



Ajuntament
de Martorell



Diputació
Barcelona

**PLA D'IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT
DE MARTORELL I PATRONAT MUNICIPAL DE
SERVEIS D'ATENCIÓ A LES PERSONES DE
MARTORELL**

2013-2018

ÍNDEX

PLA D'IGUALTAT INTERN DE L' AJUNTAMENT DE MARTORELL i PMSAPM	1
PRESENTACIÓ	4
INTRODUCCIÓ.....	5
1.1 MARC DE REFERÈNCIA DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE EN L' ÀMBIT LOCAL. ELS PLANS D'IGUALTAT INTERNS	6
1.2 MARC LEGAL	7
OBJECTIUS	9
METODOLOGIA.....	11
3.1 ÀMBITS DELS PLANS INTERNS PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE....	12
3.2 COMPROMÍS INSTITUCIONAL I LIDERATGE.....	14
3.3 DIAGNOSI.....	15
3.4 ELABORACIÓ DEL PLA D' ACCIÓ.....	17
RESULTATS DE LA DIAGNOSI	18
4.1 CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.	19
4.1.1 L'Ajuntament de Martorell i les polítiques d'igualtat locals.....	19
4.1.2 Consciència i sensibilització corporativa.....	24
4.1.3 Nivell de transversalitat.....	29
CONCLUSIONS.....	31
4.2 SEGREGACIÓ VERTICAL I HORIZONTAL.....	33
4.2.1 Estructura Política.....	34
4.2.2 Estructura Tècnica.....	35
4.2.3 Segregació horitzontal	37
4.2.4 Segregació vertical.....	42
4.2.5 Grup de Classificació	44
4.2.6 Representació Sindical.....	45
CONCLUSIONS.....	48
4.3 CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA RETRIBUTIVA	50
4.3.1 Condicions laborals	51
4.3.2 Política Retributiva.....	56
CONCLUSIONS.....	63
4.4 POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....	64
4.4.1 Normativa reguladora de la formació i desenvolupament professional.....	65
4.4.2 Anàlisi de les variables i indicadors de la formació i desenvolupament professional.....	68
4.4.3 Percepcions del personal entorn la formació i el desenvolupament professional.....	73
CONCLUSIONS.....	77
4.5 COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE	79
CONCLUSIONS.....	88
4.6 CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I DE SALUT LABORAL.....	89
4.6.1 Els espais, els llocs de treball i els recursos.....	90
4.6.2 Incapacitats laborals, malalties professionals	91
4.6.3 El Pla de prevenció de riscos laborals.....	94
4.6.4 Diferències en salut i riscos laborals en accions informatives	96
CONCLUSIONS.....	96
4.7 USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR.....	98
4.7.1 Permisos i ús de les mesures de conciliació	99
4.7.2 Horaris laborals i conciliació familiar.....	102

4.7.3	Percepcions i coneixements de la plantilla respecte de les mesures i els permisos disponibles	105
	CONCLUSIONS.....	108
4.8	ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ.....	109
4.8.1	Variables i Indicadors d'anàlisi.	109
4.8.2	L'Ajuntament de Martorell i mesures davant l'assetjament sexual.....	110
4.8.3	Percepció, consciència i sensibilització corporativa.....	112
	CONCLUSIONS.....	116
	PLA D'ACCIÓ.....	118
5.1	INTRODUCCIÓ.....	119
5.2	ACCIONS PER ÀMBITS	121
	Àmbit 1. Cultura i política d'igualtat de gènere.	121
	Àmbit 2. Representativitat i equilibri.	122
	Àmbit 3. Condicions laborals i política retributiva.	122
	Àmbit 4. Polítiques de formació i desenvolupament professional.....	123
	Àmbit 5. Comunicació, imatge i ús del llenguatge.	123
	Àmbit 6. Condicions físiques de l'entorn de treball i la salut laboral.....	124
	Àmbit 7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar.	124
	Àmbit 8. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.	125
5.3	QUADRE RESUM DE LES ACCIONS.....	126

PRESENTACIÓ

L'any 2010, l'Ajuntament de Martorell va manifestar la voluntat de continuar treballant per a l'equiparació i la igualtat real entre els homes i les dones. Aquest fet es va concretar en l'aprovació del Pla d'Igualtat de Gènere de Martorell 2010-2013, a fi de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva.

El document, fruit de la reflexió i la discussió, aportava un diagnòstic de situació al municipi, i venia a ser el punt de partida per a la implementació de les polítiques d'igualtat a Martorell, en tots els àmbits.

Un dels eixos d'actuació és l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern, amb l'objectiu d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre treballadors i treballadores de l'Ajuntament i del Patronat Municipal de Serveis d'Atenció a les Persones de Martorell, en tots els seus àmbits, i eliminant totes les barreres que l'obstaculitzen.

Per a l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern, l'Ajuntament de Martorell es va acollir al suport tècnic que promou la Diputació de Barcelona, amb la qual cosa va adquirir el compromís polític ferm a favor de la igualtat de gènere, per passar a considerar-lo com a política pública.

El Pla d'Igualtat Intern 2013-2018 s'ha dut a terme durant el període març-novembre 2013 i ha consistit en una primera fase de diagnòstic i una posterior on s'han fixat un conjunt d'objectius, i accions calendaritzades per tal de facilitar el seguiment i l'avaluació.

La tasca desenvolupada en aquest temps ha donat com a fruit el document que presentem, Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Martorell i del Patronat Municipal de Serveis d'Atenció a les Persones de Martorell 2013-2018, amb l'objectiu de ser una guia per potenciar les capacitats de dones i homes i reforçar la cultura de la igualtat i la no discriminació, i d'aconseguir el desenvolupament personal i professional de totes les persones treballadores.

Agraïm el treball conjunt de la Diputació de Barcelona, per mitjà de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils i el personal tècnic, polític i la representació de personal de l'Ajuntament i el Patronat.

Martorell, novembre de 2013

INTRODUCCIÓ

1.1 MARC DE REFERÈNCIA DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE EN L'ÀMBIT LOCAL. ELS PLANS D'IGUALTAT INTERNS.

Els ajuntaments són pioners en la implementació de mesures per assolir la igualtat real entre dones i homes i proporcionen serveis que contribueixen a millorar les condicions de vida de tota la ciutadania. La creació de les Regidories d'Igualtat i la dotació de recursos econòmics i humans proporcionen solidesa a les principals línies estratègiques de les polítiques d'igualtat locals i acompanyen el canvi de dones i homes en la nostra societat.

Aquest compromís amb la igualtat és fruit de les particularitats de l'administració local: la proximitat, la detecció de noves demandes de la ciutadania amb la progressiva reorganització dels diferents serveis municipals. Així, responent al principi de subsidiarietat¹, els ens locals entenen que l'exercici de les responsabilitats públiques, de manera general, han d'incumbir preferentment a les autoritats més properes a la ciutadania.

Atenent a aquesta realitat la Diputació de Barcelona, per mitjà de l'*Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils*, ofereix suport econòmic i tècnic als municipis per mitja de diferents programes i serveis. Concretament, a la dècada dels anys 90, neix el Servei de Consultories amb l'objectiu d'elaborar, inicialment, els Plans d'igualtat a la Ciutadania. És així com, a partir de l'any 2009 i fruit dels canvis legislatius en matèria d'igualtat², es comencen a desenvolupar els *Plans d'Igualtat Interns*³ a forces municipis de la demarcació de Barcelona. Aquest fet és un gir important i una passa significativa per continuar aproximant-nos a la desitjada igualtat real entre dones i homes. No només s'incorporen nous agents en el procés de canvi sinó que s'entra a analitzar la pròpia estructura interna i organitzativa dels ajuntaments des de la perspectiva de gènere.

¹ Recollit a l'art. 4.3 de la Carta Europea d'Autonomia Local.

² Mirar 1.2 Marc Legal.

³ "Conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir en una organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar tot tipus de discriminació per raó de sexe, amb l'establiment dels objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats". Art. 46 de la Llei Orgànica, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

1.2 MARC LEGAL

El marc general en matèria d'igualtat entre dones i homes, així com la prohibició de qualsevol discriminació per raó de sexe, estan recollides la Constitució espanyola, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya ⁴, Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local i la Llei 26/1985 d'assistència social :

Constitució Espanyola

Art 14 CE Els espanyols són iguals davant la Llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

ART. 9 . 2 CE Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Estatut d'Autonomia de Catalunya

Art. 19. EAC. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliure d'explotació i maltractaments i de tota mena de discriminació.

Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.

Art. 28. Els municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies d'altres administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient.

Llei 26/1985 d'assistència social.

Art. 5.1 f La promoció d'actuacions que permetin prevenir i eliminar qualsevol discriminació per raons de raça, de sexe o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

⁴Per saber-ne més: *Marc legislatiu i competencial de les polítiques de gènere en l'àmbit local*; VVAA. Diputació de Barcelona 2007.

D'altra banda, trobem la legislació que recull explícitament l'elaboració de mesures i Plans d'Igualtat i on es garanteix l'aplicació de polítiques per eradicar les desigualtats i discriminacions dins l'exercici de l'activitat laboral :

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Disposició addicional vuitena. Plans d'igualtat.

1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen.

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

Capítol II. Acció Administrativa per a la Igualtat.

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

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

OBJECTIUS

El Pla d'Igualtat Intern, com a eina estratègica capaç de potenciar les capacitats i el talent de totes aquelles persones que treballen a la institució, promou i facilita el canvi organitzatiu mostrant els obstacles que dificulten la igualtat i posant a l'abast els mecanismes per assolir-la.

Objectiu general

- Generar un canvi formal i informal a l'organització mitjançant mesures que afavoreixin la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les àrees i departaments per garantir una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs i nivells de treball de l'ens local.

Objectius específics :

- Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere incorporant el principi d'igualtat en tota l'organització interna.
- Identificar els elements i valors formals i informals que obstaculitzen i dificulten la igualtat.
- Contribuir a superar les desigualtats existents en els rols, responsabilitats, formes d'accés, control dels recursos i la participació en la presa de decisions.
- Aprofundir en la coherència entre el funcionament intern de l'Ajuntament i les polítiques públiques d'igualtat que es promouen envers la ciutadania.

METODOLOGIA

3.1 ÀMBITS DELS PLANS INTERNS PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE.

Els Plans Interns són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els Plans Interns fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Els àmbits a analitzar són els següents:

- **Cultura i política d'igualtat de gènere.**

Identificar els valors formals i informals de l'organització, el nivell de compromís de l'Ajuntament i del seu personal envers la igualtat de gènere, el grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en totes les actuacions municipals, ja sigui de cara a la ciutadania en general, o en particular, en el tracte amb entitats, empreses o institucions del municipi.

- **Segregació vertical i horitzontal i condicions laborals.**

Analitzar la presència de dones i homes en els diferents nivells i departaments en què s'estructura l'ajuntament, els seus òrgans complementaris i en la representació sindical, el comitè d'empresa i la Junta de Personal. Identificar la tipologia de la contractació, l'antiguitat, les categories professionals, els grups de classificació, la jornada laboral per sexe i la seva representativitat.

- **Polítiques de selecció, contractació, avaluació i retribució del personal.**

Identificar els mecanismes de selecció, de promoció, de carrera professional, d'avaluació del rendiment del personal de l'ajuntament i el seu impacte de gènere. Analitzar la distribució de la plantilla per la mitjana de salari brut anual amb els complements per sexe i l'impacte diferenciat dels sistema de valoració dels llocs de treball.

- **Polítiques de formació i desenvolupament professional.**

Avaluar l'impacte de la política formativa de l'organització en relació a les necessitats de la plantilla, la representativitat en la participació d'homes i dones i en el disseny, la difusió i l'aprovació del pla formatiu.

- **Comunicació, imatge i ús del llenguatge.**

Analitzar la imatge que projecta l'ajuntament en relació a la igualtat de gènere mitjançant tots els canals de comunicació, i el grau de visibilització de les contribucions de les dones en l'organització i en el municipi.

- **Condicions físiques, de l'entorn de treball i de salut laboral.**

Analitzar l'equitat en l'assignació de recursos i condicions del lloc de treball i els espais compartits i la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals.

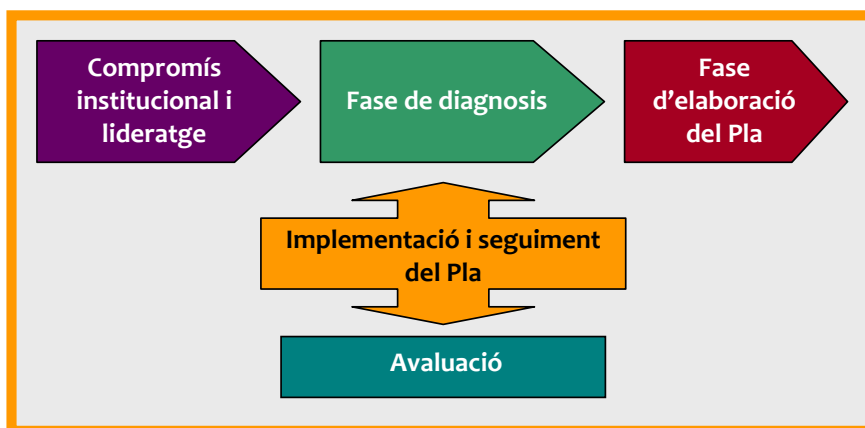
- **Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar.**

Identificar les mesures que ofereix l'ajuntament en la reorganització dels temps de treball i la conciliació i quin és l'impacte de gènere en el seu ús.

- **Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.**

Analitzar els mecanismes establerts per l'ajuntament per detectar i actuar davant comportaments sexistes o discriminatoris, si promou mesures de prevenció i sensibilització vers la temàtica així com la percepció general del personal de l'organització.

La metodologia utilitzada per a la realització del pla, combina diferents estratègies i tècniques de treball en tres fases clarament diferenciades:



Des de Diputació de Barcelona, es dona suport a les tres primeres fases del procés, i des de l'Ajuntament, s'assumeix el procés d'implementació, seguiment i avaluació del Pla.

3.2 COMPROMÍS INSTITUCIONAL I LIDERATGE

A iniciativa de l'Ajuntament, s'adopta el compromís de posar en marxa un Pla Intern, i un cop la direcció política i tècnica de l'Ajuntament decideix posar-lo en marxa, es fa públic aquest compromís comunicant aquesta decisió a tot el personal de la institució⁵. Cal també donar-ne compte al Ple municipal.

L'Ajuntament, ha designat les persones responsables d'impulsar i de fer el seguiment de tot el procés per posar en marxa el Pla Intern:

- Cap de Recursos Humans, Sr. Josep Garrido.
- Tècnica de Recursos Humans de l'Ajuntament, Sra. Marta Canals.
- Tècnica de Recursos Humans del Patronat, Sra. Carme Peñafiel.
- Tècnica referent d'Igualtat de Gènere, Sra. Carme Cordón.

En aquest sentit, és important el lideratge de la regidoria d'igualtat, conjuntament amb el departament de recursos humans, ja que les persones responsables de les àrees han de vetllar per la confidencialitat de la informació.

⁵ Veure "Pla de Comunicació" a l'Annex XX

3.3 DIAGNOSI

L'objectiu de la fase de diagnosi és realitzar una radiografia, i establir la situació de partida de l'Ajuntament vers l'equitat de gènere.

Per a la realització de la diagnosi de l'Ajuntament de Martorell, s'han utilitzat diversos materials d'anàlisi:

- **Excel** omplert per l'Ajuntament amb dades de gestió de Recursos Humans sobre:
 - Contractació, antiguitat, categories professionals, grups de classificació i jornada laboral
 - Selecció, promoció, i avaluació del rendiment, salari brut anual amb els complements per sexe i sistema de valoració dels llocs de treball.
 - Formació i desenvolupament professional.
 - Gestió del temps, permisos, llicències, absentisme i baixes laborals.
- **Qüestionari**⁶ sobre la percepció del personal (Respost pel 27 % del personal del consistori i patronats)
- **9 Entrevistes**⁷ :
 - Josep Casasayas i Puig. Regidor d'Hisenda i Règim Interior.
 - Mercè Morera i Santafè. Regidora d'Ensenyament, Benestar Social i Salut.
 - Lluís Esteve i Balagué. Regidor de l'Àrea de Serveis a les Persones i Vicepresident Patronat Municipal de Serveis d'Atenció a les Persones.
 - Jaume Tramunt. Secretari / Antoni Calpe. Interventor (Entrevista conjunta).
 - Josep Garrido. Cap del Departament de Recursos Humans.
 - Valentí Santos. Director del Patronat Municipal de Serveis d'Atenció a les Persones.
 - Carmen Cordón Cobo. Tècnica d'Igualtat.
 - Dolors Armengol i Pere Mas. Riscos Laborals (Entrevista conjunta).
 - Representants de les persones treballadores. Ajuntament : Paquita Rodríguez, Junta de persones funcionàries i Silvia Companyó, Comitè Empresa. Patronat: Manolo Garrido, Comitè d'Empresa (Entrevista conjunta).
- Revisió de la **documentació** facilitada per l'ajuntament

⁶ Annex 1

⁷ Annex X

- Reglament Orgànic Municipal
 - Conveni col·lectiu
 - Acord de condicions
 - Altres acords sindicals
 - Relació de llocs de treball
 - Pla de prevenció de Riscos Laborals
 - Pla de Formació
 - Memòries de la regidoria d'igualtat des del 2001
 - Protocol de violència de gènere
 - Protocol d'assetjament sexual
 - Pressupost de la regidoria de polítiques d'igualtat
- Altres materials de consulta pública (Legislació, bibliografia etc..)

L'informe resultant de l'anàlisi d'aquests àmbits és validat per la comissió del pla o en el seu defecte, per les persones referents de l'Ajuntament, i presentat al personal en la segona fase del procés, per tal de donar-lo a conèixer i debatre les possibles actuacions a proposar.

3.4 ELABORACIÓ DEL PLA D'ACCIÓ

L'objectiu d'aquesta fase és **desenvolupar un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i la garantia de l'equitat de gènere en el sí de l'Ajuntament**. Aquestes mesures responen a uns objectius prèviament fixats i a uns resultats esperats, són prioritzades i van acompanyades d'una proposta de calendarització.

Per a la proposta d'actuacions, es planteja una metodologia participativa, amb grups de treball per a personal tècnic i equips de comandament, on es presenten els trets principals del resultat de la diagnosi, i posteriorment es realitzen dinàmiques participatives per tal d'extreure una bateria de propostes d'actuació a desenvolupar.

Per a cada actuació, es determinen els recursos humans i materials necessaris per portar-la a terme, les persones responsables, les persones o unitats implicades en la seva execució i les persones destinatàries .

La comissió, formada per les persones responsables de vetllar pel procés, més les persones representants de la Junta de Personal i els Comitès d'empresa, és l'encarregada de validar les accions proposades, i finalment les persones responsables polítiques ho ratifiquen.

En última instància, cal l'aprovació pel Ple Municipal del Pla Intern per a la Igualtat de Gènere i la difusió del mateix. Posteriorment, s'inicia la difusió del Pla per tal de garantir que tot el personal se senti implicat i es faci seus els objectius : presentar els resultats de la diagnosi, les dades estadístiques que mostrin els desequilibris i la diferent representació de les dones, els objectius del Pla, la proposta d'àmbits a treballar, les accions a desenvolupar, etc.

**RESULTATS DE LA
DIAGNOSI**

4.1 CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE.

“No recordo el nom de qui va afirmar que els pintors en ajuden a veure el món. Des de la perspectiva de gènere podríem prendre el quadre de David El jurament dels Horacis, com a plasmació de l'imaginari modern en relació al grup de dones en el moment fundacional de les nostres democràcies : en grup, sense contorns clarament individualitzats, al fons... sobre el qual emergeixen amb tota la seva pregnància les figures masculines, com subjectes del pacte que legitima la nova forma d'organització política”

Celia Amorós.⁸

En aquest primer capítol, per tal de tenir una mirada al voltant de quina és la cultura i política d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Martorell, identifiquem quins són els valors formals i informals de l'organització, el nivell de compromís institucional –també els de les seves persones treballadores- i el grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en totes les actuacions municipals. La finalitat, per tant, és visibilitzar el grau d'implicació estratègica de les polítiques d'igualtat a l'organització en tots els seus àmbits, nivells i polítiques.

Les principals variables analitzades són :

- Integració de la igualtat de gènere en l'estratègia general de l'Ajuntament.
- Identificació dels mecanismes que garanteixen la transversalitat de les actuacions.
- Grau de sensibilització i compromís de les persones treballadores en totes les àrees i nivells retributius.
- Existència d'un Pla d'Igualtat de Gènere.
- Existència de mecanismes sistemàtics de participació de les persones treballadores i de la seva representació legal en les accions en favor de la igualtat.

4.1.1 L'Ajuntament de Martorell i les polítiques d'igualtat locals.

Cultura corporativa i igualtat.

El **Pla d'Actuació de Mandat (PAM)** de l'Ajuntament de Martorell no està formalitzat com a tal. Sí que trobem, però, elements de **compromís, complicitat i voluntat política⁹ i tècnica**

⁸ Amorós, Celia i De Miguel, Ana. *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*, Minerva, Madrid, 2007. Volum III, pàg. 364.

⁹ Parlem de *Pla d'Actuació de Mandat (PAM)*, però el principi d'igualtat també es pot formalitzar per diferents vies. Una bona alternativa és l'aprovació d'una Ordenança o Reglament municipal. Com a bona pràctica recomanem el document realitzat per Emakunde –Institut Basc de les dones- *Ordenanza Marco en el Ámbito de la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV.* www.emakunde.euskadi.net

que denoten el posicionament de l'Ajuntament de Martorell per a les polítiques d'igualtat. És a dir, des de la realització del **Pla d'igualtat de Gènere 2010-2013**¹⁰ i per mitjà del Patronat Municipal de Serveis d'Atenció a les Persones (PMSAPM), s'expressa la voluntat de continuar treballant per a l'equiparació i la igualtat real entre dones i homes¹¹.

