicació interna de l'Ajuntament s'ha detectat que emprava un llenguatge no inclusiu en alguns dels seus comunicats, tal com s'observa al document d'Eines de comunicació interna. Mancaria desenvolupar una major informació sobre les comunicacions internes. De cara al Pla d'Accions es valoraran mesures concretes, com la creació d'un llibre d'estil de publicacions.

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:		
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001	
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	

### 3.6 Salut laboral i assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual

Tal com estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre de prevenció de Riscos Laborals, l'Ajuntament de Martorelles té la obligació de vetllar per la salut de la seva plantilla. És la mateixa llei la que exposa que són les condicions de treball les que s'han d'adaptar a les característiques de la persona i no a la inversa, motiu pel qual és necessària la perspectiva de gènere en el disseny dels llocs de treball de dones i homes, tenint en compte les necessitats de cada un.

Per altra banda, la definició que la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes dona de l'assetjament sexual és: "qualsevol comportament verbal o físic de natura sexual que atempti contra la dignitat de la persona i quan es crea un ambient degradant i ofensiu".

I per últim, la Llei 11/2014 per a garantir els drets de les lesbianes, gais, transgènere, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia va ser aprovada a l'octubre del 2014. Aquesta llei pionera té per objectiu desenvolupar i garantir els drets del col·lectiu LGTBI i evitar situacions de discriminació i violència, per viure en plena llibertat la diversitat sexual i afectiva. L'article 3, àmbit d'aplicació i garantia de compliment, versa sobre la obligatorietat dels ens locals i la Generalitat a garantir el compliment de la mateixa i promoure les condicions que garanteixin la seva efectivitat en els àmbits competencials respectius.

Fruit d'aquesta llei i pels motius esmentats es considera necessària la incorporació de la perspectiva LGTBI en aquesta línia estratègica.

Aquest apartat es dedica a analitzar les mesures de l'Ajuntament de Martorelles en relació a l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, però també els aspectes de la salut laboral vinculats a la plantilla, des d'una perspectiva de gènere.

D'aquesta manera, els elements que s'analitzen són:

- **Prevenció de riscos en perspectiva de gènere:** consta d'un recull de les mesures desenvolupades per l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos des de la perspectiva de gènere.
- **Baixes:** anàlisi de les baixes de la plantilla de l'Ajuntament de Martorelles i la tipologia de les mateixes.
- **Assetjament sexual:** recopilació de les mesures disponibles a l'Ajuntament per a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual i identitat de gènere.
- Protocol i actuacions específiques vers el **col·lectiu LGTBI**.

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



## a) Prevenció de riscos

### Figura 10. Documentació relativa a la prevenció de riscos

- Pla Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament de Martorelles
- Informe d'Activitats Preventives de l'Ajuntament de Martorelles

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles

En relació a la prevenció de riscos, caldria analitzar si les avaluacions de riscos dels llocs de treball inclouen específicament les adaptacions per a personal especialment sensible, concretament les dones en situació d'embaràs o alletament, tal com indica l'article 26 de la Llei 31/1995. L'article especifica la protecció de la maternitat en el dret de les dones en situació d'embaràs o part recent a qui li siguin adaptades les condicions o el temps de treball a les seves necessitats.

D'aquesta manera, **seria recomanable, incloure la informació sobre l'adaptació de llocs de treball per a dones embarassades i el període d'alletament dins les pròpies avaluacions de riscos de cada lloc de treball o en un informe específic.**

No s'ha pogut analitzar tampoc el tractament dels riscos psicosocials a la plantilla de l'Ajuntament de Martorelles. Durant l'avaluació i el tractament de les mesures preventives d'aquests riscos és especialment important incorporar la perspectiva de gènere, desagregant les dades per sexe, degut a la diferència que hi haurà tant en homes i dones en el seu possible impacte com en les mesures preventives a implantar.

A més, s'hauria d'assegurar que el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, instrument que estableix la política en la matèria i a través del qual s'articula l'activitat preventiva de l'Ajuntament en el seu sistema general de gestió inclogui i faci referència explícita a la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos més enllà de la pròpia protecció a la maternitat.

En darrer lloc, en relació al Comitè de Seguretat i Salut, l'òrgan paritari i col·legiat de participació que es dedica a la consulta regular i periòdica de les actuacions en matèria de prevenció de riscos de l'Ajuntament, seria altament recomanable que fos paritari també en el gènere de les persones integrants, i que aquestes estiguessin formades en la prevenció de riscos laborals en perspectiva de gènere.

## b) Baixes laborals

En relació a les baixes laborals s'han observat algunes diferències entre tots dos sexes tant el 2017 com el 2018. La principal diferència s'observa en la duració de les baixes, on el 2017 és superior en el cas de les dones (56,80 dies de baixa de mitjana) i el 2018 ho és en el cas dels homes (81,86 dies de baixa de mitjana). La diferència entre la duració de les baixes d'homes i dones aquest darrer any és gairebé del doble en el cas dels homes.

Signatura 1 de 1  
Marc Candela Callado  
04/09/2019  
ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/diarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



**Taula 9. Baixes laborals (2017-2018)**

	2017		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Persones que han demanat la baixa	11	12	9	9
Mitjana baixes demandades per persona	1,10	1,20	1,13	1,29
Mitjana de dies de baixa	56,80	48,20	44,88	81,86

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019).  
Total=71

**Taula 10. Tipus de baixes laborals (2017-2018)**

	2017		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Contingències comunes	8	8	7	7
Contingències professionals	0	0	1	0

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Martorelles (febrer 2019).  
Total=71

Pel que fa al tipus de baixes laborals no es detecten diferències en desagregar les dades per sexes, tot i que la única baixa per contingència laboral en els darrers dos anys l'ha agafat una dona.

### c) Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual

L'ajuntament no disposa d'un protocol propi de prevenció i actuació davant de possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual o identitat de gènere.

Es recomana per tant, la creació d'un protocol que adopti les mesures necessàries que assegurin el dret a tota persona a ser tractada amb dignitat i respecte a la seva intimitat, integritat física i moral i la protecció de la seva seguretat i salut, en un entorn laboral saludable. Aquest protocol però, ha d'anar acompanyat d'una perspectiva LGTBI que inclogui situacions d'assetjament per orientació sexual i/o per identitat de gènere.

### d) Protocol i actuacions específiques vers el col·lectiu LGTBI

Al no disposar de cap document relacionat amb la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual o identitat de gènere no es disposa d'accions específiques relacionades amb el ple reconeixement dels drets del col·lectiu LGTBI.

En el pla d'accions es recomana afegir a aquest col·lectiu en les actuacions que es dediquin al ple reconeixement dels drets.



## 4. Pla d'accions

Línia 1 Cultura i gestió organitzativa en perspectiva de gènere				
Objectiu				
<b>Continuar amb el compromís de l'Ajuntament de Martorelles amb la igualtat de gènere i continuar amb la sensibilització del personal de la corporació.</b>				
Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Donar a conèixer el Pla Intern d'Igualtat entre tota la plantilla i facilitar-lo a la intranet.	Recursos Humans Igualtat	2019	• Enviament de la comunicació
2	Constituir formalment la Comissió d'Igualtat amb un Decret d'Alcaldia, on quedin representats els Serveis següents: Recursos Humans, Igualtat, Comunicació a més dels Representants legals de les treballadores i treballadors (RLT) i tècnics implicats en les accions del Pla.	Recursos Humans Igualtat	2019	• Decret de Constitució de la Comissió d'Igualtat
3	Establir un pla de treball anual de la Comissió d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat	2019	• Pla de treball anual
4	Realitzar una formació específica en polítiques d'igualtat de gènere a l'àmbit laboral a la Comissió d'Igualtat.	Recursos Humans	2019	• Número d'hores formatives per sexe