Com més endavant es veurà, depenent de la **Regidoria d'Ensenyament, Benestar Social i Salut**, és on s'ubiquen les **polítiques específiques d'igualtat** : amb **assignació pressupostària específica** (68.000 €), en disposició d'una **referent tècnica d'igualtat** i el **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (Siad-Cird)** com l'espai físic de referència en matèria d'igualtat¹².

Per si mateixos, **no existeixen mecanismes que garanteixin que les polítiques d'igualtat s'incrustin en tots els nivells i Àrees de l'ens local**. La Comissió d'igualtat - Òrgan que vetlla pel seguiment i implementació en matèria d'igualtat - tot i estar constituïda no està operativa.¹³ Per tant, la **transversalitat en les polítiques d'igualtat** s'entenen com quelcom que depèn, exclusivament, d'un Servei o Departament i no acaben d'impregnar tota l'organització.

En aquest sentit, a tall d'exemple, manca una interiorització d'una **metodologia de treball que incorpori en els informes, estudis o anàlisi de detecció de necessitats el tractament de les dades desagregades per sexe** - tal i com indica la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes en l'article 20 - i que garantiria que en totes les àrees i departaments s'incorporés la variable sexe. O bé, que en les subvencions, licitacions o concursos que s'ofereixen s'indiqui un sistema d'acreditació o de bones pràctiques que **afavoreixi que les empreses contractades o entitats es mostrin sensibles al principi d'igualtat**.

Finalment, els departaments amb una forta capacitat de decisió a l'organització estan liderats per homes (Urbanisme, Hisenda i Règim Interior, Promoció Econòmica i Seguretat Ciutadana) quedant els àmbits socials o d'atenció a les persones en lideratges femenins (Benestar Social, Cultura i Joventut, Comerç, Turisme i Patrimoni Històric, Medi Ambient i

¹⁰ Aprovat per Comissió de Govern del Patronat Municipal de Serveis a les Persones de Martorell, el 27 de setembre de 2010.

¹¹ *Pla d'igualtat de Gènere. Martorell, 2010-2013*. Presentació, Salvador Esteve i Figueras. Alcalde de Martorell.

¹² Des de l'octubre de 2012 el Siad-Cird disposa d'una nova ubicació que ha millorat tant les condicions físiques com l'accés de la ciutadania al Servei.

¹³ Es va formalitzar en el moment de la realització del Pla d'igualtat de Gènere 2010-2013.

Habitatge), entenent que el PMSAPM - organisme que aglutina els Serveis a les Persones - està dirigit, també, per un home.

Elements estratègics significatius pel desenvolupament de les polítiques d'igualtat

Acció	Si/No	Específicament
Programa d'Actuació Municipal (PAM).	No	
Principi d'Igualtat entre dones i homes.	Si	Pla d'Igualtat de Gènere 2010-2013
Comissió de seguiment Pla d'Igualtat de Gènere.	Si	
Regidoria específica	Si	Integrada a la Regidoria d'Ensenyament, Benestar Social i Salut.
Pressupost assignat	Si	68.000 € -2012- ¹⁴
Personal tècnic d'igualtat	Si	Carme Cordón Cobo

Cultura específica: les polítiques d'igualtat de gènere.

L'any 1998 l'Ajuntament de Martorell va iniciar, des del **Departament de Serveis Socials d'Atenció Primària**, una sèrie d'activitats adreçades a les dones del municipi, sent la persona responsable la psicòloga del departament.

El suport en les intervencions en aquest àmbit, de forma progressiva, es va anant consolidant alhora que sorgien noves necessitats. Així a **l'any 2001** es va començar a plantejar la possibilitat de crear un programa específic on es recollissin les actuacions adreçades a les dones: el **Programa d'Atenció a la Dona**. Aquest programa estava format per un conjunt d'actuacions que tenien com a marc teòric el desenvolupament de polítiques municipals per a la igualtat d'oportunitats, amb la finalitat de combatre les discriminacions per raó de gènere i impulsar processos d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. És en aquest moment on *l'Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home* de la Diputació de Barcelona inicia, de forma explícita, el suport tècnic i econòmic amb el **Conveni PADI i el Programa Dones amb Marxa**.

¹⁴ El pressupost s'ha mantingut estable durant els últims 3 anys.

Actuacions rellevants.

L'any **2002** es va donar un impuls important al programa amb la creació, com a catalitzador de l'atenció, del **Servei d'Informació i Atenció a les Dones**. D'aquesta manera es posa en marxa un espai físic propi i, de forma paral·lela, s'elabora el **Circuit Municipal d'Atenció a les Dones Víctimes de Violència**¹⁵. És, per tant, a principis de la dècada de l'any 2000 on cal situar el moment clau de l'inici i posterior consolidació dels diferents serveis i programes.

En aquesta línia, un altre pas significatiu és la realització del **Pla d'Igualtat de Gènere 2010-2013** on a partir de l'anàlisi i el disseny realitzat entre diferents Àrees i Departaments es temporalitzen tot un seguit d'accions en un termini de temps establert. Aquest document, en definitiva, és l'eix i guia que vertebrava les actuacions a implementar des de l'ens local.

Per altra banda, és significatiu ressaltar la participació de l'Ajuntament de Martorell en diferents projectes realitzats a la comarca del Baix Llobregat. L'any 2006 va ser subseu en el **II Congrés de les Dones del Baix Llobregat**, destacant les temàtiques abordades en aquell moment –en format Jornada i sota el títol *Nous Valors, nous rols*- com les noves masculinitats i feminitats, coeducació o la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. També com a subseu en l'última edició del **III Congrés de les Dones del Baix Llobregat (2010)**, l'Ajuntament de Martorell va portar a terme la Jornada: *On som respecte a la coeducació: una aproximació a la realitat des del món local*. A l'actualitat, Martorell segueix participant en l'**Assemblea del Consell Comarcal del Baix Llobregat** a partir de tres dones delegades –la responsable tècnica del Siad i dues representants de les Associacions de Dones de municipi -.

Des de la sensibilització a la ciutadania destaquen diverses accions com el **Taller d'Igualtat (2005)** –dirigit a noies i nois de 12 a 25 anys- en els Centres d'Educació Secundària i Espais Juvenils del municipi i els **Espais de Tertúlia (2005-2012)** dirigits a dones i amb temàtiques relacionades amb la història de les dones, el creixement personal i la salut. Val a dir que en els últims anys s'ha potenciat, especialment, el **treball en sensibilització** tant en els Centres Educatius de Primària i Secundària així com en els Programes de Qualificació Professional Inicial –PQPI-.

¹⁵ El suport donat per a la Diputació de Barcelona, des de l'any 2001, s'ha atorgat de forma ininterrompuda.

Finalment, l'any 2010 s'elabora el **Protocol d'actuacions per prevenir la mutilació genital femenina** i es presenten els materials elaborats pel Grup Interdisciplinari per a la prevenció i l'Estudi de les pràctiques tradicionals perjudicials (GIPE).

A l'actualitat les principals accions desenvolupades en el Programa d'Igualtat de Gènere són :

Projectes i accions	Descripció
Cird-Siad ¹⁶	Siad, des de 2002. Els dos serveis conjuntament des de 2012.
Commemoració. Actes de sensibilització anuals.	8 de març. Dia Internacional de les Dones. 25 de novembre. Dia Internacional contra la Violència Masclista. 28 de maig. Dia Internacional d'Acció per a la salut de les dones.
Abordatge Integral de la Violència Masclista.	Circuit Municipal d'Atenció a Dones víctimes de Violència.
Programa Engranatge	Tallers dirigits a nenes i nenes d'Educació Primària i adolescents i joves dels Centres Educatius i Programes de Qualificació Professional Inicial –PQPI-.
Tarda Oberta. Espai de tertúlia per a dones.	Espai setmanal de trobada. Xerrades a partir de tres eixos: creixement personal, història i salut.
Mòdul Igualtat d'Oportunitats. Plans Ocupacionals. ¹⁷	Formació (7h) en sensibilització a persones que estan realitzant Plans Ocupacionals.

Totes aquestes activitats i projectes són estables al llarg de l'any. A tall d'exemple, pel que fa a les **commemoracions aquest any 2013** en el *Dia Internacional de les Dones* es varen combinar activitats com l'esport des de la perspectiva de gènere, la recuperació de la memòria històrica o tallers de sensibilització amb la ja tradicional lectura del manifest institucional –acompanyada d'una peça musical a càrrec de l'Escola Municipal de Música -. En el *Dia Internacional d'acció per a la salut de les dones*, es va centrar en la cura de la salut i la menopausa amb una xerrada a càrrec de la metgessa de l'ABS de Martorell. Finalment, a l'espera del proper 25 de novembre de 2013 –*Dia Internacional contra la violència vers les dones*- en l'edició de 2012 les activitats van girar al voltant de les dones i la 2ª República, la guerra, el franquisme i la construcció de la democràcia combinant accions de sensibilització i la lectura, també, del manifest institucional.

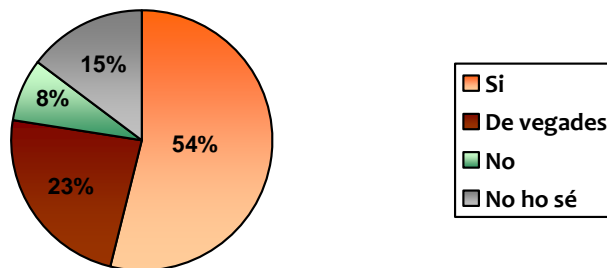
¹⁶ El servei ofereix atenció i informació individualitzada, suport jurídic i psicològic a les dones del municipi així com el conjunt d'activitats de sensibilització dirigides a la ciutadania. L'horari d'atenció és de dilluns a divendres de 10-14.30 , i els dimecres –amb visita concertada- de 15.30-17.30h.

¹⁷ En termes d'inserció laboral per a dones també, dins el Projecte Impuls, es porta a terme des del Siad-Cird un taller sobre habilitats personals (8h).

4.1.2 Consciència i sensibilització corporativa.

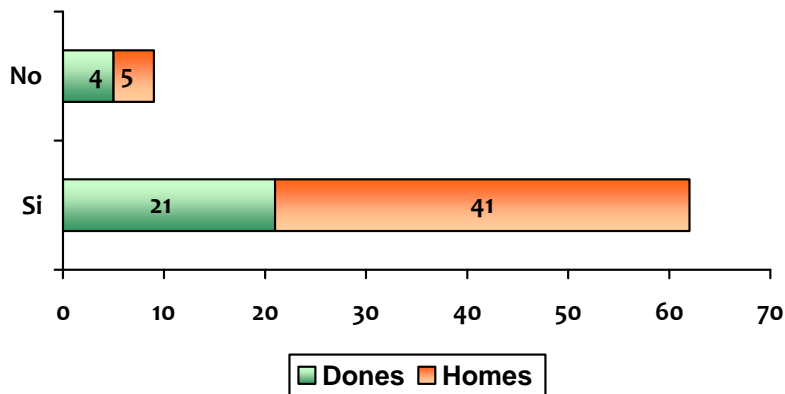
A nivell global s'observa que un **54% de la plantilla municipal** considera que **existeix igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament de Martorell i el PMSAPM**. Per tant, una part representativa¹⁸ de les persones treballadores valora que la igualtat està present en l'ens local.

Gràfic 4.1.1 Percepció Igualtat dones i homes.



Si observem, però, les **respostes donades per dones i homes la situació és proporcionalment diferent**: el doble d'homes (41) considera que existeix igualtat, mentre que les dones (21) perceben la situació d'igualtat en menor grau. O sigui, **el grau de satisfacció en termes d'igualtat és menor en les dones que en els homes**. O el que és el mateix, les dones perceben més les possibles situacions de desigualtat.

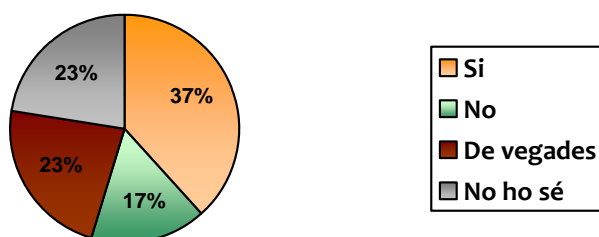
Gràfic 4.1.2. Percepció igualtat desagregada



¹⁸ El Qüestionari ha estat contestat per 115 persones treballadores, de 411 en total –entre Ajuntament i PMSAPM-. És a dir, un 27% de la plantilla.

Pel que fa, pròpiament, a la **incorporació de la perspectiva de gènere en l'organització interna** trobem que les respostes són més ajustades :

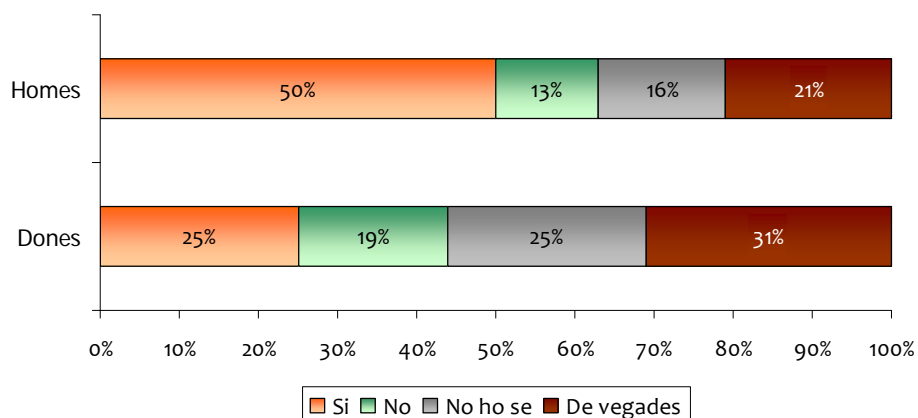
Gràfic 4.1.3 Percepció Organització Interna



Un **37%** de la plantilla creu que la perspectiva de gènere està integrada en el sí de l'organització. Tot i que un **17%** es decanta clarament pel **No**, existeix una part significativa de persones treballadores - pràcticament la meitat (**46%**) - que es decanta per **De vegades** o **No ho sé**.

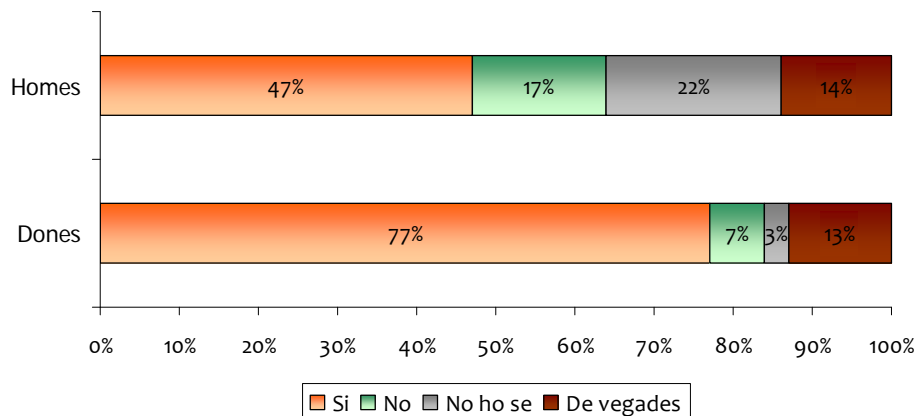
I si ho desagreguem per sexes **ens tornem a trobar que la percepció és força diferent**. El **50%** dels homes considera que **Si**, enfront del **25%** de les dones. Tanmateix, el **No** i el **De vegades** en les dones segueix sent força superior (**50%**) en comparació amb els homes (**34%**).

Gràfic 4.1.4 Percepció organització interna desagregada



Pel que fa, explícitament, al Departament on s'està desenvolupant l'activitat laboral, es dona una situació inversa a l'anterior. **Les dones consideren en un 77% que es promou la igualtat i la no discriminació, mentre que en el cas dels homes és del 47%**.

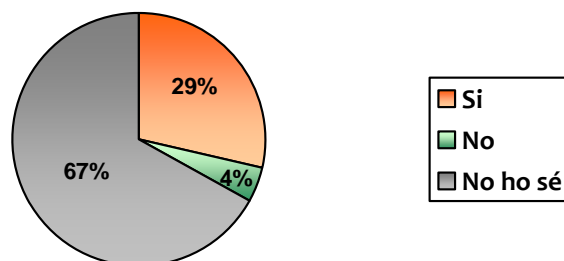
Gràfic 4.1.5 Percepció necessitat Pla d'Igualtat Intern desagregada



Aquesta diferència coincideix amb un dels elements que va ser comú en les percepcions de les entrevistes realitzades, on es va posar de manifest que **existeix una manca de cultura organitzativa en l'ens local**. Aquest fet podria ser explicatiu, en part, de com es viu la perspectiva de gènere en la organització interna. Així, gairebé totes les persones entrevistades van **explicitar la voluntat i la sensibilitat mostrada i la certesa de que els valors de la igualtat estan incrustats en el dia a dia de l'Ajuntament** i que, en tot cas, l'elaboració del *Pla d'Igualtat Intern* –a part de complir una obligació legal- **donarà una fotografia actual i una mirada d'allò que cal millorar i que en la dinàmica quotidiana passa desapercibuda**.

En aquesta línia, les respostes rebudes davant del coneixement del que es porta a terme en polítiques d'igualtat és força desconegut. Sobretot, tenint en compte, el **desconeixement de la plantilla municipal de l'existència del Pla d'Igualtat de Gènere 2010-2013** –eix vertebrador del treball realitzat en matèria d'igualtat- :

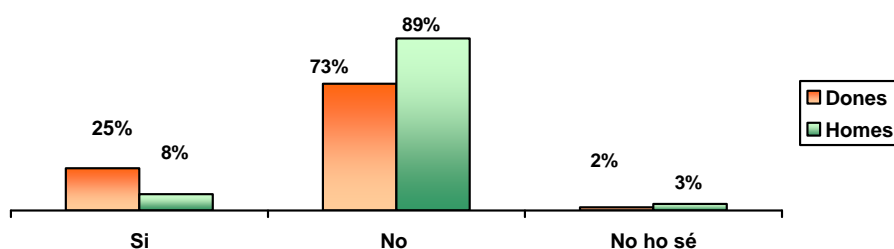
Gràfic 4.1.6 Coneixement Pla d'Igualtat de Gènere



Tanmateix, l'apartat de la difusió –tant interna com externa- **és un element clarament a millorar** i verbalitzat, també, en gairebé totes les entrevistes realitzades¹⁹. No obstant, ja s'està fent un esforç per millorar-la - a nivell extern - i **apareix tant la necessitat com la consciència de fer el mateix a nivell intern**. Aquest fet, sens dubte, no només facilitaria molt el coneixement de les activitats sinó també la comunicació entre totes les àrees/departaments de l'Ajuntament i el PMSAPM.

Per altra banda, es detecta que caldria realitzar algun tipus de formació referent a aspectes bàsics d'igualtat. Tant a les entrevistes com en el qüestionari apareixent elements que així ens ho indiquen. En àrees o departaments més propers a treballs d'atenció a les persones existeix un coneixement més acurat o proper cap a la temàtica, en comparació en àmbits més tècnics. **La percepció és que la voluntat, predisposició i el principi de procurar tenir un tracte d'igualtat entre les persones treballadores existeix tot i que quant s'aprofundeix en com s'incorpora la perspectiva de gènere en cada Àrea caldria un major coneixement de l'àmbit.**

Gràfic 4.1.7 Formació en matèria d'igualtat

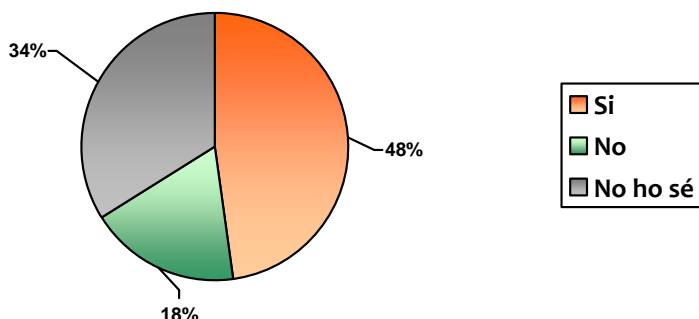


El 33% de la plantilla diu haver realitzat alguna formació. Si es desagrega per sexes, les dones computen el 25% d'aquest total. És a dir, només un 8% dels homes ha rebut formació en matèria d'igualtat.

Finalment, davant la pregunta **Creus que és necessari un Pla d'Igualtat Intern a l'Ajuntament de Martorell?** les persones treballadores consideren en un 48% que Sí, un 18% No i un 34% afirma No ho sé.

¹⁹ Per temes referents a Comunicació mirar capítol 5. *Comunicació, imatge i ús del llenguatge*.

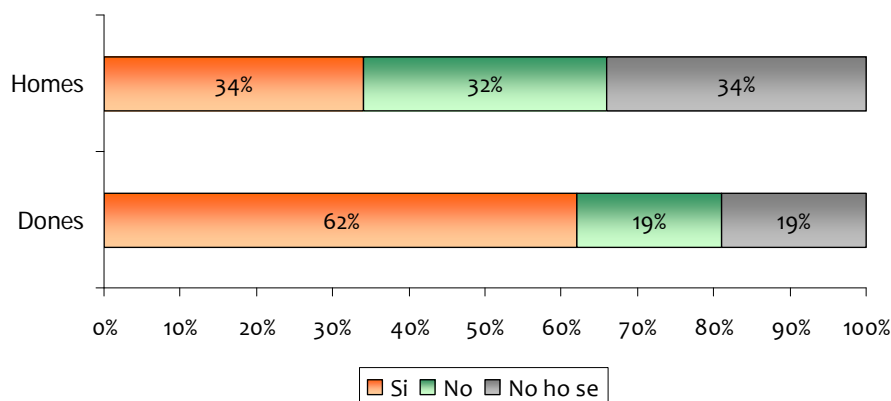
Gràfic 4.1.8 Percepció necessitat Pla d'Igualtat Intern



En tot cas, pràcticament, la meitat de la plantilla (48%) considera que és necessari disposar del document. Aquest element és positiu, però també cal tenir en compte que el 34% afirma no saber-ho. És a dir, existeix un desconeixement de que és i perquè serveix un Pla d'Igualtat Intern.

Per sexes, les dones afirmen en un 62% que és necessari mentre que els homes ho consideren en un 34% - molt a prop del 32% que considera que No ho és -.

Gràfic 4.1.9 Percepció necessitat Pla d'Igualtat Intern desagregada



En l'apartat d'observacions - on s'invita a afegir alguna suggeriment o opinió -, s'observa una polarització en les posicions que van des de comentaris on s'afirma que no es veu necessària la realització del document - ja que la igualtat es dona per incorporada - a d'altres on es viu com una oportunitat per tal de posar fil a l'agulla en la matèria -. També es fa incidència a la vinculació entre l'elaboració i la implementació i la seva obligatorietat legal.

Els comentaris més destacats són :

“Jo mai m’he sentit discriminada en la meva feina. Aquesta enquesta no es correspon amb el meu entorn laboral”.

“M’agradaria que aquest tema estigues ja normalitzat, i per fer-ho hauríem de posar-nos a treballar el més aviat millor”.

“Per la meva experiència personal al llarg dels anys que treballo a la casa no he tingut mai la sensació de discriminació per aquest motiu. Per això penso que no s’ha de calcular exacte el número d’homes i dones que hi treballem sinó la capacitat per exercir el seu càrrec (...). Ara crec que no toca gastar diners públics amb aquestes coses”.

“Tots els caps de l’Ajuntament són homes; si el Pla d’Igualtat ha de ser paper mullat no cal realitzar-lo”.

“Tinc la sensació que no hi ha discriminació per raó de sexe, independentment que en aquesta Àrea, per altres qüestions, els tècnics són majoritàriament homes i el personal administratiu dones”.

“Que els caps de Departament facin formació i practiquin les polítiques d’igualtat. Les relacions laborals i de tracte han de ser igualitàries”.

“Diria que el Pla s’ha de fer per normativa. Tampoc ho veig prioritari, però alguna cosa a millorar hi ha. Endavant, enllestir-lo en breu i que sigui clar i ràpid”.

“Ja és hora de que es faci alguna cosa al respecte, encara que només sigui per la obligatorietat legal”.

“Que aquest tema no quedi només en quelcom estètic i políticament correcte –o sigui un tràmit- i passi a ser un eix transversal amb vinculació interdepartamental”.

4.1.3 Nivell de transversalitat.

Per mesurar **la transversalitat s’estableix com a punt de referència el Pla d’Igualtat de Gènere 2010-2013**, document que engloba i és l’eix de tot el que es desenvolupa en l’àmbit igualtat. A més a més, es compta amb el Siad-Cird, com l’espai físic –intern- i punt visible – extern- a la ciutadania de les polítiques d’igualtat locals; tant el personal polític com la gran majoria de les persones treballadores així ho manifesten i en tenen coneixement.

En les **diades commemoratives**²⁰ destaca la participació conjunta de les següents àrees²¹ :

Àrees/Departaments
Alcaldia
Serveis Socials d'Atenció Primària (SSAP)
Cultura
Sanitat
Mitjans de Comunicació
Esports
Centre de Formació de Persones Adultes
Centres Educatius i AMPA's

L'objectiu d'aquesta participació és la **consolidació**, any rere any, d'aquest treball transversal. Sabent, però, que són tres aportacions puntuals en el curs anual, **és un element a destacar donada la participació d'una bona base de les àrees de l'Ajuntament i, òbviament, del PMSAPM** (organisme del qual depèn el Siad-Cird). Donat el dèficit, anteriorment explicat de la manca de canals de comunicació interns, si que es percep que **el personal coneix aquestes activitats, on s'ubiquen i qui és la persona responsable.**²²

Si analitzem la transversalitat de forma **continuada i estable** al llarg de l'any trobem:

Àrees/Departaments
Serveis Socials d'Atenció Primària (Benestar Social)
Educació
Treball i Promoció Econòmica
Salut

Des de la Regidoria de **Benestar Social** es coordina el *Circuit Municipal d'Atenció a les dones víctimes de Violència de Gènere* i el *Protocol d'actuacions per prevenir la Mutilació Genital Femenina*. El Circuit disposa d'una Comissió Tècnica que agrupa les diferents persones professionals on, de forma periòdica, s'aborda tant el seu funcionament com el seguiment de casos. Aquest any, per exemple, s'ha realitzat una formació²³ amb la participació de 18 persones –entre Ajuntament i PMSAPM-. També, a partir de la realització de tallers de

²⁰ *Dia Internacional de les Dones* -8 de març -, *Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones* -28 de maig- i *Dia Internacional Contra la Violència vers les Dones* -25 de novembre -.

²¹ Des de la ciutadania l'aportació de les Associacions de Dones, l'Associació Catalana de Lluita Contra el Càncer i l'Associació de Fibromiàlgia i Fatiga Crònica.

²² Tècnica referent d'igualtat, Carmen Cordón Cobo.

²³ *Violència vers les dones: Anàlisi del protocol i seguiment del circuit d'atenció*. Diputació de Barcelona.

sensibilització en relacions abusives dirigides a diferents nivells i edats, s'estableix un treball coordinat amb les regidories d'Ensenyament i Joventut, arribant a un volum de participants força remarcable²⁴. Igualment, en coordinació amb la Regidoria de Sanitat, es porten a terme diferents cursos i xerrades vinculades a l'estreta col·laboració que s'estableix amb l'Associació de Catalunya Contra el Càncer i l'Associació de Familiars d'Alzheimer. Finalment, en coordinació amb la Regidoria de Treball i Promoció Econòmica, també en la modalitat de tallers, es realitza un mòdul de sensibilització en cursos de Formació Ocupacional.

CONCLUSIONS.

L'Ajuntament de Martorell **té voluntat d'incorporar el principi d'igualtat en les seves polítiques municipals** estant explicat el seu compromís polític i tècnic, l'assignació d'una partida econòmica, personal tècnic de referència i disposa del *Pla d'Igualtat de Gènere 2010-2013* en vigència. Com s'indica, aquests elements mostren la seva voluntat i operativitat **però no existeix una formalització explícita del principi d'igualtat en el sí de l'organització**, ja sigui a partir del *Pla d'Actuació de Mandat* (PAM), Ordenança o Reglament o dins de la pròpia missió de l'organització.

A nivell d'organització interna **no existeix una cultura d'igualtat consolidada**. La **Comissió d'Igualtat**, que és l'Òrgan que vetlla en implementar i fer el seguiment de les polítiques d'igualtat a totes les àrees i departaments, **està formalitzada a partir de la realització del Pla d'Igualtat de Gènere 2010-2013 però no operativa**. En aquest sentit, existeix un treball transversal consolidat, però no extensiu a d'altres àrees de l'Ajuntament menys familiaritzades en incloure la perspectiva de gènere en les seves accions.

En aquesta mateixa línia, **no existeixen mecanismes de difusió i comunicació interna entre les persones treballadores i la direcció**. Aquest ha estat un tema coincident, per exemple, en totes les persones entrevistades – tant a nivell polític com tècnic -. Per exemple, el 71% de la plantilla no coneix l'existència del Pla d'Igualtat de Gènere 2010-2013.

El Servei d'Informació i Atenció a les Dones - punt de referència per a les dones del municipi- **és un recurs àmpliament consolidat i conegut per a l'amplia**

²⁴ 560 alumnes de Primària, 180 alumnes de Secundària i 20 persones dels Centres Especials de Treball.

majoria del personal polític i de les persones treballadores. Com també ho és el **Circuit Municipal d'Atenció a Dones Víctimes de Violència de Gènere**, en aquest cas la seva Comissió es reuneix periòdicament i la seva valoració és molt positiva.

Es detecten, tal i com mostren els gràfics referents a formació de la plantilla, un **desconeixement d'aspectes bàsics en matèria d'igualtat i poques persones formades en l'àmbit.**

Finalment, s'observen **diferències significatives en la percepció de dones i homes** alhora de valorar la satisfacció en termes d'igualtat, les possibles situacions de desigualtat i la necessitat de realitzar un *Pla d'Igualtat Intern*. **Les dones detecten més les necessitats, el seu grau de satisfacció és menor i veuen més important elaborar accions en aquest sentit.**

4.2 SEGREGACIÓ VERTICAL I HORITZONTAL

“El mundo no puede permitirse la pérdida de los talentos de la mitad de las personas, si estamos aquí para resolver la multitud de problemas que nos preocupan”

Rosalyn Yalow, Premi Nobel de Medicina 1977

Aquest capítol té com a finalitat analitzar la situació dels homes i les dones pel que fa als diferents departaments i òrgans en què s'estructura l'ajuntament tant a nivell polític com tècnic, i del Patronat Municipal de Serveis d'Atenció a les Persones de Martorell (PMSAPM) i els òrgans sindicals. L'anàlisi des de la perspectiva de gènere dels llocs de treball i dels òrgans de representativitat ens permet detectar si existeix equilibri en les diferents àrees funcionals i de comandament. Analitzarem el principi de representativitat a través del concepte de paritat, que cap dels dos sexes predomini amb més d'un 60% i dos fenòmens que es solen donar en l'anàlisi del mercat de treball:

La **segregació horitzontal** es detecta quan no hi ha una distribució uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i valor social inferiors i que són una prolongació del seu rols de cura i atenció de les persones i a les activitats domèstiques, mentre que els homes solen concentrar-se en àmbits de la tècnica i/o oficis.

La **segregació vertical** es detecta quan no hi ha una distribució uniforme d'homes i dones en els diferents nivells i concretament en els llocs de més responsabilitats i més remunerats.

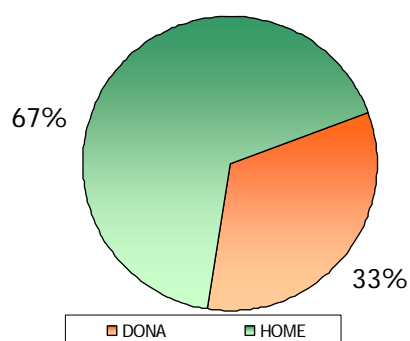
Per a l'anàlisi d'aquest capítol s'han utilitzat les següents variables:

- Distribució estructura política i regidoria per sexe
- Distribució òrgans de govern, tinències alcaldia i dedicació polítiques per sexe
- Distribució de la plantilla per sexe i regidoria/àrea
- Distribució de la plantilla per sexe i lloc de treball i per grup de classificació
- Distribució de la plantilla per sexe, i nivell de responsabilitat tècnica i política, per departaments i àrees municipals
- Representativitat sindical

4.2.1 Estructura Política

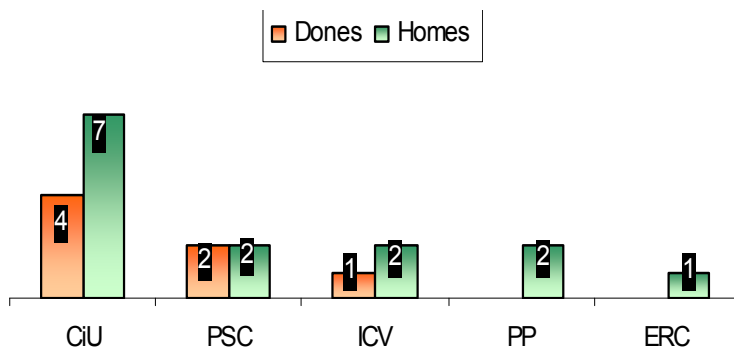
L'ajuntament de la ciutat de Martorell no arriba a tenir una estructura paritària per poca distància, amb una única regidora més ja tindrien l'equilibri representatiu per sexe. De 21 persones, 7 són dones (33,3%).

Gràfic 4.2.1 Representativitat Estructura política per sexe



En relació als diferents partits polítics l'equilibri entre la presència d'homes i dones no és la mateixa, el partit que està totalment equilibrat és el PSC amb un 50% i el PP i ERC no tenen cap dona en representació. Per altra banda, ICV de les tres persones que el formen 1 és dona.

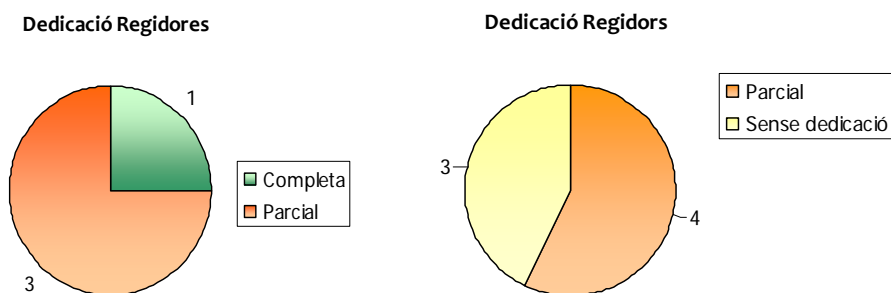
Gràfic 4.2.2 Representativitat partits polítics per sexe



En relació al govern de la ciutat no existeix una situació d'equilibri per poca distància, les regidores amb responsabilitat són 4 i representen un 36%, tan sols amb una dona més al govern ja es compliria amb la paritat. La Junta de Govern local està constituïda per 5 homes i 2 dones i de les quatre tinençes d'Alcaldia, la segona tinença d'Alcaldia és ocupada per una única dona.

Pel que fa a la dedicació; l'única completa és d'1 dona, la segona Tinent d'Alcaldia, Regidora d'Ensenyament, Benestar Social i Salut i la resta tenen dedicació parcial. Pel que fa als homes destacar que 3 d'ells no tenen dedicació.

Gràfica 4.2.3 Dedicació Política



Per àmbits sectorials també es detecta una especialització per sexe, les polítiques de Benestar i Qualitat de vida de les persones, com Cultura, Salut, Joventut, Serveis Socials estan liderades per dones. En contraposició els homes es responsabilitzen de polítiques d'Urbanisme, Gestió Interna, Seguretat Ciutadana i Esports.

Taula 4.2.1 Responsabilitat política Regidoria per sexe

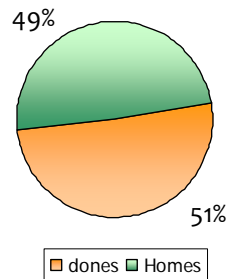
HOMES	DONES
Alcaldia	Ensenyament Benestar Social i Salut
Urbanisme i Serveis Urbans	Cultura i Joventut
Hisenda i Règim Interior	Comerç Turisme i Patrimoni històric
Esports	Medi Ambient i Habitatge
Seguretat Ciutadana, Protecció Civil i Mobilitat	
Promoció Econòmica	
Serveis a les Persones (participació ciutadana)	

4.2.2 Estructura Tècnica

La composició de la plantilla global de l'Ajuntament de Martorell i el Patronat Municipal de Serveis d'Atenció a les Persones de Martorell (PMSAPM) està molt equilibrada, segons les dades del 2012 en total hi havia 411 persones 209 dones, respecte 202 homes.

Gràfica 4.2.4 Representativitat Ajuntament i PMSAPM

Distribució dones i homes global

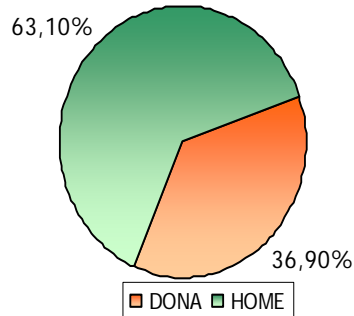


Si fem una aproximació més específica per l' Ajuntament i cadascun dels Departaments s'observa una realitat més diversa, per això analitzarem cadascun d'ells de forma específica. (S.Socials, Mitjans de Comunicació, Educació Física i Esports; Cultura i Ensenyament).

Partint de la consideració de la normativa legal vigent²⁵ que afirma que hi ha una situació d'equilibri en el cas que cap dels dos sexes es trobi representat en més d'un 60%; observem que l'Ajuntament predomina la presència masculina (63,10%).

Gràfica 4.2.5 Representativitat Ajuntament

Distribució homes i dones Global Ajuntament

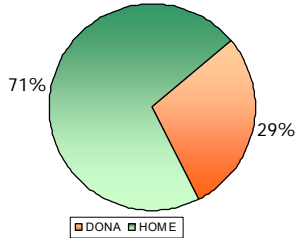


El Patronat, en termes generals, està més feminitzat, concretament el departament d'Ensenyament i Cultura amb més d'un 80% i Serveis Socials amb una mica menys (63%) i els dos únics departaments on hi ha més homes a la plantilla és Esports i Comunicació.

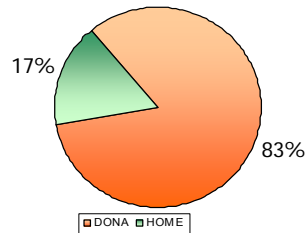
²⁵ Llei 3/ 2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de Dones i Homes

Gràfiques 4.2.6 Representativitat PMSAPM per departaments

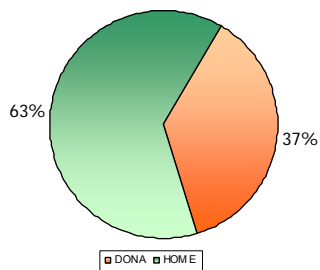
Distribució homes i dones Global. Comunicació



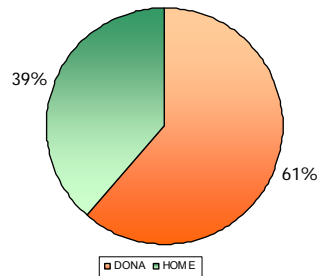
Distribució homes i dones Global. Ensenyament



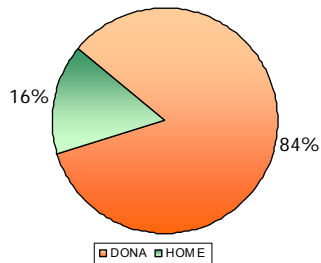
Distribució homes i dones Global. Esports



Distribució homes i dones Global. Serveis Socials



Distribució homes i dones Global. Cultura



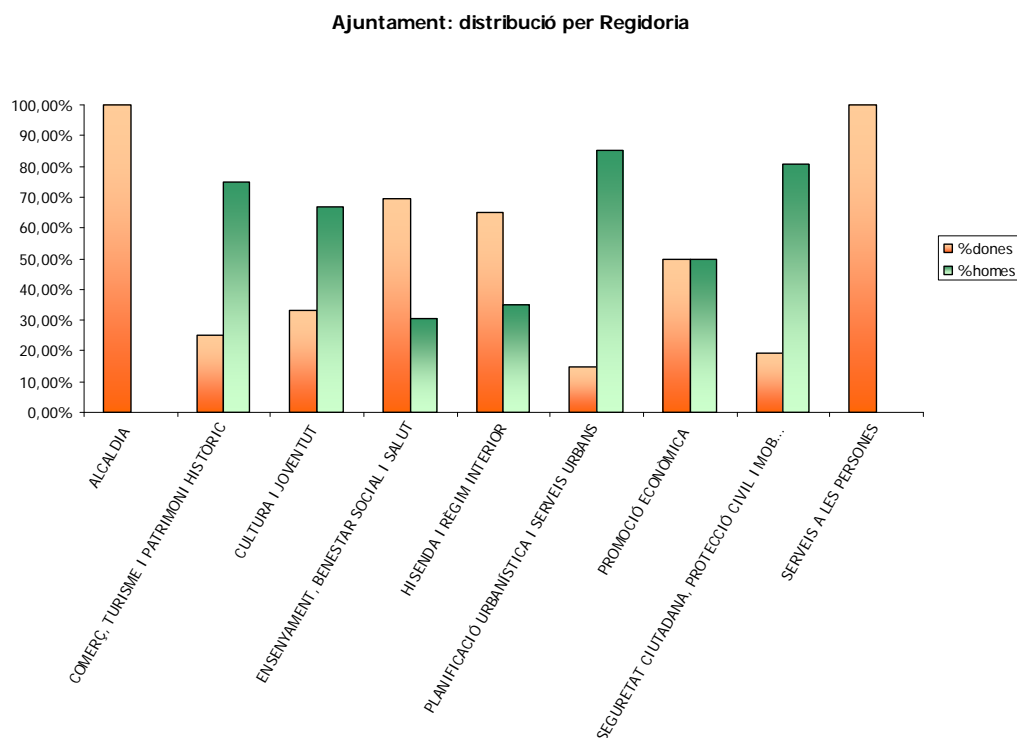
4.2.3 Segregació horitzontal

Analitzarem els llocs de treball, ocupacions i grup de classificació de la plantilla que integra l'ajuntament i el Patronat Municipal de Serveis d'Atenció a les Persones de Martorell (PMSAPM) per detectar si existeixen diferències de gènere. El funcionament de l'ajuntament es basa en la normativa legal establerta per les administracions públiques que recull el principi de no discriminació, però si analitzem les dades veurem que els homes i les dones estan segregats per àrees i ocupacions.

A L'Ajuntament es constata que en el àmbits on predomina un dels dos sexes són en la regidoria de Benestar Social, Ensenyament i Salut(69%) amb més presència femenina i

contràriament la regidoria de Seguretat Ciutadana (80,77%) , Comerç, Turisme i Patrimoni un (75%) i Planificació Urbanística (85,19%) predomina la masculina. Els únics departaments on no hi ha cap home són unipersonals i en ambdós casos, són 2 dones d'Alcaldia i Participació Ciutadana.