Signatura 1 de 1  
Marc Candela  
Callado

ALCALDE

04/09/2019

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



5	Realitzar una memòria anual sobre el grau d'implementació del Pla d'Igualtat Intern i aprovar-la per Junta de Govern.	Comissió d'Igualtat	2019/ 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memòria anual de seguiment</li> <li>Aprovació per Junta de Govern</li> </ul>
6	Vetllar perquè els diferents aplicatius informàtics introdueixin la desagregació de dades per sexe.	Comissió d'Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de variables desagregades per sexe respecte del total que es recullen a cada Servei.</li> </ul>
7	Actualitzar les dades de la plantilla en base a: sexe, tram d'edat, servei, nivell comandament, estudis, nº fills i filles a càrrec, nº persones dependents a càrrec, i altres d'interès	Recursos Humans	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tractament de l'indicador</li> </ul>
8	Afavorir la contractació de les empreses que disposin d'un Pla d'Igualtat i d'un Protocol de Prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe i LGTBI que serà introduït a la futura guia de clàusules socials per a la contractació a Martorelles.	Contractació Regidoria de Polítiques de Dones i Usos del Temps	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre i tipus de requisits alternatius al Pla d'Igualtat per petites empreses</li> <li>% de petites empreses Martorelles que guanyen licitacions respecte del total</li> </ul>
9	Formació en equitat de gènere dirigida a càrrecs polítics i comandaments.	Igualtat Recursos Humans	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realització de la formació per sexe</li> </ul>
10	Memòria anual de les accions realitzades al Pla d'Igualtat Intern als 2 anys de la seva aprovació	Recursos Humans Igualtat	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realització de l'avaluació</li> <li>Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe</li> </ul>
11	Avaluació final del Pla d'Igualtat Intern	Recursos Humans Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realització de l'avaluació</li> <li>Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe</li> </ul>

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/axi/diarixabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/axi/diarixabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



## Línia 2 Condicions laborals en perspectiva de gènere

### Objectiu

**Vetllar per condicions laborals no discriminatòries entre les dones i els homes i avançar en el clausurat de gènere**

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Dissenyar una campanya sobre la coresponsabilitat familiar per posar en valor les tasques de cura que realitzen majoritàriament les dones.	Igualtat Recursos Humans Comunicació	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de formacions realitzades entorn la temàtica</li> <li>• % d'assistents per sexe</li> <li>• Grau de satisfacció en l'avaluació del curs</li> </ul>
2	En la redacció de les descripcions de les ofertes de treball de la borsa de l'Ajuntament, incidir en habilitats i les competències per trencar estereotips associats a professions i sexe.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'ofertes publicades amb la descripció competencial</li> <li>• % de dones seleccionades en feines tradicionalment més masculinitzades</li> </ul>
3	Identificar i implantar noves mesures de conciliació amb perspectiva de gènere.	Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Noves mesures de conciliació</li> </ul>
4	Continuar treballant en la Reforma Horària.	Igualtat Recursos Humans Comunicació	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accions realitzades</li> </ul>
5	En el moment que el volum de feina en l'àmbit d'Igualtat així ho justifiqui, introduir la figura de la "Delegada d'Igualtat" d'entre la RLT, pactat a la taula negociadora de l'Ajuntament de Martorelles i avaluant el crèdit horari necessari.	Igualtat Recursos Humans RLT	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creació de la figura.</li> <li>• Disseny de pla de treball propi a partir de les accions del Pla d'Igualtat.</li> <li>• Avaluació del pla de treball.</li> </ul>

Signatura 1 de 1  
Marc Candela  
Callado

ALCALDE

04/09/2019

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





**Línia 3 Accés, promoció i desenvolupament dins l'organització en perspectiva de gènere**

**Objectiu**

**Incorporar la perspectiva de gènere a la cultura de treball interna de l'Ajuntament de Martorelles.**

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Incorporar la formació en equitat de gènere al Pla de Formació anual aplicat a tota la plantilla.	Recursos Humans Representació legal de la plantilla	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporació de la formació al Pla de Formació anual</li> </ul>
2	Incorporar el principi de la paritat en els Tribunals processos de selecció en totes les convocatòries de places de funcionari i personal laboral.	Recursos Humans	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paritat en els Tribunals</li> </ul>
3	Creació d'una Base de dades on se sistematitzi la recollida de l'absentisme, les incapacitats temporals i les excedències i permisos, per sexe, trams d'edat i causa de tota la plantilla per a generar-ne un històric que pugui ser analitzat i avaluat	Recursos Humans	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creació de la base de dades</li> <li>Nombre i tipus de variables incorporades</li> </ul>
4	Realitzar una jornada anual sobre perspectiva de de gènere i cultura de treball.	Recursos Humans	2021/ 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de Jornades i accions de treball i cures</li> </ul>