Gràfica 4.2.7 Representativitat per Regidoria Ajuntament

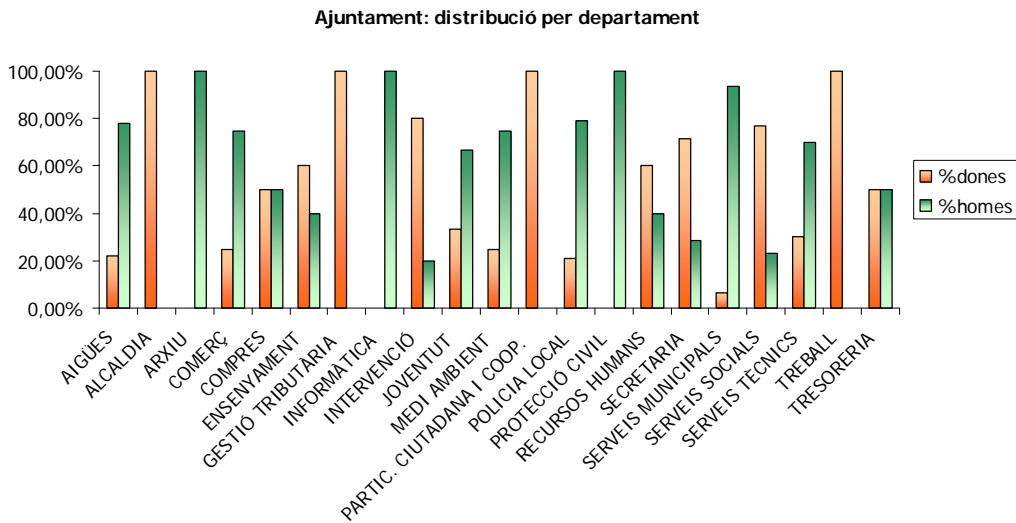


Si fem una anàlisi més detallada per departament s'observa com en una mateixa regidoria el lloc de treball que ocupen les dones i homes també és diferent. En el cas de Promoció Econòmica que segons les dades generals semblen ser totalment equilibrades els 3 homes són els informàtics i les 3 dones són tècniques de treball. En el cas d'Urbanisme s'observa que les brigades i els serveis municipals són majoritàriament homes, i en el cas del serveis tècnics, de 10 persones únicament 3 són dones (administratives i 1 tècnica especialista).

En el departament de Cultura i Joventut la única dona és administrativa la resta són tècnics i informadors homes.

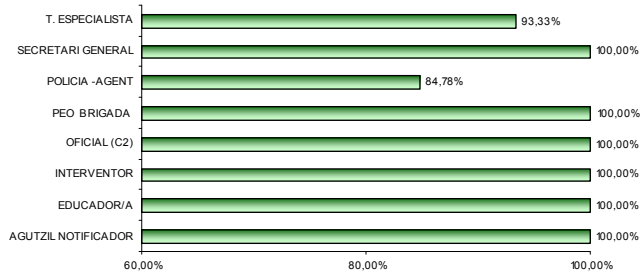
En el cas de la Regidoria Hisenda i Règim interior, les dones superen el 60% pel pes de les administratives.

Gràfica 4.2.8 Representativitat per departament

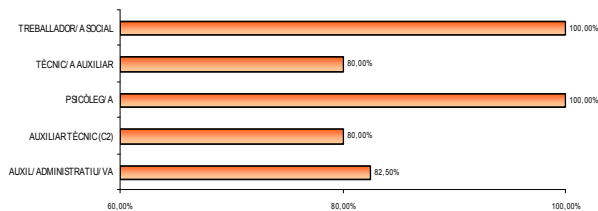


En termes generals si ens fixem en les Ocupacions que estan directament relacionades amb el lloc de treball confirma la segregació respecte a la presència dels homes en perfils de policia, brigades i tècnics mitjans especialistes i superiors, (+80%) i les dones en perfils com tècniques auxiliars, auxiliars administratives i educadores (+80%).

Gràfic 4.2.9 Ocupacions masculines Ajuntament



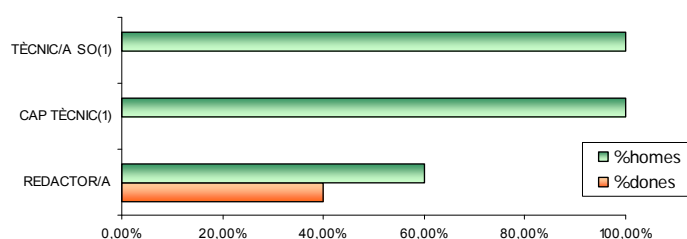
Gràfic 4.2.10 Ocupacions femenines Ajuntament



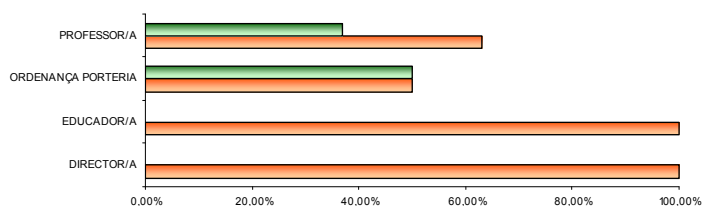
En el cas del Patronat Municipal de Serveis d'Atenció a les Persones de Martorell (PMSAPM) també es fa palesa la relació entre les ocupacions i el sexe.

En el cas dels dos Departaments amb més desequilibri - Ensenyament i Comunicació -, els homes estant en llocs de treball relacionats més en el domini d'una tècnica o ofici (professorat música, art, ordenances, tècnic so) les dones com a professorat de llar infants, moda i redactores en l'àmbit de la comunicació.

Gràfic 4.2.11 Comunicació: per llocs de treball

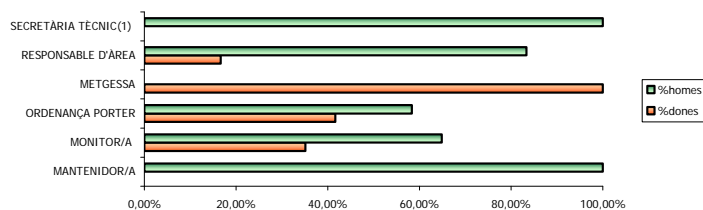


Gràfic 4.2.12 Ensenyament: per llocs de treball

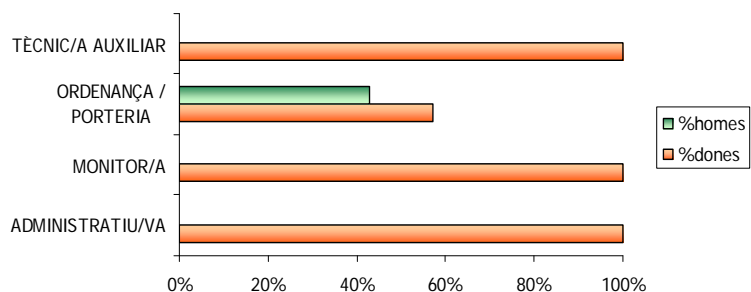


En el cas del Departament d'Esports no existeix pràcticament cap diferència a nivell de monitoratge i ordenances però en els perfils de manteniment i auxiliars administratives són 100% representats per cada sexe; i en el patronat de Cultura l'únic home que treballa és porter d'un servei.

Gràfic 4.2.13 Esports: per llocs de treball

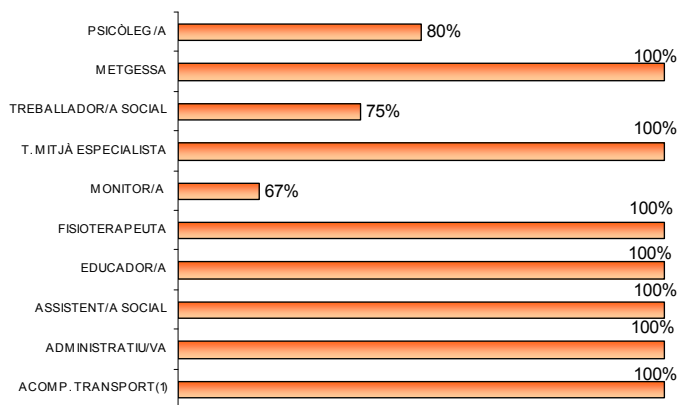


Gràfic 4.2.14 Cultura: per llocs de treball

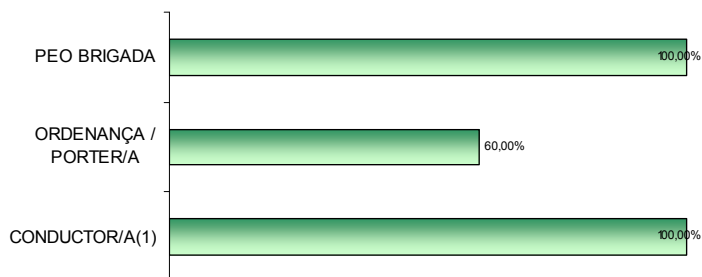


Pel que fa a Serveis Socials Bàsics també es mostra segregació ocupacional per sexe amb perfils com el de conductor o peó , però sí es detecta una major incorporació de les dones en perfils relacionats amb ocupacions masculines, com és el cas de jardineria i ordenança (50%). En canvi, en aquells perfils de llocs de treball més feminitzats els homes no arriben a assolir el 40% de representativitat, és el cas dels/les treballadores socials i dels /les administratives .

Gràfic 4.2.15 Ocupacions femenines SSocials



Gràfic 4.2.16 Ocupacions masculines S.Socials



4.2.4 Segregació vertical

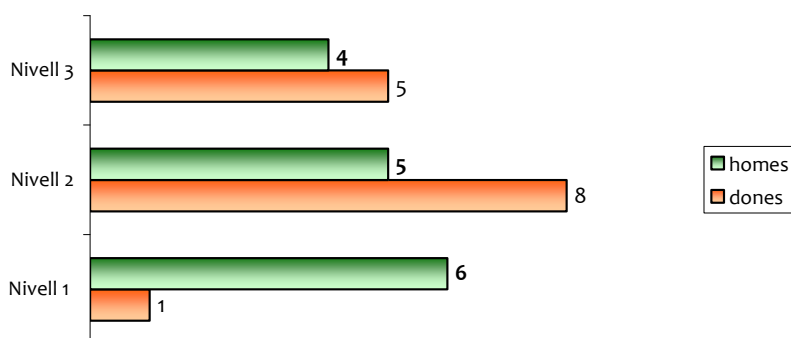
En relació a la segregació vertical es detecta una distribució bastant equilibrada pel que fa el nombre de comandaments entre l'Ajuntament i el Patronat Municipal de Serveis d'Atenció a les Persones de Martorell. Si fem una aproximació més específica i en consonància amb la segregació horitzontal que hem detectat en l'anterior apartat, els comandaments homes es concentren a l'Ajuntament i els comandaments dones al PMSAPM amb proporcions similars (80%.) Pel que fa al nivell d'estudis dels comandaments; tampoc es detecta cap diferència remarcable, són A1 i A2 excepte un homes que és C1.

Taula 4.2.2 Responsabilitat política Regidoria per sexe

	Lloc de treball	Regidoria	Dones	Homes	
AJUNTAMENT	TÈCNIC SUPERIOR ARQUITECTE	PLANIFICACIÓ URBANÍSTICA S. URBANS		1	
	LLETRAT RECURSOS HUMANS	HISENDA I RÈGIM INTERIOR		1	
	TÈCNIC SEGURETAT CIUTADANA	SEGURETAT CIUTADANA		1	
	INSPECTOR DE LA POLICIA LOCAL	SEGURETAT CIUTADANA		1	
	TECNIC DE MERCATS, COMERÇ I CONSUM	COMERÇ TURISME PATRIMONI		1	
	TECNICA DE TREBALL	PROMOCIÓ ECONÒMICA	1		
	ENC.SERV.INFORMATICA	PROMOCIÓ ECONÒMICA		1	
	INTERVENTOR	HISENDA I RÈGIM INTERIOR		1	
	SECRETARI GENERAL	HISENDA I RÈGIM INTERIOR		1	
	TÈCNIC ADMINISTRACIÓ GENERAL	HISENDA I RÈGIM INTERIOR		1	
	TÈCNICA ADMINISTRACIÓ GENERAL	HISENDA I RÈGIM INTERIOR	1		
	TÈCNIC ADMINISTRACIÓ GENERAL	HISENDA I RÈGIM INTERIOR		1	
	TÈCNIC SUPERIOR ENGINYER	PLANIFICACIÓ URBANÍSTICA		1	
	TÈCNICA SUPERIOR MEDI AMBIENT	PLANIFICACIÓ URBANÍSTICA	1		
	TÈCNIC AUXILIAR DE COMPRES	HISENDA I RÈGIM INTERIOR		1	
	Total C.Directius			3	12
PMSAPM	TÈCNICA DE MUSEUS	CULTURA I JOVENTUT	1		
	TECNICA D'ENSENYAMENT	ENSENYAMENT BENESTAR I SALUT	1		
	TÈCNIC/A DE JOVENTUT	CULTURA I JOVENTUT		1	
	TÈCNICA DE PARTICIPACIÓ CIUTADANA	ÀREA SERVEIS A LES PERSONES	1		
	TREBALLADOR/A SOCIAL	ENSENYAMENT BENESTAR I SALUT	1		
	TÈCNICA	CULTURA I JOVENTUT	1		
	DIRECTORA	ENSENYAMENT BENESTAR I SALUT	1		
	METGESSA ESPECIALISTA	ENSENYAMENT BENESTAR I SALUT	1		
	COORDINADOR	ENSENYAMENT BENESTAR I SALUT		1	
	COORDINADORA	ENSENYAMENT BENESTAR I SALUT	1		
	METGESSA	ESPORTS	1		
	REDACTORA	ÀREA SERVEIS A LES PERSONES	1		
	RESPONSABLE ÀREA	ÀREA SERVEIS A LES PERSONES	1		
	DIRECTOR	ÀREA SERVEIS A LES PERSONES		1	
Total C.Directius			11	3	14
TOTALS			14	15	29

En relació als diferents nivells de comandament, tal com es pot veure en el gràfic els homes es concentren en el nivell més alt, en la mesura que disminuïm de nivell augmenta la presència de dones.

Gràfica 4.2.17 Nivells Comandament



Si comparem a nivell de retribucions també es fa evident el desequilibri per sexe, la mitjana dels homes amb càrrec superen amb una diferència de 17.000€, els homes cobren un 34% més que les dones.

Taula 4.2.3 Mitjanes salaris Nivells Comandaments

Homes	Dones	Variació	Bretxa
53.542,53 €	34.500,37 €	- 19.042,16 €	-36%

Així doncs, es reproduïx el que els estudis estan mostrant en la societat en general; que tot i que s'ha aconseguit més presència de dones en espais de decisió, hi ha un desequilibri pronunciat a mesura que s'ascendeix en la piràmide jeràrquica:

-A Espanya les empreses que cotitzen únicament un 22% de dones estan en els càrrecs mitjans i en l'alta direcció es redueix a la meitat.

-La crisi econòmica ha accentuat aquesta discriminació, segons un estudi de l'escola de negocis EADA²⁶ detecta que del 20% de càrrecs directius de dones l'any 2008 s'ha reduït a un 10% el 2013.

²⁶ <http://blogs.eada.edu/2013/03/07/diferencias-retributivas-hombres-mujeres/>

- L'estudi **“Trajectòries laborals de les dones que ocupen llocs d'alta qualificació”**, realitzat per la **Secretaria d'Estat d'Igualtat**, ha destacat que la **diferència salarial entre els dos sexes és d'un 32%**. La bretxa salarial entre homes i dones en llocs d'alta qualificació és de **20.215,8 euros de mitjana**, segons l'estudi. La diferència entre ambdós sexes es fa més patent als sectors de la indústria, l'agricultura i la construcció. En aquest últim, la bretxa salarial arriba al 40,8%.

4.2.5 Grup de Classificació

Pel que fa a la variable categoria professional, l'anàlisi de la composició per sexe dels grups de classificació que recull la taula següent mostra una situació global Ajuntament i el PMSAPM. El gruix de la plantilla es troba concentrat en el grup C2 i s'observa que hi ha una situació de paritat en els A1, A2, C1 i C2.

De totes maneres fent una mirada més profunda la paritat del grup de classificació A1 no és dona a l'Ajuntament, els homes superen amb un 77% i l'efecte contrari es dona en el patronat de Cultura amb un 100% de dones i Serveis Socials (75%)

Pel que fa al grup C cal destacar la “paradoxa” ja que l'equilibri s'aconsegueix per la convivència d'ocupacions molt masculinitzades (agents de policia i oficials electricistes, paleta, jardiniers) en relació a les ocupacions d'auxiliars i administratives altament feminitzades.

Els desequilibris es troben en el grup B al Patronat, representat per les educadores, fisioterapeutes i monitores esports (83,7%) i el grup AgPr (77,8%) i E (60,78%) amb ocupacions de brigades porter/res ordenances.

Taula 4.2.4 Grup Classificació per sexe Ajuntament+PSMAPM

Grup Classificació	Dones	Homes	Total	Dones	Homes
A1	33	28	61	54,10%	45,90%
A2	18	15	33	54,55%	45,45%
B	52	10	62	83,87%	16,13%
C1	17	15	32	53,13%	46,88%
C2	63	82	145	43,45%	56,55%
E	20	31	51	39,22%	60,78%
Ag Pr	6	21	27	22,22%	77,78%
TOTAL	209	202	411	50,85%	49,15%

En el gràfic següent ens permet visualitzar millor els resultats:

Grup A: títol universitari de grau. Els subgrups A1 i A2 està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a desenvolupar i de les característiques de les proves d'accés.

Grup B: tècnic superior

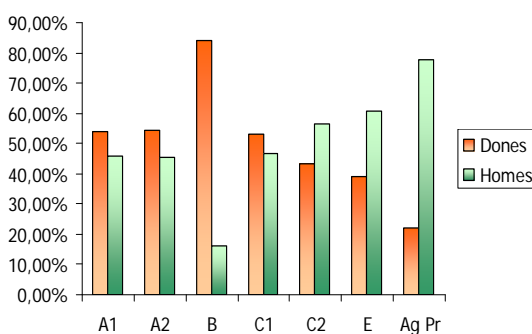
Grup C, escala C1: títol de batxiller o tècnic.

Grup C, escala C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria.

E: sense requisit de titulació.

APG (Agrupació Professional Genèrica): sense requisit de titulació

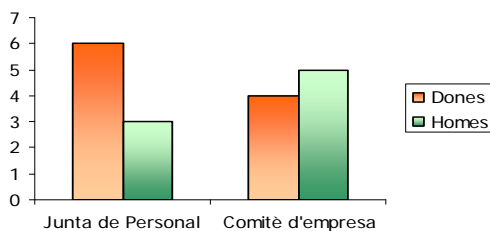
Gràfic 4.2.18 Grup de classificació



4. 2.6 Representació Sindical

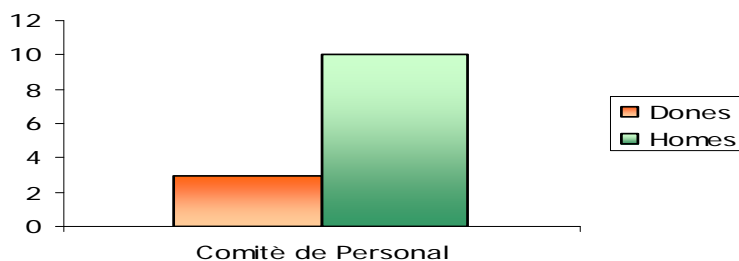
Les persones treballadores de l'Ajuntament de Martorell estan representades sindicalment per la Junta de Personal (funcionariat) i el Comitè d'Empresa (personal laboral). Tal com es pot veure en la gràfica següent la representació és paritària i en el cas de la Junta no ho acaba sent per poca distància, amb una sobrerepresentativitat favorable a les dones.

Gràfic 4.2.18 Òrgans representació sindical per sexe Ajuntament



Pel que fa els càrrecs de responsabilitat, a la Junta de Personal la presidència està ocupada per una dona i la secretaria per un home; pel que fa al Comitè d'Empresa, en els dos casos està ocupada per una dona.

Gràfic 4.2.19 Òrgans representació sindical per sexe Patronat

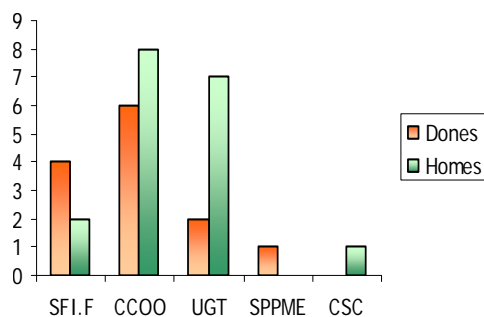


Als Patronats, contràriament, la representació de les persones treballadores està molt més masculinitzada, (76%) i no es compleix, per tant, la paritat desitjada. En aquest cas la presidència està ocupada per un home i la secretaria per una dona.

Tant a l'Ajuntament com al PMSP les Seccions Sindicals existents són les següents :

- Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF).
- Comissions Obreres (CCOO).
- Unió General de Treballadors (UGT).
- Sindicat Professional de Polícies Municipals de Catalunya (SPPM CAT).
- Intersindical CSC.

Gràfic 4.2.20 Representació per sindicat i sexe



Els sindicats que compleixen la paritat (40-60%) trobem el CSIF i CCOO, mentre que UGT està lluny de la mateixa.

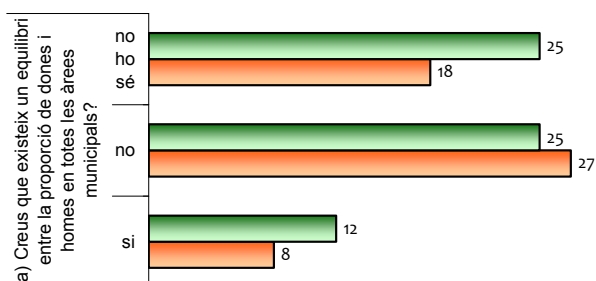
Finalment, SPPM CAT i el Intersindical CSC tenen, únicament, una persona representada. Per altra banda, ressalta que el SPPM CAT –Policia Local- tingui una dona com a representant sent un col·lectiu professional abastament masculinitzat.

PERCEPCIONS

En relació a la **segregació horitzontal** un 45% de les persones enquestades consideren que no existeix un equilibri entre la proporció homes i dones, afirmen que les àrees més masculinitzades són la de Serveis Tècnics, Policia, Brigades i Serveis Municipals al carrer, i de les feminitzades destaquen les àrees Socials, Ensenyament i Administració General.

Les dones responen més que no existeix l'equilibri ni en la plantilla ni en els càrrecs de comandament que els homes.

Gràfic 4.2.21 Segregació Horitzontal



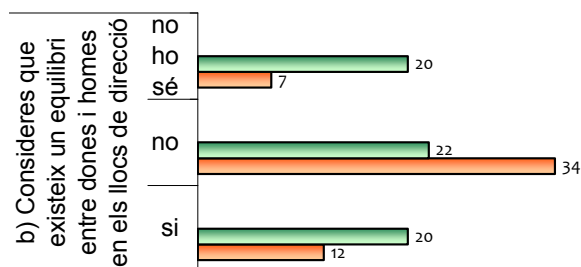
Hi ha algun comentari que relaciona aquesta situació en que aquest fet es deu perquè la selecció dels estudis també estan diferenciats per sexe, i qüestiona si “és bo forçar”. Per una banda és positiu que es mostri que la segregació apareix abans del mercat laboral, és a dir en l'etapa formativa, però també cal esmentar que moltes de les carreres universitàries ja disposen de suficients dones per tal de que es plasmi en el mercat de treball. Per altra banda, cal trencar amb la idea estereotipada de les professions i afinitats per sexe, com si fos una tendència natural i fer èmfasi en que es tracta d'una construcció social, per tant, modificable.

Cal destacar que un 37% de les respostes afirmen que no tenen coneixement sobre si la presència homes i dones en les diferents àrees de l'ajuntament és igualitària.

Respecte les persones directives de l'organització, un 70% de les respostes afirmen que existeix un equilibri i un 49% afirma que no existeix equilibri en els llocs de comandament. En aquest cas, suposem que tot i que en l'anàlisi dels llocs de comandament ens sortia com a resultat un equilibri, si sumem el Patronat i l'Ajuntament, el personal no ho visibilitza de la mateixa manera, o bé ho valora en relació al seu ens específic on sí que hi

ha menys representativitat o bé pels diferents nivells de poder entre comandaments. Les dones reafirmen aquesta desigualtat amb més contundència que els homes de la plantilla.

GRÀFIC 4.2.22 Segregació Vertical



CONCLUSIONS

L'ajuntament de Martorell i els seus organismes autònoms segueixen una política de contractació de personal d'acord amb la normativa establerta, en la qual es recull el principi d'igualtat i no discriminació. No obstant, tot i que no es detecta cap discriminació directa sí cal tenir en compte els resultats que marquen unes tendències desiguals per homes i dones.

SEGREGACIÓ HORIZONTAL

-Es mostra un lleu desequilibri en l'estructura política (36% representació femenina) i especialització de les regidores per gènere : homes en polítiques urbanisme, seguretat ciutadana i esports, i dones benestar social, cultura i salut.

-Desequilibri en l'estructura tècnica de l'Ajuntament, àrees l'àrea de Seguretat Ciutadana i Planificació Urbanística amb més d'un 80% de representació masculina; i en contraposició, l'àrea Hisenda i Benestar Social (entre un 65 i 70% de representativitat femenina). Els llocs de treball més feminitzats són les administratives, auxiliars tècniques i tècniques auxiliars i els més masculinitzats són agents policia i personal oficis.

-Els Patronats també mostren un desequilibri accentuat: Ensenyament (83%) i Cultura (85%) són altament feminitzats i el de Comunicació (76% de sobrerrepresentativitat masculina). Ajuntament, Esports i Serveis Socials són pràcticament paritaris a nivell general.

-Paritat en els grups de classificació A1, A2, C1 i C2; però amb la paradoxa dels Cs, convivència d'ocupacions molt esbiaixades per sexe (aux. i administratives versus policies, oficis). Desequilibri en el grups B i A2, altament feminitzat (monitores esports, educadores i fisioterapeutes) i Agrupacions Professionals molt masculinitzades (ordenances, porteries i brigades)

-La representació sindical és favorable de forma molt lleu a les dones (66%) en els òrgans de representativitat i en la presidència ; el PSMAPM el desequilibri és més accentuat a favor dels homes(76%). Per afiliacions sindicals, hi ha paritat excepte UGT i cal destacar el sector policial on la representant és una dona.

SEGREGACIÓ VERTICAL

-Equilibri en termes generals: 50% homes i 50% dones Ajuntament +PSMAPM; però desequilibri respecte els diferents nivells de comandament per gènere. La diferència salarial és d'un 23%.

4.3 CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA RETRIBUTIVA

“La persistència dels imaginaris col·lectius entorn del model cap de família/mestressa de casa, més enllà de les diferències polítiques i culturals, es fa palesa, primordialment, a través d'una activitat laboral femenina que presenta unes característiques comunes a la major part dels països europeus, tot i la seva diversitat. Aquestes característiques es poden resumir, segons les especialistes, en els trets següents: absència, subordinació i segregació”

Teresa Torns professora de Sociologia (UAB), i membre del Centre de Recerca d'Estudis sobre el Treball i la Vida Quotidiana.

Aquest capítol té com a finalitat analitzar les condicions laborals d'homes i dones a l'Ajuntament de Martorell, i veure si existeix un impacte diferenciat pel que fa a la seva política retributiva, desglossant els llocs de treball per antiguitat, jornada laboral, règim jurídic, sous i complements.

Segons les dades generals a Espanya la bretxa salarial de gènere no desapareix en els últims anys sinó que augmenta: la diferència és que les dones guanyen 5.900€ menys que els homes²⁷ (dades 2011) i la bretxa europea i catalana es situa entorn el 17%.

Per a l'anàlisi d'aquest capítol, s'han utilitzat les variables següents, aplicades a les dades de la plantilla d'Ajuntament i Patronat, desagregades per sexe:

- Distribució de la plantilla per antiguitat, Règim jurídic i jornada laboral
- Bretxa salarial²⁸ per salari brut i complements
- Bretxa salarial per règim jurídic, jornada i grup de classificació

²⁷ INE. Encuesta Estructura Salarial 2010.

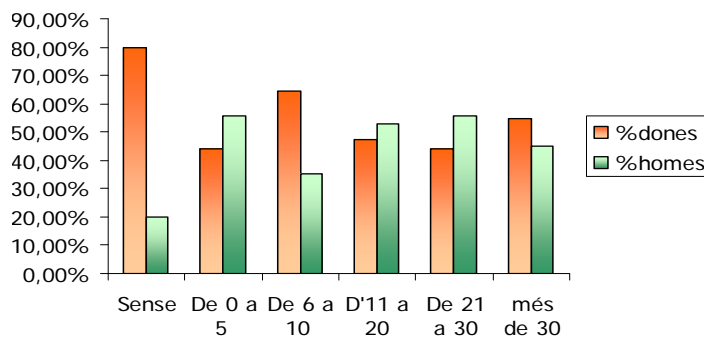
²⁸ Aquest indicador, conegut en anglès com a "gender pay gap", es calcula a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial realitzada per l'INE. La bretxa salarial entre homes i dones es defineix com la diferència entre la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i la mitjana del guany salarial brut per hora de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes. www.idescat.cat

4.3.1 Condicions laborals

L'anàlisi global de l'antiguitat del personal de l'Ajuntament i el PMSAPM, quasi bé el 60% de la plantilla porta més de 10 anys treballant a l'ajuntament. En el seu conjunt les dones porten menys temps que els homes, tot i que en els diferents intervals es dona paritat entre les dones els homes contractats: un 29% dels homes, tenen de 21 a 30 anys d'antiguitat, i un 29% de les dones tenen de 6 a 20 anys d'antiguitat. Contràriament, en el tram de més antiguitat (+ de 30 anys) les dones tenen més presència.

Gràfic 4.3.1

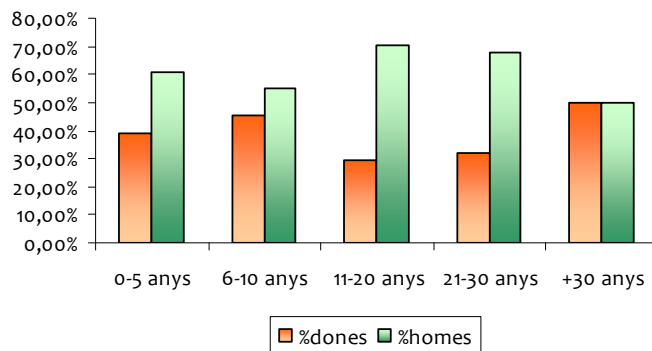
Antiguitat



Aquest equilibri per contra, no es troba quan analitzem per separat el personal de l'ajuntament, on els homes tenen més antiguitat que les dones en totes les franges d'edat, llevat de la de més de 30 anys en que les dones els igualen.

Gràfic 4.3.2

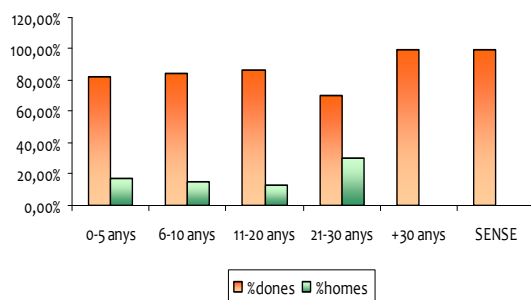
Ajuntament: Distribució per antiguitat



L'antiguitat al Patronat, es correspon amb la presència majoritària de dones i homes als diferents departaments, i contempla els principis de segregació horitzontal; per tant, és poc significatiu fer generalitzacions davant la particularitat. Al departament d'Ensenyament, les dones representen el 83% del personal treballador, i al departament de Comunicació els homes representen el 71%.

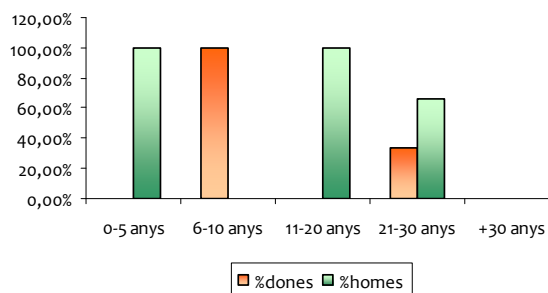
Gràfic 4.3.3

Ensenyament: Distribució per antiguitat



Gràfic 4.3.4

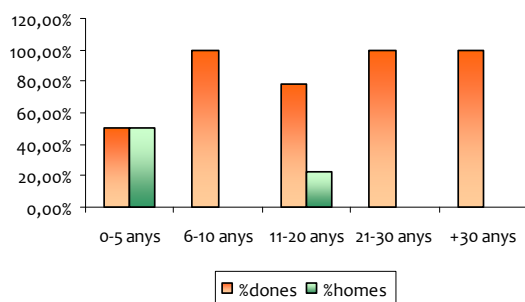
Comunicació: Distribució per antiguitat



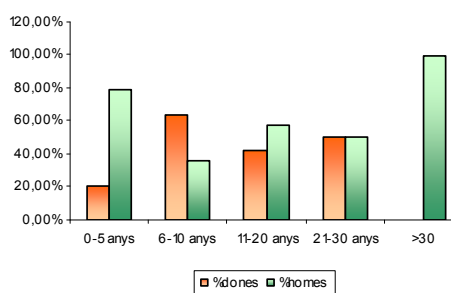
Al departament de Cultura, les dones representen el 85% del personal treballador, al departament d'esports els homes representen el 63%, i a Serveis Socials, les dones son un 62%.

Gràfic

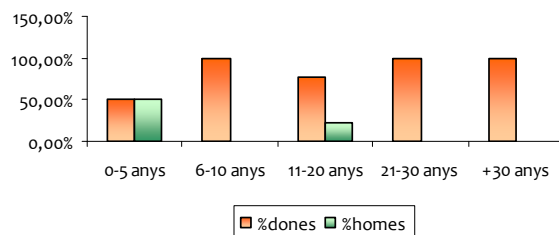
Cultura: Distribució per antiguitat



Esports: Distribució per antiguitat



Serveis Socials: Distribució per antiguitat



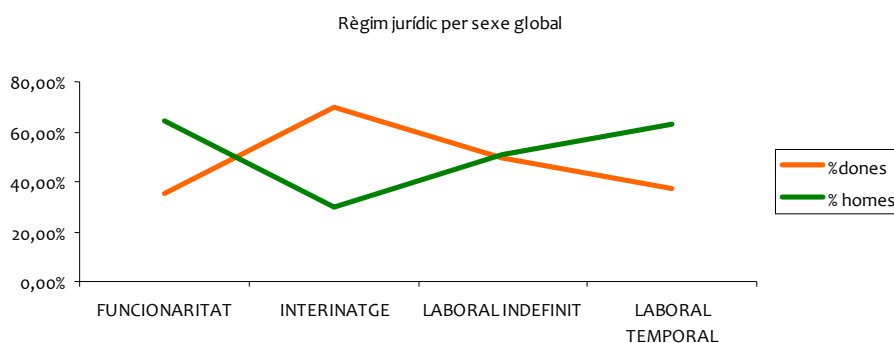
En relació al **règim jurídic**, a nivell global la meitat és personal funcionari i interí, i la resta laborals. Es detecta equilibri en els laborals indefinits, en canvi no hi ha paritat en el cas del funcionariat on destaquen els homes amb un 64% i els laborals temporals amb un 62%. Contràriament les dones estan sobrerrepresentades en les interinitats, amb un 70%.

Taula 4.3.1

Règim Jurídic	Dones	Homes	%dones	% homes	Total	%dones	% homes	Total %
FUNCIONARITAT	32	58	36%	64%	90	15%	29%	22%
INTERINITAT	84	38	69%	31%	122	40%	19%	30%
LABORAL INDEFINIT	77	79	49%	51%	156	37%	40%	38%
LABORALTEMPORAL	16	27	37%	63%	43	8%	14%	10%
Totals	209	202	51%	49%	411	100%	101%	100%

En el següent gràfic es mostra com en una situació totalment paritària, les línies estarien molt més pròximes, com el cas del laboral indefinit que es creuen.

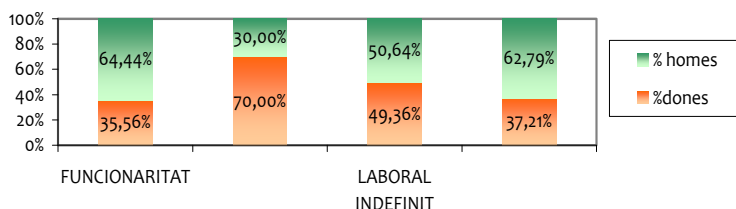
Gràfic 4.3.6



Si ens fixem de forma separada, a l'Ajuntament existeix desequilibri a favor dels homes pel que fa al funcionariat i al laboral indefinit, en canvi, on existeix equilibri és en la interinitat i els laborals temporals. En la gràfica següent es poden veure els percentatges corresponents.

Gràfic 4.3.7

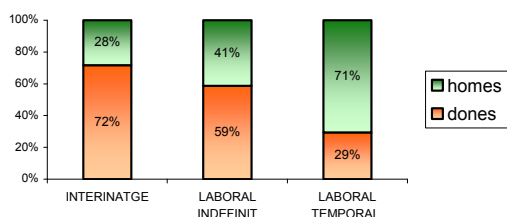
Règim jurídic per sexe Ajuntament



En relació PMSAPM es manté l'equilibri pel que fa a la plantilla que son laborals indefinits, i a on les dones destaquen per sobrerrepresentativitat és en la interinitat, amb un 72%, contràriament els homes, destaquen en els laborals temporals.

Gràfic 4.3.8

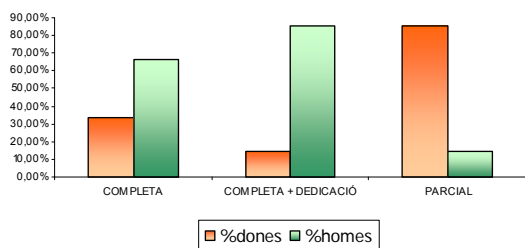
Règim jurídic per sexe PMSAPM



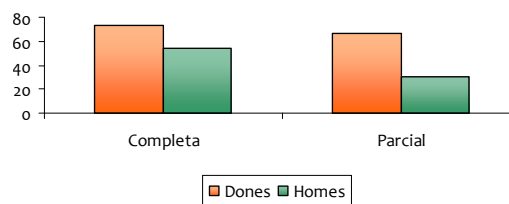
L'anàlisi de la **jornada laboral** del personal de l'ajuntament permet constatar els desequilibris en les diferents tipologies. Especialment rellevant són, la jornada completa amb dedicació (un 85% són homes i d'aquests 4 són administratius, ocupació altament feminitzada), i la parcial en la que el 87% són dones.

Gràfic 4.3.9

Distribució per tipologia de la jornada

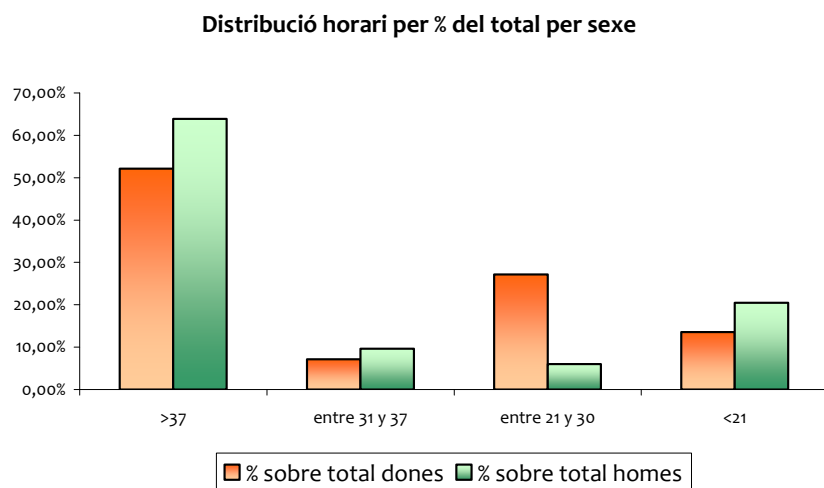


PSMAPM: Distribució per tipologia de jornada



Si analitzem el total d'hores treballades pel personal del PMSAPM, veiem que en l'horari de més de 37 hores setmanals els homes superen en uns 15 punts a les dones, tot i que com ja hem comentat en capítols anteriors el Patronat està molt més feminitzat. Les dones treballadores són majoritàries en la franja de 21 a 30 hores setmanals.

Gràfic 4.3.10



4.3.2 Política Retributiva

A continuació, es presenta una anàlisi de l'estructura salarial amb l'objectiu de constatar quin és el seu impacte de gènere. La política retributiva de l'Ajuntament, es configura segons el que marca la normativa, és a dir, definint unes retribucions bàsiques i unes complementàries per a la seva plantilla.

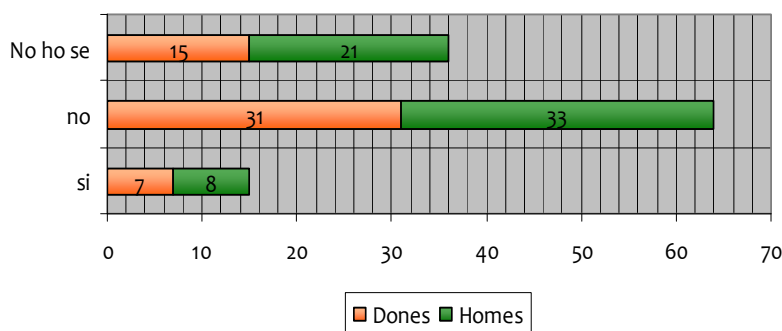
La retribució del personal funcionari està format pel sou base, antiguitat, complement específic, complement de destinació, i si s'escau altres complements. En el cas del personal laboral, la retribució ve donada pel sou base més altres complements.

Cal aclarir que en l'anàlisi dels resultats s'ha fet servir les mitges i la seva variació en percentatge per tal de poder fer comparatives i treure'n conclusions. Per tant, sempre s'està parlant de diferències retributives per mitges de grups de classificació, règim laboral, sou brut, salari base, complements i hores extres que ens permeten una panoràmica de la situació.

Segons la **percepció del personal**, són poques les persones que consideren que existeixen diferències salarials per raó de sexe; la major part de les persones enquestades consideren que no es donen desigualtats salarials, i una part important de la plantilla enquestada, afirma no tenir-ne coneixement.

Gràfic 4.3.11 (Enquesta de percepció del personal)

C) Consideres que existeixen diferències salarials per raó de sexe dins d'una mateixa categoria professional?



Si ens fixem en els sous bruts anuals de tota la plantilla de l'Ajuntament i PMSAPM les dades assenyalen una bretxa d'un 4% , cosa que no seria gaire significativa en un context Europeu d'un 16 % de bretxa salarial ²⁹ . En el capítol anterior però, hem observat com el PMSAPM , està altament feminitzat, i l'Ajuntament significativament masculinitzat així que, hem desglossat els salaris bruts, per tal de veure l'impacte diferenciat de la bretxa salarial a l'ajuntament i patronats.

Taula 4. 3.2

Sous mitjans bruts				
	Dones	Homes	Varfació	bretxa
Ajuntament	26.095,99	31.618,13	-5.522,14	-17,47%
Aj. sense policia	24.074,26	30.049,03	-5.974,77	-19,88%
PMSAP	20.566,12	18.672,97	1.893,16	10%
Totals	23.331,06	25.145,55	-1.814,49	-4%

A l'Ajuntament, la bretxa és bastant significativa , i els homes cobren 5.522 euros més que les dones, la qual cosa suposa una **bretxa d'un 17, 47%**. **Contràriament, al PMSAPM, la bretxa és positiva cap a les dones amb un 10%**.

En moltes ocasions, ens hem trobat com ocupacions altament masculinitzades, per exemple policia, feia apujar molt la bretxa entre dones i homes al ajuntaments, ja que al salari base, s'hi afegien plusos i complements específics d'aquest col·lectiu. En el cas de Martorell però, al treure els salaris bruts de la policia, la bretxa per comptes de disminuir augmenta en quasi un 20%.