Signatura 1 de 1  
Marc Candela  
Callado

ALCALDE

04/09/2019

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/axi/diarixabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/axi/diarixabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



#### Línia 4 Comunicació corporativa en perspectiva de gènere

##### Objectiu

**Garantir que l'Ajuntament Martorelles tingui cura del llenguatge i la comunicació inclusiva i no sexista en tots els àmbits.**

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Continuar amb la revisió de la documentació de l'ajuntament amb clau de llenguatge no sexista.	Comunicació Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre i tipus de recursos revisats</li> </ul>
2	Seguir amb la revisió de la web municipal de l'ajuntament des de la perspectiva de gènere.	Comunicació Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisió de la web</li> </ul>
3	Donar a conèixer i facilitar els Manuals de comunicació no sexista per a les Administracions Públiques.	Comunicació Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enviament de correu electrònic</li> <li>• Manuals a la Intranet</li> </ul>
4	Crear una bústia de suggeriments virtual com una manera de fomentar la participació per la millora de les mesures d'igualtat efectiva entre dones i homes.	Comunicació Igualtat	2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creació de la bústia</li> <li>• Núm. de suggeriments, per sexe</li> </ul>

Signatura 1 de 1  
Marc Candela  
Callado

04/09/2019

ALCALDE

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



**Línia 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral**

**Objectiu**

**Promoure iniciatives per prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral i incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals i la seguretat en el treball.**

Accions	Responsable	Any	Indicadors	
1	Realitzar el Protocol d'Assetjament laboral del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat Representació legal de la plantilla	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar i actualitzar els protocols</li> </ul>
2	Aprovació del nou Protocol de Prevenció i actuació d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat Comissió d'Igualtat	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprovació del Protocol</li> </ul>
3	Formar a la plantilla en prevenció i actuació davant l'assetjament, l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de cursos realitzats.</li> <li>% de participació del personal de l'Ajuntament</li> <li>Grau de satisfacció</li> </ul>
4	Creació de la Comissió de Seguiment i avaluació dels possibles cassos d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Recursos Humans Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualització de la Comissió</li> <li>Nombre de reunions</li> </ul>
5	Fer difusió i pedagogia del nou Protocol l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral.	Comunicació Comissió d'Igualtat	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'accions i canals de difusió emprats</li> </ul>
6	Revisió del Pla de Prevenció Protocol de Riscos Laborals des de la perspectiva de gènere.	Recursos Humans	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisió del Pla</li> </ul>

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



7	En la planificació dels objectius de Seguretat en el treball, incorporar la perspectiva de gènere (mesures específiques tant per dones com per homes).	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificació amb perspectiva de gènere</li> </ul>
8	Realització de l'enquesta de Clima Laboral i càrregues de treball des de la perspectiva de gènere.	Recursos Humans Comitè de Seguretat i Salut Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realització de l'enquesta</li> <li>% de respostes per sexe</li> </ul>
9	Càpsules informatives sobre prevenció de riscos laborals i assetjament sexual i per raó de sexe a la Intranet i als taulers d'anuncis (consergeria, Policia Local, llars d'infants, brigada,...).	Recursos Humans	2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'accions informatives realitzades</li> <li>Assistència a les accions formatives per àrea i sexe</li> </ul>

Signatura 1 de 1	04/09/2019	ALCALDE
Marc Candela Callado		

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:

Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



## 5. Annex

### Annex 1. Relació de persones que han format part de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat

Nom i cognoms	Càrrec
Assumpta Pastor Torres	Regidora de Dones
Montserrat Torrents Pedragosa	Técnica de RRHH
Maria del Mar Segura Hidalgo	Técnica d'Igualtat
Elvira Matas Garcia	Coordinadora Serveis Socials
Gonzalo Plata Jimenez	Representant de CCOO

Martorelles, a data de la signatura electrònica.

L'alcalde  
Marc Candela Callado

Signatura 1 de 1	04/09/2019	ALCALDE
Marc Candela Callado		

Pot corroborar la validesa del document, fent servir les següents dades:		
Codi Segur de Validació	3ca0faa55e524eec85b57f6b2a13b807001	
Url de validació	<a href="https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp">https://seu.martorelles.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp</a>	
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original	