Per tal d' aprofundir en l'impacte diferenciat de la bretxa salarial a l'Ajuntament de Martorell, hem desglossat també, les mitjanes dels complements que cobren les persones que treballen a l'Ajuntament i al PMSAPM. Cal destacar el complement de productivitat i el de direcció on la desigualtat és superior a un 40% a favor dels homes.

²⁹ Mujeres y hombres en España 2012 (INE)

Taula 4.3.3

Complements				
Ajuntament	Dones	Homes	Variació	bretxa
C.Destí	4.902,24	5.054,62	-152,38	-3,01%
Específic	13.581,96	16.630,01	-3.048,04	-18,33%
Triennis	1.400,05	1.619,62	-219,57	-13,56%
Productivitat	1.429,26	2.412,86	-983,59	-40,76%
Cap de Grup	0,00	4.900,00	-4.900,00	-100,00%
Especial Dedicació	0,00	1.711,50	-1.711,50	-100,00%
Altres complements	3.583,80	3.560,67	23,13	0,65%
Mitges	3.556,76	5.127,04	-1.570,28	-39%
PMSAPM	Dones	Homes	Variació	bretxa
C.Destí	1.062,28	897,60	164,68	18,35%
Específic	2.388,54	0,00	2.388,54	-100,00%
Triennis	2.171,01	2.605,88	-434,88	-16,69%
Productivitat	1.639,40	2.343,54	-704,14	-30,05%
Millora	5.315,84	6.603,73	-1.287,89	-19,50%
Coordinació / direcció	2.886,33	5.222,35	-2.336,02	-44,73%
Especial Dedicació	0,00	3.290,67	-3.290,67	-100,00%
Altres complements	1.275,78	0,00	1.275,78	100,00%
Mitges	2092	2620	-528	-20%

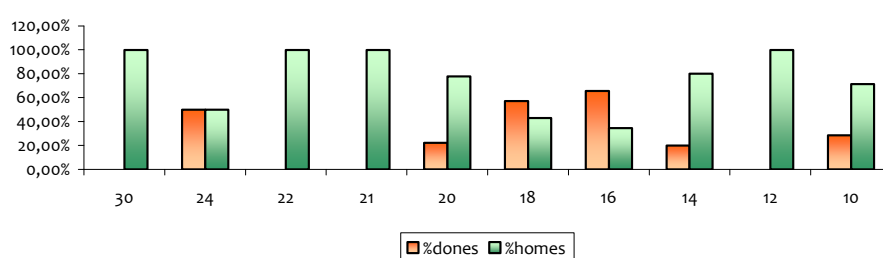
Si ens fixem en la bretxa final dels complements, l'Ajuntament resta un punt d'arribar al 40 % de **bretxa retributiva per complements** entre homes i dones, i al PMSAPM, a pesar que a nivell de salari brut ens donava una situació més favorable a les dones constatem que no passa el mateix quan analitzem els complements(-20%). Aquest fet mostra que la diferència salarial per gènere, té a veure amb l'assignació dels diferents complements, que guarda una estreta relació amb la valoració dels llocs de treball, i la infravaloració que se'n fa dels llocs de treball més feminitzats. La detecció de "mateix treball, mateixa retribució" és més

fàcil que la de “treball equivalent o comparable”, atesa la dificultat en la quantificació del valor d’un lloc de treball concret. Els procediments específics per valorar els llocs de treball són nombrosos i molt variats i és molt important tenir definits els criteris i factors a tenir en compte. Aquests criteris poden incorporar elements que evitin la discriminació indirecta per acció (assignant valors més alts a factors amb què els homes tenen, globalment, avantatge sobre les dones com ara la força o el risc físic) o omissió (no tenint en compte característiques o funcions com l’esforç emocional o la capacitat de comunicació, més lligades als llocs de treball desenvolupats per les dones)³⁰.

Si fem una aproximació als diferents **nivells del Complement de Destí**, veurem que es **produceix una distribució desigual**, els homes estan representats en tots els graus, però sobretot en els nivells superiors a partir del nivell 20, fet que explicaria en gran part, la bretxa salarial d’aquest grup.

Gràfic 4.3.4

Distribució per Nivell Retributiu



En la taula següent, es pot comprovar que si analitzem les mitjanes del sou base, que ve directament assignat pel factor nivell estudis que requereix el lloc de treball, mostra com hi ha equilibri i la diferència és molt reduïda.

³⁰ *Dones Salut i Treballs*. Col·lecció Estudis 8. Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. Generalitat de Catalunya, 2005.

Taula 4.3.5

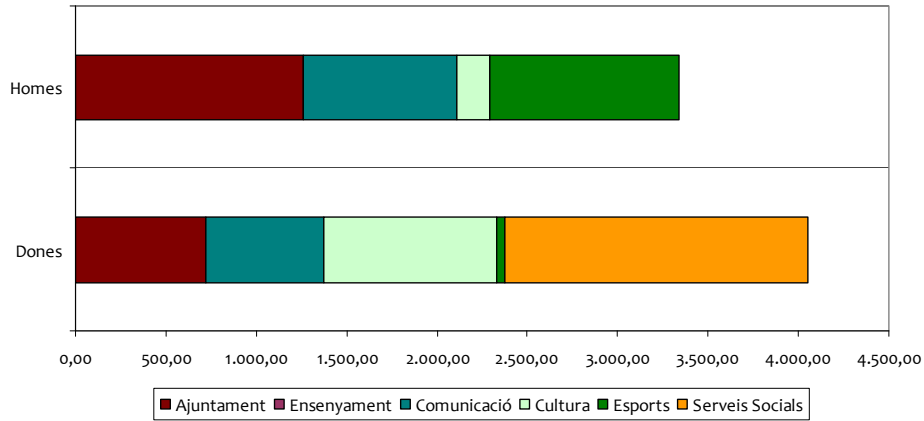
Sous Base	Mitja Dones	Mitja Homes	Variació	Bretxa
Ajuntament	7.464,66 €	8.166,13 €	- 701,47 €	-9%
PMSAPM	12.576,86 €	12.342,04 €	234,82 €	2%
Total	10.020,76 €	10.254,09 €	-233,33 €	-2%

Una variable que té una incidència clara en les diferències salarials són les hores extres que en general solen fer més els treballadors homes. En el cas de l'Ajuntament de Martorell, el complement d'hores extres és més utilitzat pels homes. En el PMSAP, però, la situació s'inverteix com a conseqüència de que SSAP es treballen forces casos d'urgència i acompanyaments personals que requereixen de la utilització d'hores extres.

Taula 4.3.6

Hores extres		
Ajuntament	Dones	Homes
Ajuntament	722,42	1.256,70
Ensenyament	0,00	0,00
Comunicació	648,76	849,85
Cultura	958,11	183,17
Esports	45,87	1.047,75
Serveis Socials	1678,33	0,00
Total	4.053,49	3.337,48

Gràfic 4.3.12 (Hores Extres)

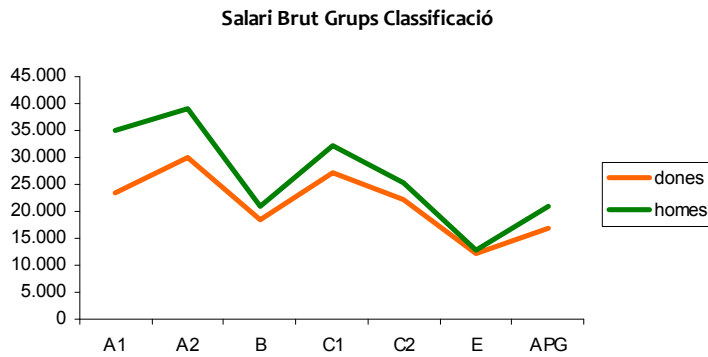


L'anàlisi de l'estructura retributiva per **grups professionals**, reflecteix que cobren més els homes que les dones en tots ells, inclús el nivell B que és altament feminitzat. Cal destacar que la diferència s'accentua considerablement en els llocs de treball més qualificats, amb més de 10.000€ de diferència, però també en els sectors menys qualificats com és el cas dels APG amb 4000€ a favor dels homes.

Taula 4.3.7

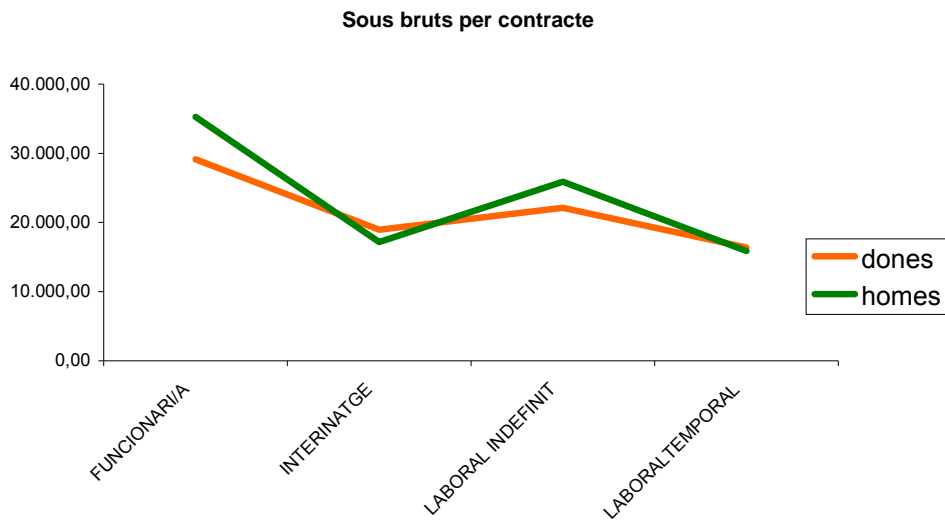
	Mitjana dones	Mitjana Homes	Variació	Bretxa
A1	23.560	34.917	-11.357	-33%
A2	29.983	38.943	-8.960	-23%
B	18.492	20.824	-2.332	-11%
C1	27.096	32.288	-5.192	-16%
C2	22.258	25.323	-3.066	-12%
E	12.208	12.926	-718	-6%
APG	16.980	21.037	-4.057	-19%

Gràfic 4.3.13



Per **règim jurídic**, les majors diferències salarials es detecten entre el personal funcionari i el personal laboral indefinit; en tots dos casos les dones cobren de mitja un 17 i un 15% menys. Contràriament, les dones si cobren més en els contractes d'interinitat. Com es pot observar en la següent gràfica, on es mostra més equivalència és amb el personal temporal.

Gràfic 4.3.14



CONCLUSIONS

Pel que fa al règim jurídic, es detecta equilibri en els contractes laborals indefinits, en canvi no hi ha paritat en el cas del funcionariat i personal laboral (64% homes) i per contra un 70% de dones amb contracte d'interinitat. També existeix una variació retributiva segons el règim jurídic, les dones cobren més en el cas de les interinitats i els homes en el cas del funcionariat i els laborals indefinits, a on es mostra més equilibri és en el personal laboral temporal.

En relació a l'**antiguitat**, quasi el 60% de la plantilla porta més de 10 anys treballant a l'ajuntament. En el seu conjunt, les dones porten menys temps que els homes, tot i que en els diferents intervals es dona paritat entre les dones i els homes contractats.

Per altra banda, l'anàlisi de la **jornada laboral** també ens mostra dades desiguals; **Els homes es concentren en les jornades completes amb dedicació, mentre que les dones en concentren en les jornades parcials .**

Pel que fa la **política retributiva**, el sou base és equilibrat, però al analitzar el sou brut, apareix una bretxa salarial significativa accentuada per els diferents complements, que **impacten de manera desigual en detriment de les dones.**

La diferència salarial també es fa pal·lesa en els grups de classificació, la bretxa és sempre negativa per les dones i molt accentuada en els dos extrems de l'interval, en els nivells més alts i en els més baixos.

4.4 POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

“Tota dona val més quan lletra aprèn.”

Biblioteca Francesca Bonnemaison; 1909

L'article 14 de l'EBEP³¹ senyala que constitueix un dret individual dels empleats i empleades públiques la formació continua i l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral.

L'article 69 de l'EBEP, d'objectius i instruments de la planificació, esmenta la formació com una de les formes de contribuir a la millora dels recursos humans.

El desenvolupament d'aquests articles s'ha de fer d'acord amb el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones. Així que en aquest capítol s'avaluarà l'impacte de la política formativa de l'organització en relació a les necessitats de la plantilla, la representativitat en la participació d'homes i dones en el disseny, la difusió i l'aprovació del pla formatiu o accions formatives. Així com quins són els sistemes existents de desenvolupament professional del seu personal.

Per avaluar l'impacte de gènere en la política formativa i desenvolupament professional, s'han analitzat diversos documents³² i s'ha extret informació mitjançant entrevistes i un qüestionari sobre la percepció del personal.

Per a l'anàlisi d'aquest capítol, s'han utilitzat les següents variables i indicadors :

- Nombre de formacions per sexe
- Nombre d'hores per sexe
- Nombre de formacions per lloc de treball i sexe
- Nombre de formacions per grup de classificació i sexe
- Percentatge de formacions dins i fora de la jornada laboral per sexe

³¹ Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (BOE 13/04/2007)

³² Acord de condicions de treball del personal funcionari (2006-2009), conveni col·lectiu de treball del personal laboral (2006-2009), III conveni col·lectiu del Patronat Municipal de Mitjans de Comunicació (2007-2011), IV conveni col·lectiu de treball del personal del Patronat de Serveis Socials (2006-2009), IX conveni col·lectiu del Patronat Municipal d'Educació Física i Esports (2008-2011), VI conveni col·lectiu del Patronat Municipal de Cultura (2007-2011)

- Nombre i tipologia d'actuacions per potenciar la formació fora de l'ajuntament (beques d'estudis, beques d'idiomes, flexibilitat horària, llicències d'estudis...)
- Persones amb nivell d'instrucció superior al requerit per sexe
- Existència de mesures adreçades a potenciar la promoció i desenvolupament del personal

4.4.1 Normativa reguladora de la formació i desenvolupament professional

Convenis col·lectius

A l'article 34 de l'Acord de condicions de treball del **personal funcionari i del conveni col·lectiu de personal laboral** de l'Ajuntament estableix el marc formatiu previst per al personal. Aquest article especifica que el personal té dret a assistir a cursos de perfeccionament sempre que es donin una sèrie de requisits: que els convoquin organismes oficials i que les matèries estiguin relacionades amb les pròpies del lloc de treball. No s'especifica clarament quin és el procediment a seguir per a la sol·licitud però sí quina és la persona responsable de considerar si la formació és apropiada o no, per estar relacionada amb el lloc de treball, o adient, per a l'organització del servei. Aquesta responsabilitat recau sobre el /la cap de servei o departament. Aquest sistema provoca que no es recullin dades de sol·licituds perquè les peticions són directament gestionades (i denegades) des dels comandaments responsables dels equips.

L'exercici d'aquest dret es concreta en l'assumpció, per part de la corporació, de les despeses originades per l'assistència als cursos. **Mancaria definir quin és el procediment de sol·licitud, si la formació que té lloc fora de la jornada laboral es pot compensar, com poden participar de la formació les persones que es troben en situacions de reducció de jornada o bé es troben utilitzant algun tipus de permís.**

L'Ajuntament de Martorell i el PMSAPM estan **adherits al Pla Estratègic de Formació de la Diputació de Barcelona** i, per tant, existint també un Pla de Formació Agrupat i un Comitè de Formació amb representació sindical.

La manca de pla de formació i de procediment a seguir fa que no es puguin recollir les dades de sol·licituds ni es pugui fer un seguiment de la formació rebuda pel personal.

Pel que fa a la promoció interna del personal, la corporació es compromet a potenciar-la (article 18) però en l'actualitat **no existeix cap regulació ni sistema de promoció interna.**

A l'article 25 del Conveni col·lectiu del Patronat Municipal de **Mitjans de Comunicació** estableix que els seu personal, a diferència del funcionari i laboral de l'ajuntament, també podrà sol·licitar l'assistència a cursos de perfeccionament **convocats per organismes privats**. En aquest cas, a més, s'estableix que la resposta de l'autorització es farà mitjançant resolució de la presidència del Patronat sota els criteris de vinculació amb les tasques i disponibilitat pressupostària. En aquest conveni també es fa referència a la promoció interna (article 29) on el Patronat es compromet a promoure-la però no existeix cap regulació ni desenvolupament posterior.

En el cas de **Serveis Socials** les condicions de treball es troben regulades al conveni col·lectiu del PMSAPM (2006-2009). A l'article 28 es regula la formació professional del seu personal. S'indica que és necessari que es faci una sol·licitud i l'autorització comportarà un permís retribuït per assistir als cursos. També podran sol·licitar l'abonament de les despeses que originen els cursos i el seu atorgament estarà condicionat a la relació del curs amb les tasques que desenvolupa al patronat, amb la promoció interna del personal o bé que sigui adient per a l'organització.

En aquest conveni la regulació de la promoció interna és més extensa, ja que preveu **que els llocs vacants es proveeixin en primera instància per promoció interna o mobilitat horitzontal**. A més a més, en els supòsits que es realitzin **treballs d'un grup de classificació superior a la de la persona treballadora es tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva**.

En el cas del departament d'**Esports**, la regulació la trobem recollida al IX conveni col·lectiu del Patronat Municipal d'Educació Física i Esports (2008-2011), també contempla la possibilitat d'assistir a cursos sempre que es consideri convenient però no es detalla quina és la persona responsable de considerar-ho ni quin és el procediment a seguir.

Aquest departament es fa càrrec de l'import de la renovació del carnet de Salvament i socorrisme aquàtic o, en el seu cas, del reciclatge oportú. També es fa càrrec de la renovació de les llicències federatives.

Aquest és el conveni que més **desenvolupa l'aspecte de la promoció interna** i desenvolupament del seu personal als articles 10 i 11. En aquests articles s'estableixen quines són les categories professionals (s'anomenen en masculí i femení), el grau personal (com s'assoleix, consolida, etc...), els grups per a la promoció interna, existència de bases de convocatòria consensuades amb la representació sindical i cal ressaltar que es

menciona específicament que els **criteris d'ascens seran comuns per al personal d'ambdós sexes**.

El personal del departament de **Cultura** està regulat al VI conveni col·lectiu del Patronat Municipal de Cultura (2007-2011). La regulació de la formació és molt similar a la que té el departament de comunicació (cursos convocats per organisme oficials i privats, matèries relacionades amb el lloc de treball, sol·licitud, autorització de la presidència, etc...) però existeix una diferència amb la resta de convenis com és l'assumpció per part del Patronat de les **despeses de transport originades per l'assistència a aquests cursos**. A l'article 17 fa referència a la promoció interna tal com ho feia l'acord de condicions de treball del personal funcionari, per tant, sense desenvolupar el sistema de promoció interna. Només es fa una **especial menció a l'accés a places del grup C des de el grup D**. Es tracta d'un criteri que aplica l'administració autonòmica de la Generalitat de Catalunya.

Altra normativa reguladora de la formació del personal

No estan formalitzats els criteris i procediments per al disseny, la difusió i l'aprovació de les accions formatives. Però sí que, a nivell de funcionament, existeix un sistema per demanar i aprovar la formació.

Manca un sistema de detecció de necessitats formatives. Això comporta que no puguem analitzar si aquest sistema és equitatiu entre dones i homes.

L'ajuntament de Martorell i el PMSAPM estan **adherits al Pla Estratègic de Formació de la Diputació de Barcelona** i, per tant, no existeix un pla de formació específic per a l'ajuntament.

Tampoc existeixen mesures orientades a potenciar la participació equilibrada d'homes i dones en les accions formatives.

L'ajuntament disposa d'altra tipologia d'instruments per potenciar la formació del seu personal fora de l'ajuntament:

- Llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball³³. **No disposem de dades d'ús** d'aquest tipus de permís així que no podem analitzar si es dóna un ús equitatiu entre dones i homes.

³³ Article 13 de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari (2006-2009).

- Llengua catalana³⁴. La corporació assumirà l'organització de cursos de català que siguin necessaris. **No disposem de dades d'ús** d'aquest tipus d'instrument així que no podem analitzar si es dóna un ús equitatiu entre dones i homes.
- Beques d'estudi³⁵. Aquestes beques consisteixen en la subvenció del 50% del cost del preu del curs sempre que els estudis s'imparteixin per centres oficials dependents del Ministeri d'Educació o la Conselleria d'Ensenyament. **No disposem de dades d'ús** d'aquest tipus de beca així que no podem analitzar si es dóna un ús equitatiu entre dones i homes.

No hi ha altra tipus de mesures com podrien ser: flexibilitat horària (amb motiu d'assistència a activitats formatives) o l'existència de beques d'idiomes.

4.4.2 Anàlisi de les variables i indicadors de la formació i desenvolupament professional

En l'anàlisi de les dades de participació en la formació de l'any 2012 s'han considerat les participacions en cursos, no persones participants: és a dir, una mateixa persona pot haver participat a diversos cursos i, per tant, es compta tants cops com cursos ha realitzat. També cal tenir en compte que les dades que es presenten contenen les del personal del PMSAPM i de l'Ajuntament de forma agrupada.

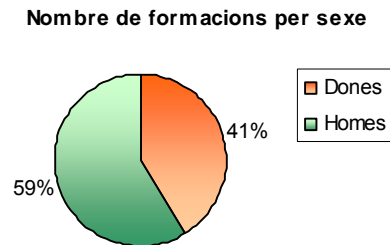
- Nombre de formacions per sexe

Les dades del 2012 indiquen que, del total de formacions que va ser de 116, els homes van protagonitzar el 59% de les participacions en cursos i les dones el 41%. Aquestes dades indiquen que la participació en les accions formatives entre dones i homes és bastant equilibrada i **compleix el criteri de la paritat**.

³⁴ Article 34 de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari (2006-2009).

³⁵ Article 39 de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari (2006-2009).

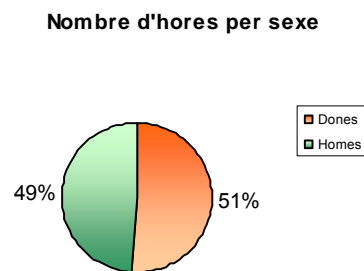
Gràfic 4.4.1 Nombre de formacions per sexe



- Nombre d'hores per sexe

En canvi si analitzem el nombre d'hores de formació que ha rebut cadascun dels sexes, el resultat és molt més **equilibrat** ja que les dones han rebut el 51% de les hores de formació i els homes el 49%.

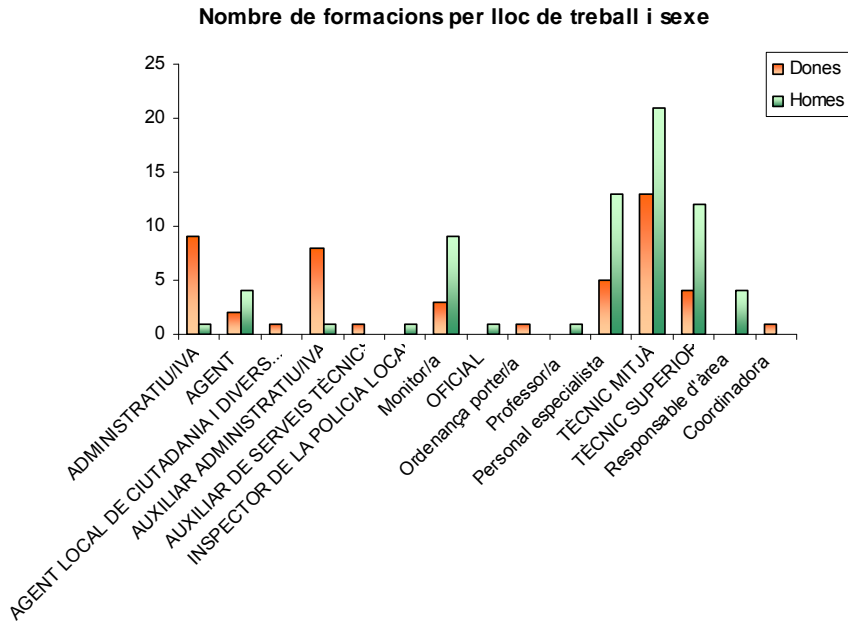
Gràfic 4.4.2 Nombre d'hores per sexe



- Nombre de formacions per lloc de treball i sexe.

Els llocs de treball que reben **més formació són els de tècnic/a superior i tècnic/a mitjà**. I dins d'aquests reben més formació els homes que les dones.

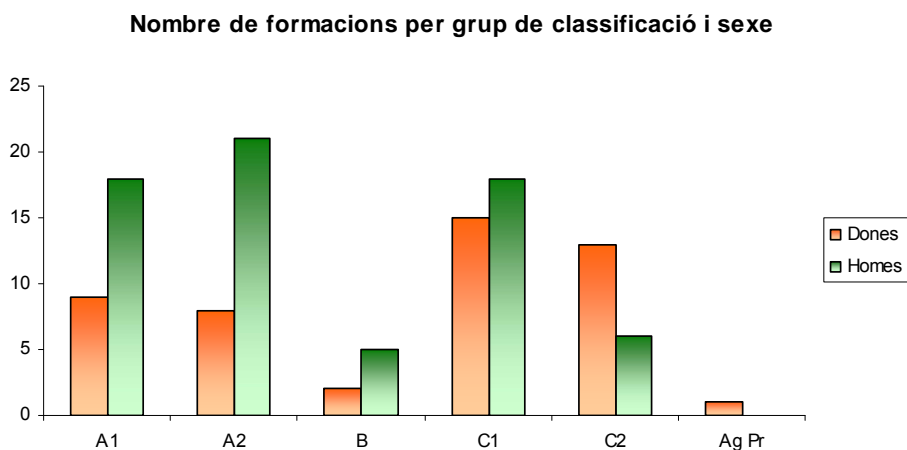
Gràfic 4.4.3 Nombre de formacions per lloc de treball i sexe



- Nombre de formacions per grup de classificació i sexe.

S'observa que **en els grups de classificació de A1, A2 i B els homes reben el doble de formacions que les dones**. Dins el grup C1 el nombre de formacions està molt més igualat. I en les categories més baixes com els Grups C2 i AP les dones reben el doble de formació.

Gràfic 4.4.4 Nombre de formacions per grup de classificació i sexe



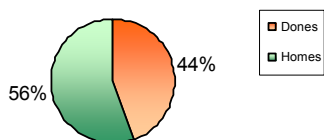
- Percentatge de formacions dins i fora de la jornada laboral per sexe.

Es detecta que hi ha presència equilibrada d'homes (56%) i dones (44%) en les formacions que tenen lloc dins la jornada laboral. En canvi, a les formacions que tenen lloc fora de la jornada laboral només el 27% són dones. A més a més, aquest 27% són tres casos d'una formació que era online, per tant es dedueix que **les dones tenen menys facilitat per assistir a formacions que no es facin dins la jornada.**

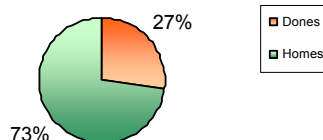
Gràfic 4.4.5 i 4.4.6 Formacions per sexe

e

Formacions dins la jornada per sexe



Formacions fora de la jornada per sexe



- Temàtica de les formacions per sexe.

La temàtica de les formacions que s'han portat a terme durant l'any 2012, en general, estaven **relacionades amb les funcions del lloc de treball.**

L'any 2012 es va fer una formació sobre *Violència vers les dones: anàlisi del protocol i seguiment del circuit d'atenció* amb una durada de 12 hores. Aquesta formació estava adreçada a les persones que formen part del circuit local d'actuació en violència vers les dones. Amb aquesta formació hi van participar un total de 24 persones on el 75% eren dones. Es va valorar molt positivament el treball conjunt amb la resta de professionals així com la posada en comú d'informació i es va destacar que **seria interessant continuar fent formació aquesta temàtica** i que les formacions tinguessin una durada més llarga.

Una altra de les formacions que va tenir lloc a l'octubre del 2012 va ser *La coeducació: marc teòric i estratègies des del món local*. Es tracta d'una formació de 12 hores en la que van participar 19 persones on el 75% eren dones. Les persones participants provenien dels àmbits de benestar social, educació, esports, igualtat, joventut i infància. La valoració del curs va ser molt positiva sobretot per les dinàmiques que van utilitzar les formadores.

L'any 2010 es va realitzar una formació sobre *Llenguatge no sexista* amb motiu de la implementació d'una de les accions del Pla d'Igualtat. Aquesta formació estava adreçada a les persones que formaven part de la comissió tècnica del pla (14 persones).

Aquestes formacions s'han fet amb el suport de l'Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home de la Diputació de Barcelona.

Cal dir que de les respostes del qüestionari es detecta que caldria realitzar algun tipus de formació referent a aspectes bàsics d'igualtat.³⁶

- Persones amb nivell d'instrucció superior al requerit per sexe.

Aquest apartat s'analiza el nivell d'instrucció de les persones treballadores. Aquesta anàlisi s'ha fet a través de les respostes obtingudes del qüestionari. Del total de persones que van respondre al qüestionari online s'ha analitzat el nivell d'instrucció dels diferents grups professionals i s'han exclòs les respostes del personal que ha indicat que tenia una titulació inferior a la requerida pel grup de classificació que ocupa (10 respostes excloses), entenem que aquests supòsits es deuen a un error de comprensió dels enunciats.

Els resultats del qüestionari mostren que **el 57% de les dones té un nivell d'instrucció superior al requerit pel seu grup professional**, vers el 46% dels homes.

Taula 4.4.1 Titulació superior per sexe

	DONES	HOMES	TOTAL
TOTAL	49	56	105
AMB TITULACIÓ SUPERIOR	28	26	54
% TITULACIÓ SUPERIOR	57%	46%	51%

No disposem de la informació necessària per conèixer si els nivells d'instrucció superiors als requerits pels llocs de treball ja ho eren en el moment de la seva incorporació a l'ajuntament o si s'han adquirit degut a l'ús d'algun dels instruments que disposa l'ajuntament per a potenciar la formació del seu personal com poden ser les beques d'estudi.

³⁶ Consultar capítol 1. *Cultura i política d'igualtat de gènere*.

- Existència de mesures adreçades a potenciar la promoció i desenvolupament del personal.

L'ajuntament i el Patronat **no disposen d'un sistema formalitzat o reglament del desenvolupament i la promoció del personal.**

No hem tingut accés a les dades de promoció professional del personal per poder analitzar si la corporació incorpora o no la perspectiva de gènere.

Tampoc existeix un sistema d'avaluació del desenvolupament o rendiment del personal.

4.4.3 Percepcions del personal entorn la formació i el desenvolupament professional

De la informació que podem extreure de les entrevistes³⁷ es detecta que, pel que fa a la formació, hi ha **percepcions dispars o, fins i tot, contràries.**

D'una banda, existeix la percepció que la formació està qüestionada a l'ajuntament i que és difícil accedir a les activitats formatives (que ofereix la Diputació) i, de l'altra, que es fa la formació necessària, suficient i, fins i tot, massa.

El general, es considera que seria necessari fer formació en matèria de gènere ja que cal que el personal, en tant que generador d'opinió i difusor cap a la ciutadania, estiguin formats i sensibilitzats cap a les polítiques de gènere.

Passa el mateix en la qüestió del desenvolupament professional. O sigui, **hi ha percepcions dispars o, fins hi tot, contràries.** D'una banda, es reconeix que les dones de la plantilla tenen més formació que els homes i que seria fàcil afavorir la promoció interna però, també hi ha opinions que diuen que moltes de les dones que hi ha no tenen titulació i, per tant, no poden accedir a determinats llocs de treball.

La percepció és que no hi ha possibilitats de promoció interna. De fet, no és només una percepció ja que està constatat que no existeix un sistema o regulació de la promoció interna.

També s'opina que existeixen diferències entre l'ajuntament i el PMSAPM pel que fa a la classificació, en un grup o altre, de les places.

³⁷ 13 persones entrevistades : 6 individuals i 3 grupals.

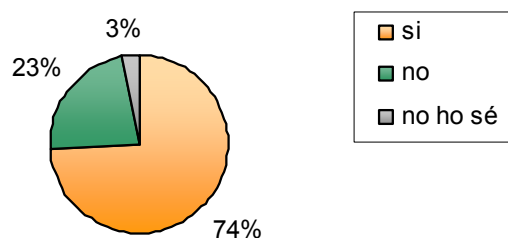
El qüestionari³⁸ que es va passar a la plantilla contenia un apartat dedicat a la formació on es demanava informació relativa a: l'accés a la informació sobre cursos, si la formació que s'ofereix cobreix les necessitats i si existeixen dificultats per accedir a la formació.

Dels resultats de l'enquesta s'observa que:

El 75% de persones afirmen que sí els arriba la informació sobre cursos i accions de suport a la formació i el 23% afirma que no els arriba aquesta informació.

Gràfic 4.4.7 Pregunta 4 a) del qüestionari

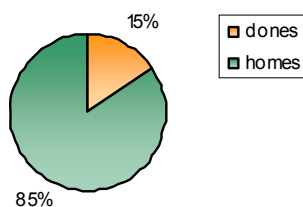
T'arriba la informació sobre cursos i les accions de suport a la formació?



Si desagreguem les dades per sexe de les respostes que afirmen que no els arriba la informació veiem que el 85% són homes.

Gràfic 4.4.8 % de persones als que no els arriba la informació per sexe

% de persones als que no els arriba la informació per sexe

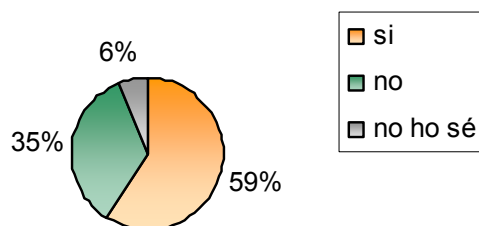


³⁸ El Qüestionari ha estat contestat per 115 persones treballadores, de 411 en total –entre Ajuntament i PMSP-.

La percepció que la formació no s'adequa a les necessitats professionals del personal és del 35% de les persones enquestades.

Gràfic 4.4.9 Pregunta 4 b) del qüestionari

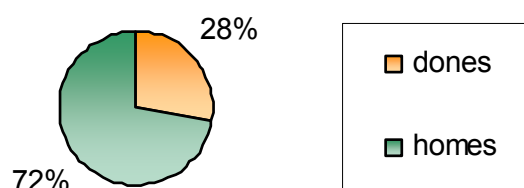
La formació ofertada per l'ajuntament, s'adequa a les teves necessitats professionals?



Si desagreguem les dades per sexe de les respostes que afirmen que la formació no s'adequa a les seves necessitats observem que el 72% són homes.

Gràfic 4.4.10 % de persones als que la formació no s'adequa a les seves necessitats per sexe

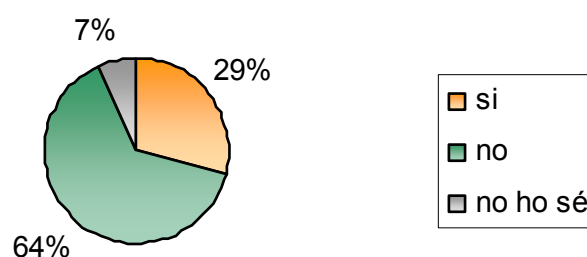
% de persones als que la formació no s'adequa a les seves necessitats per sexe



Pel que fa a les dificultats que es tenen a l'hora de participar en les accions formatives, el 29% de les persones manifesten que sí en tenen.

Gràfic 4.4.11 Pregunta 4 c) del qüestionari

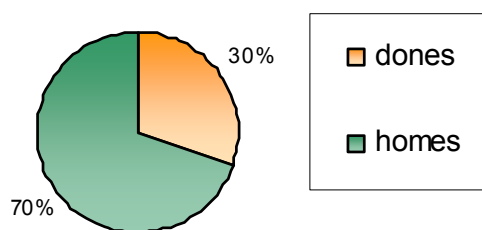
Tens dificultats per participar en accions formatives?



Si desagreguem les dades per sexe de les respostes que afirmen que tenen dificultats per participar en les accions formatives observem que el 70% són homes.

Gràfic 4.4.12 % de persones que tenen dificultats per participar en la formació per sexe

% de persones que tenen dificultats per participar en la formació per sexe



Podem concloure que **els homes són els que manifesten que tenen menys informació i més dificultats per participar de la formació.**

Els motius pels quals es tenen dificultats per participar a la formació són:

- es considera que l'assignació de les formacions té un alt component de discrecionalitat.
- S'han denegat formacions que sí tenen a veure amb les funcions del lloc de treball.
- La informació no arriba amb suficient temps.
- Es manifesta, en multitud de casos, que la informació sobre els cursos no arriba.
- Caldria evitar els desplaçaments.
- La formació que s'ofereix no s'adapta a les necessitats professionals.
- El volum de feina no permet assistir als cursos.
- Assistir a formacions no està ben vist.
- Hi ha formacions que només s'ofereixen a persones concretes i no s'ofereix a la resta de personal.
- Dificultats per fer formació que no sigui gratuïta.
- Dificultats amb els horaris i les substitucions al lloc de treball.
- No es compensen les hores de treball.
- No s'ofereix formació especialitzada ni cursos de reciclatge per a determinats col·lectius com és el de la policia local.

CONCLUSIONS

Podem establir dos tipus de normes reguladores de la formació i el desenvolupament professional a l'ajuntament de Martorell.

D'una banda, existeixen articles que tracten aquestes matèries dins l'acord de condicions de treball del personal funcionari i dels diversos convenis col·lectius reguladors del personal laboral i dels patronats. Dins els convenis no queda ben recollit quin és el procediment de sol·licitud, si la formació que té lloc fora de la jornada laboral es pot compensar, com poden participar de la formació les persones que es troben en situacions de reducció de jornada o bé es troben utilitzant algun tipus de permís. A més, existeixen diferències de regulació entre els diferents convenis com que els cursos siguin convocats per organismes privats, dret a la percepció de la diferència retributiva en cas de realització de

funcions superiors, convenis amb major desenvolupament de la promoció interna, inclusió de les despeses de transport per l'assistència a cursos.

D'altra banda, no existeix altra normativa reguladora com podria ser la que estableixi un procediment per a la detecció de necessitats formatives, no es disposa de pla de formació específic, no existeix una regulació ni mesures que potenciïn o desenvolupin cap sistema de promoció interna, ni mesures orientades a potenciar la participació equilibrada d'homes i dones en les accions formatives. En canvi, sí existeixen altres tipus d'instruments per potenciar la formació: llicència per fer estudis, llengua catalana, beques d'estudi.

S'observa que els homes que ocupen places dels grups de classificació més alts són els que reben més formació i que són les dones les que tenen menys facilitat per assistir a formacions que no es facin dins la jornada laboral. Malgrat que la formació que s'ha fet durant l'any 2012 compleix el criteri de la paritat entre dones i homes, tant en nombre de formacions com en nombre d'hores.

Cal dir que existeix un alt percentatge de persones (51%) amb un nivell d'instrucció superior al requerit pel seu grup professional. Aquest percentatge és més alt en el cas de dones (57%).

S'ha detectat que hi ha interès a la plantilla per continuar fent formació sobre igualtat de gènere.

Les percepcions i/o opinions de les persones entrevistades en moltes ocasions han estat dispars o contraries en matèria de formació i desenvolupament professional.

De les enquestes s'extreu que els homes són els que manifesten que tenen menys informació i més dificultats per participar de la formació.

4.5 COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE.

“La llengua pot inscriure en la seva capacitat comunicativa la mentida o la veritat, la violència o la calma, el menyspreu o la valoració, la subordinació o la igualtat, la uniformització o tots els matisos de les diferències; també s’hi pot inscriure per tant, el plaer del joc i el goig de la revolta per denominar realitats no prou representades ni simbolitzades.”

Eulàlia Lledó; 2000

Aquest capítol, té com a finalitat, analitzar la imatge que projecta l’Ajuntament en relació a la igualtat de gènere mitjançant tots els canals de comunicació, i el grau de visibilització de les contribucions de les dones en l’organització i en el municipi.

Per avaluar l’impacte de gènere en la comunicació de l’Ajuntament, s’han analitzat diversos materials accessibles per a tota la ciutadania, com la web municipal, i els “butlletins bimensuals”. També s’ha disposat de documentació interna facilitada per l’Ajuntament, per tal d’analitzar la comunicació interna del consistori amb la seva plantilla.

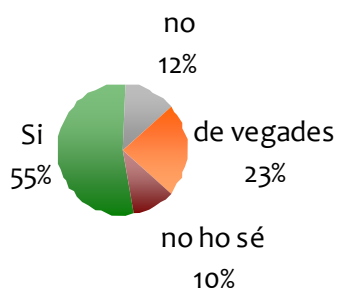
Per a l’anàlisi d’aquest capítol, s’han utilitzat les següents variables:

- Utilització d’un llenguatge inclusiu
- Visibilització d’imatges no sexistes i d’una representació equilibrada
- Projecció de dades desagregades per sexe
- Incorporació de la perspectiva de gènere.
- Difusió de material i activitats de sensibilització vers el llenguatge inclusiu.

L’Ajuntament de Martorell, en general, utilitza un llenguatge inclusiu i no discriminatori.

Cosa que es reflexa en la imatge primera que projecta l’Ajuntament, tant en la percepció del personal, com en l’anàlisi de la web municipal.

Gràfic 4.5.1



a) Consideres que l’Ajuntament utilitza un llenguatge inclusiu, plural i no discriminatori a tota la seva política comunicativa?

En l'anàlisi de la web municipal, observem que en la presentació de l'Ajuntament i l'equip de govern (taula 4.5.1), amb excepció d'alguns termes en masculí, es potencia la neutralitat en el llenguatge i la comunicació, tot i projectant un missatge i una imatge comunicativa, inclusiva i no sexista.

Taula 4. 5.1. Web municipal. Presentació ajuntament i regidories

		Web nova (1 de febrer de 2013)	Llenguatge inclusiu	Imatges	Dades desagregades	Perspectiva de gènere
Pestanya Ajuntament	Ajuntament	Benvinguda de l'alcalde	Si (excepte "els ciutadans")			informació insuficient ³⁹
		Govern municipal	Regidors en comptes de Regidors/es			informació insuficient
	Regidories	Planificació urbanística i Serveis Urbans	informació insuficient			informació insuficient
		Medi ambient i habitatge	En general sí			informació insuficient
		Seguretat ciutadana, protecció civil i mobilitat	informació insuficient			informació insuficient
		Hisenda i règim interior	informació insuficient			informació insuficient
		Promoció econòmica	En general sí			informació insuficient
		Comerç, mercats i consum	En alguns documents s'utilitza els genèrics neutres i s'observa esforç de continuïtat però, en general no: "Oficina d'atenció al Consumidor", usuari, venedor...			informació insuficient
		Turisme i patrimoni històric	informació insuficient			informació insuficient
		Presentació Àrea de Serveis a les persones	Sí			informació insuficient
		Ensenyament	informació insuficient			informació insuficient
		Benestar Social	En general, sí (repetició de "ciutadans" en comptes de ciutadania)			informació insuficient
		Infància i joventut	informació insuficient			informació insuficient
		Salut	sí			informació insuficient
		Cultura	informació insuficient			informació insuficient
Esports	"Ciutadans"			informació insuficient		
Servei d'Atenció a l'Immigrant	no, "atenció a l'immigrant"...			informació insuficient		

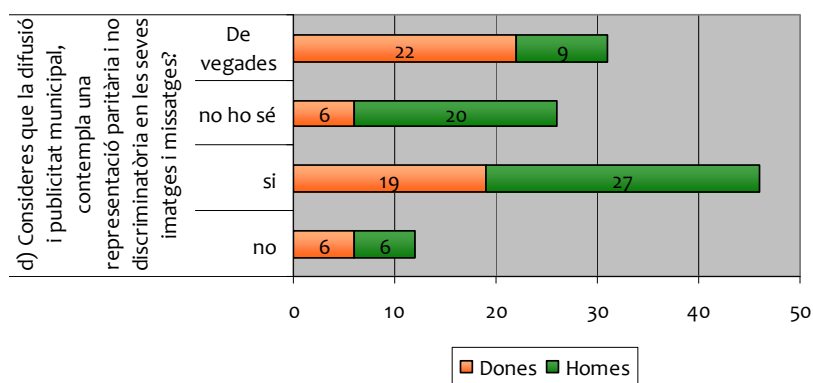
Pel que fa a la presentació del municipi (taula 4.5.4), s'observa un ús totalment neutre de les imatges, però un ús desigual en el llenguatge, al igual que en les nomenclatures dels serveis municipals (Gràfic 4.5.3 i Taula 4.5.2)

³⁹ El material analitzat no conté informació suficient per a poder valorar determinades variables.

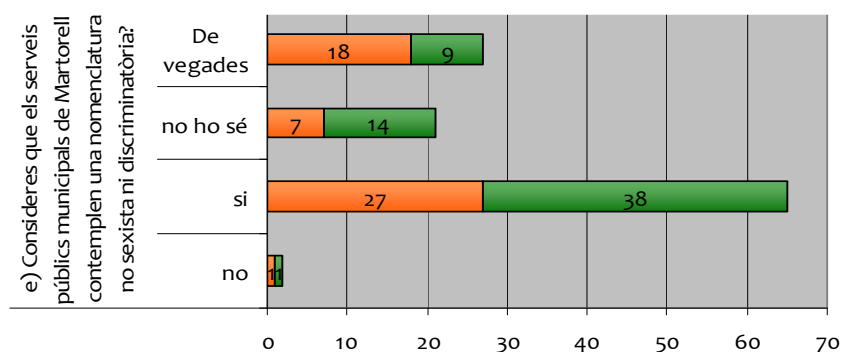
Mereix un comentari especial la presentació de tot allò que fa referència al **patrimoni històric i cultural de la vila**, on tant sols es presenta la història més tradicional de les grans dates i els grans fets, sense incorporar la història més social o de vida quotidiana, que possibilita la visibilització de les dones com a protagonistes actives i treu a la llum les seves aportacions en la història i la cultura, aprofitant així tota la riquesa patrimonial del territori.

Relacionat amb aquest punt, destaca també, la **nomenclatura dels equipaments municipals**, on dels 9 equipaments que porten el nom d'algun personatge rellevant, tant sols 2 escoles porten nom de dona (Lola Anglada i Mercè Rodoreda)⁴⁰.

Gràfic 4.5.2



Gràfic 4.5.3



⁴⁰ Noms propis dels equipaments: Biblioteca Francesc Pujols, Museu Vicenç Ros, Escola José Echegaray, Escola Juan Ramón Jiménez, Escola Lola Anglada, escola Mercè Rodoreda, Escola Vicente Aleixandre, Institut Joan Oró, Institut Pompeu Fabra

Taula 4.5.2. Web Municipal. Presentació del municipi.

Web nova (1 de febrer de 2013)		Llenguatge inclusiu	Imatges	Dades desagregades	Perspectiva de gènere	
Martorell	El municipi	Plànol	informació insuficient			
		Situació i dades generals	informació insuficient			
		Història	Només apareix la història tradicional de grans dates i grans fets, on no es reflexa el paper de les dones en la història. Possibilitat d'incorporar la part d'història social i de vida quotidiana, aprofitant la gran riquesa patrimonial de la Vila.			
		Patrimoni natural	informació insuficient			
		Llocs d'interès	Relacionat amb apartat d'història			
		Calendari de festes i fires	No, "llibreters", autors" "els martorellencs", "els restauradors" ...	si	Relacionat amb apartat d'història, i interrelacionat amb patrimoni i llocs d'interès turístic	
		Com arribar-hi	informació insuficient			
	Guia	Transports públics	informació insuficient			
		Equipaments	En general sí però, "Oficina Municipal d'atenció al consumidor"	dels 9 equipaments amb noms propis de personatges rellevants, tant sols dos escoles, tenen noms de dones: Lola Anglada i Mercè Rodoreda		
		Associacions i entitats	Irregular: "Associació de veïns", "Entitats amics de..." "Associació de botiguers", "esplai d'avis", APAs, però també a destacar associació esportiva de pares i mares de futbol sala...	informació insuficient	informació insuficient	possibilitat de canviar "Entitats de gènere" per d'igualtat de gènere i/o entitats de dones
		On dormir (...)	informació insuficient			

Pel que fa als documents penjats a **la seu electrònica (taula 4.5.3)**, hem de dir que només s'han analitzat alguns reglaments i ordenances, i ens hem abstingut d'analitzar els reglaments de venda ambulant, cementiri, aigües i altres, on la incorporació de la perspectiva de gènere pot tenir menys incidència.

En l'àmbit dels reglaments, és interessant **l'anàlisi des de la perspectiva de gènere dels documents**, ja que la forma del redactat o el que es plasmi en el mateix, pot tenir un gran efecte en la promoció de les polítiques d'igualtat de gènere i oportunitats, i un gran poder d'acollida de determinades actuacions en relació a la no discriminació i la igualtat entre homes i dones.

En general, els reglaments de Martorell no incorporen la perspectiva de gènere, però cal destacar el reglament del viver d'empreses, que incorpora l'acció positiva als criteris

d'adjudicació de despatxos⁴¹, i el reglament d'habitatge públic, on s'inclouen com a criteris d'accés, els casos de violència de gènere⁴².

Taula 4.5.3. Web municipal. Seu electrònica

Web nova (1 de febrer de 2013)		Llenguatge inclusiu	Imatges	Dades	Perspectiva de gènere	
Seu electrònica	Reglaments	Reglament règim intern policia local	No, en masculí			Possibilitat d'incorporació de la perspectiva de gènere en el reglament; per exemple "Capítol II Article 5.1,b. (...) sense discriminació per raó de raça, religió, opinió (...)
		Reglament intern escola de música	Sí			Possibilitat d'incorporar en reglament garanties de igualtat d'oportunitat en l'accés a serveis...
		Consell del Museu Municipal i Muxart	En general sí			
		Reglament del registre municipal de parelles estables de Martorell	Si			
		Reglament viver d'empreses i club de l'emprenedor	no, excel. propi nom de "Club de l'emprenedor", "els professionals", "usuaris"...			A destacar, incorporació de l'acció positiva als criteris per adjudicar despatxos als usuaris ⁴³ , però manca la possibilitat d'incorporar a Règim sancionador, l'assetjament sexual o per raó de sexe ⁴⁴
		Reglament biblioteques	no			
		Llar d'infants	En general sí			
		Centre de dia per a la gent gran	no			
		Centre Especial de Treball, i Can Cases	En general no			Possibilitat d'incorporar perspectiva de gènere en reglament en quant a entrada i accés al centre (veure gènere i discapacitat en l'entorn laboral)
		Servei ocupacional d'inserció Can Serra	En general no			Possibilitat d'incorporar perspectiva de gènere en reglament en quant a entrada i accés al centre (veure gènere i discapacitat en l'entorn laboral)
		Reglament dels esplais d'avis	no, ex. propi títol "Esplais d'avis"			Es parla de cònjuges amb possibilitat de participar de l'esplai, i persones cuidadores amb impossibilitat de participar-hi, només cuidant (?) // possibilitat d'incloure en faltes els comentaris sexistes i l'assetjament sexual o per raó de sexe, possibilitat d'incloure perspectiva de gènere en l'accés i les activitats

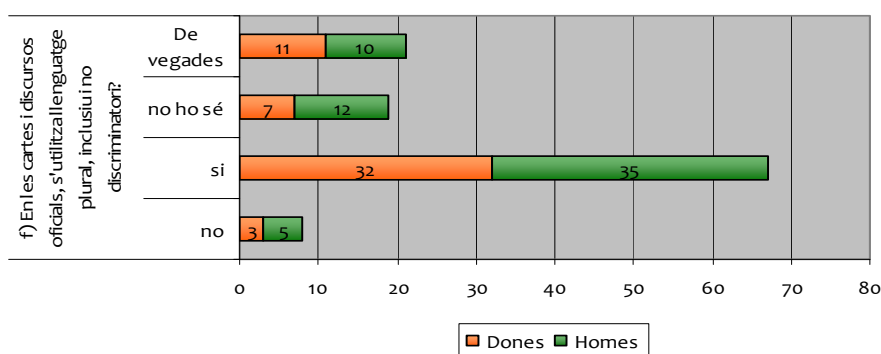
⁴¹ Responsabilitat social en matèria de qualitat, medi ambient, igualtat d'oportunitats, prevenció de riscos i contractació laboral. Fins a un màxim de 5 punts.

⁴² d. Les persones o unitats de convivència que es vegin obligades a abandonar el seu habitatge per raons de violència de gènere o per adjudicació judicial de l'habitatge a la parella en els casos de ruptura de convivència, sempre que acreditin una insuficiència greu de recursos econòmics.

Web nova (1 de febrer de 2013)		Llenguatge inclusiu	Imatges	Dades	Perspectiva de gènere
	Habitatge públic	En general no			Destacar, que ja s'inclouen com a criteris casos de violència de gènere
	Concessió d'honor i distincions	Sí			Possibilitat d'incloure mesures per garantir l'equitat d'accés a la nominació, i ponderar per raó de gènere les distincions...
	Participació ciutadana	En general Sí, però "associació de veïns", nombre de socis, regidors, veïns...			Possibilitat d'incloure en reglamentació el Garantir i promoure l'equitat en la participació i la promoció de la igualtat de gènere en les associacions, sobretot en el tema de les subvencions, i en la difusió de les activitats, i en la composició dels consells, i els mecanismes participatius que garantitzin la igualtat d'accés a la mateixa...
	Equipaments esportius	En general sí, però usuaris, espectadors			Possibilitat d'afegir en les prioritats d'utilització, aquelles activitats que promoguin l'esport femení o de pràctica més minoritària... I en el pla d'usos, el garantir la igualtat d'accés als equipaments . En obligacions d'usuaris, penalitzar comentaris i actituds sexistes...
Ordenances municipals	Ordenances reguladores de subvencions	No			Possibilitat d'afegir com a criteris, promoció de l'esport femení i esport federat amb equips femenins o que promoguin la igualtat de gènere en el món esportiu. Subvencions generals igual
	Ordenança Convivència ciutadana	no			Possibilitat d'incloure en Art. 2 i 3, 46, 47 la violència masclista o les actituds sexistes; i matisar en art. 7 exercici prostitució

I pel que fa als **documents administratius** (Gràfic 4.5.4 i Taula 4.5.4), es fa un **ús desigual** del llenguatge no sexista i inclusiu, però cal remarcar el cas del **dictamen de plantilla 2012**, on totes les denominacions de places apareixen en masculí, excepte el de treballador/a social, treballadora familiar, i monitora suport serveis socials.

Gràfic 4.5.4. Enquesta de percepció del personal municipal



Taula 4.5.4. Documents administratius

		Llenguatge
Documents administratius facilitats per l'ajuntament	Sol·licitud bestreta	si
	Dictamen plantilla 2012	No, Tots les denominacions de les places en masculí, excepte la de treballador/a social, treballadora família, Monitora suport serveis socials
	Document hores extraordinàries	si
	Instrucció de recursos humans	Irregular
	Sol·licitud comptabilitat	si
	Sol·licitud formació	si
Llicències d'obres a la web; de lliure accés	Sol·licitud llicència 1ª utilització d'edifici	si
	Sol·licitud de llicència de canvi d'ús	si
	Sol·licitud de llicència de parcel·lació	si
	Sol·licitud de llicència de divisió horitzontal	si la sol·licitud, però no la descripció, parla "dels titulars de la finca"
	Sol·licitud de subvenció per a la instal·lació d'ascensors	No. "El senyor (..) veí de (..)"
	Full instrucció instal·lació grues- torre	No, el tècnic, l'administrador, el gruísta i conservador...

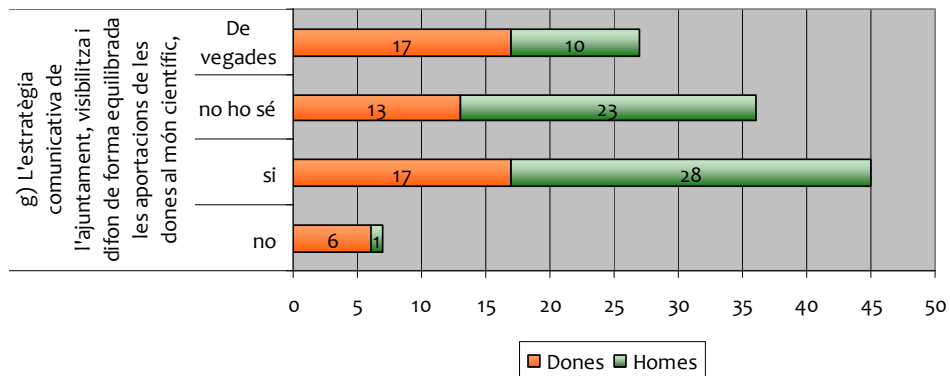
Per tal d'analitzar **les notícies de premsa**, s'ha tingut en compte totes les **notícies aparegudes durant 3 mesos a la web municipal**, des de desembre de 2012, fins febrer de 2013 (Taula 4.5.5.). En elles es detecta també, un ús desigual del llenguatge, i de la presència equilibrada. Els homes són els principals protagonistes de les imatges i els actes, i les dones han aparegut sobretot relacionades amb associacionisme i voluntariat (associació de lluita contra el càncer, recapte d'aliments...)

Taula 4.5.5. Aparició de persones amb noms propis

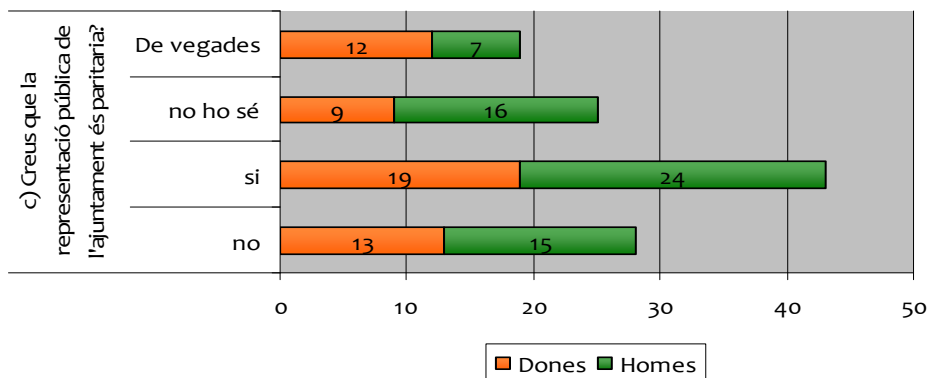
De desembre a febrer(2012-2013)	4 personatges femenins	Mezzosoprano Anna Tobella, Grup femení Les Painomi, Anna Roig prof. Escola de música, Montse González Carretero (presentació llibre coach)
	11 personatges masculins nombrats (1 d'ells 3 cops)	Francesc Pujols (filòsof), Oriol Malet (il·lustrador), Francesc Pujols, Pau García llà (emprenedor), Francesc Pujol, Jaume Barberà, actor Fèlix Ponsa, Dr. Josep Maria Martí Bonet, Jaume Muxart (pintor), Francesc Puertas (escriptor llibre sostenidors), Pianista Daniel Ligorio, pintor Diago Betí, Andreu González Castro (escriptor),

Les dades són molt semblants quan analitzem el **butlletí municipal**, on predomina el llenguatge masculinitzat: en les notícies de premsa no es desagreguen dades per sexe, i la representació pública de l'ajuntament i la oposició és masculina (Gràfic 4.5.6 i Taula 4.5.6)

Gràfic 4.5.5. Enquesta de percepció del personal municipal

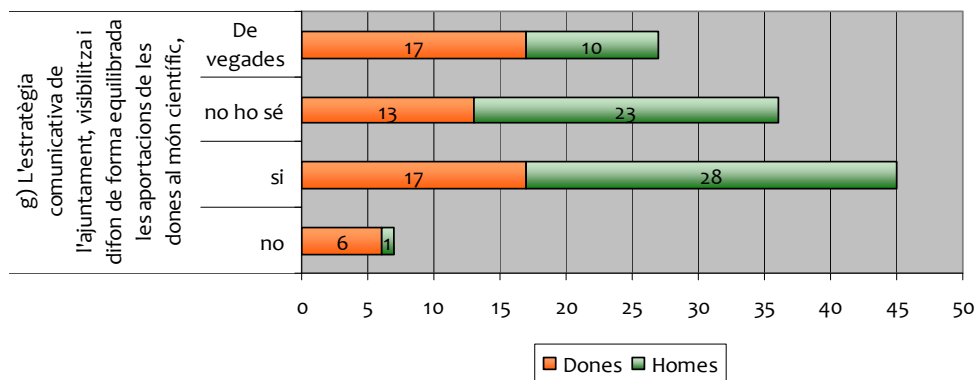


Gràfic 4.5.6. Enquesta de percepció del personal municipal



Pel que fa a la percepció del personal, és curiós que entre el personal municipal, les dones presenten un major grau de consciència sobre la subrepresentació femenina en els mitjans de comunicació locals.

Gràfic 4.5.7 Enquesta de percepció del personal municipal



Cal destacar però, que al butlletí es difonen els actes que tenen a veure amb la igualtat, i en el darrer número de febrer, la protagonista de l'entrevista és una martorellenca pilot d'avió, que explica la seva experiència en una professió altament masculinitzada.

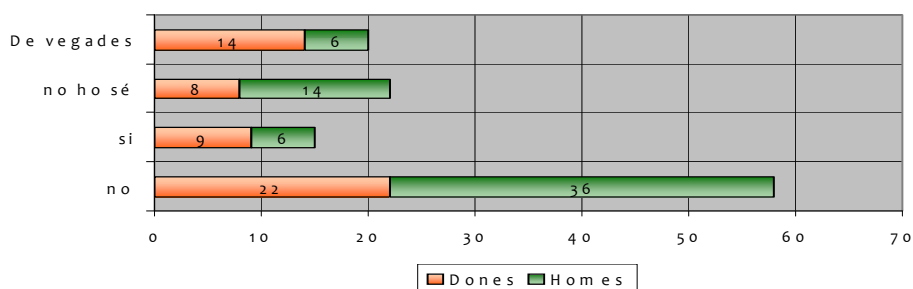
Taula 4.5.6 Butlletí municipal.

Butlletí	Llenguatge	Contingut	Dades desagregades per sexe	Imatges
Butlletí municipal (1 anys)	Febrer- març 13	llenguatge masculí	entrevista Montse Mas Arcos, Pilot Martorellenca	representació política masculina
	Desembre - gener	Llenguatge masculí	Entrevista home, coach	Representació ajuntament masculina
	Octubre - Nov 12	Llenguatge masculí	Festa major	Representació masculina
	Agost- Setembre	Llenguatge masculí	Entrevista poeta enric casasses	Representació masculina de l'ajuntament
	Juny-juliol	Llenguatge masculí	Homenatge company	Representació masculina Ajuntament (oposició també)
	Febrer - març 12	Llenguatge masculí	Entrevista Manuel Domingo i Valls; inspector d'educació	Representació de l'ajuntament masculina, també oposició

En quant a la **desagregació de les dades per sexe**, hem trobat poca informació a la web, ja que les memòries dels diferents departaments no són accessibles.

Gràfic4.5.8. Enquesta de percepció del personal municipal

b) El vostre departament, treballa amb dades desagregades per sexe?



Però quan ens fixem en els resultats de l'enquesta (gràfic 4.5.8), veiem que **només un 13%** de les persones enquestades asseguren que es **desagreguen les dades per sexe en el seu departament**, i aquestes coincideixen en els departaments de Benestar social, Joventut i Sanitat i Educació.

Per últim, cal destacar que des de la *regidoria d'Ensenyament, Benestar Social i Salut* de l'Ajuntament de Martorell, s'ha fet un **esforç per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en la política comunicativa local**. Des d'aquesta regidoria, i en col·laboració amb *Diputació de Barcelona*, es va realitzar l'any 2010, un **formació sobre llenguatge no sexista**, on hi varen participar 13 persones dels àmbits de Benestar social, Igualtat, Educació, Joventut, Participació, Esports, Comunicació, Recursos Humans, Promoció Econòmica i Seguretat.

CONCLUSIONS

L'Ajuntament de Martorell ha fet un esforç en la utilització d'un llenguatge inclusiu i no discriminatori pel que fa al llenguatge i les imatges, i això es reflexa en la imatge i el material de difusió municipal, i en haver ofert formació sobre llenguatge no sexista per al personal municipal.

Resta pendent però la desagregació de dades per sexe dels diferents departaments, la representació equilibrada de dones en els materials de comunicació, i la incorporació de la perspectiva de gènere en les ordenances i reglaments.

4.6 CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I DE SALUT LABORAL

Les diferències en els riscos laborals als que estan exposats dones i homes venen determinades en gran part per la profunda segregació sexual del treball.

*Lucia Artazcoz Lazcano, Directora del Institut de Serveis a la Comunitat.
Agència de Salut Pública de Barcelona*

En aquest capítol aportem un enfocament de les polítiques de prevenció de riscos laborals, basat en l'anàlisi de la divisió sexual del treball i les desigualtats que genera, i amplia el de les condicions de treball i el seu impacte en la salut. Les dades que aportem volen facilitar la comprensió de la salut amb perspectiva de gènere, que integra tots els aspectes que hi intervenen en les vides de les persones i analitza els factors biològics, psicològics, socials i culturals, els medi ambientals i la visibilitat del treball que no és considerat com a ocupació, el treball no remunerat, les tasques de cura de la llar i de les persones dependents, majoritàriament desenvolupat per dones, que ocasiona una sobrecàrrega que té efectes importants sobre la seva salut i vida laboral.

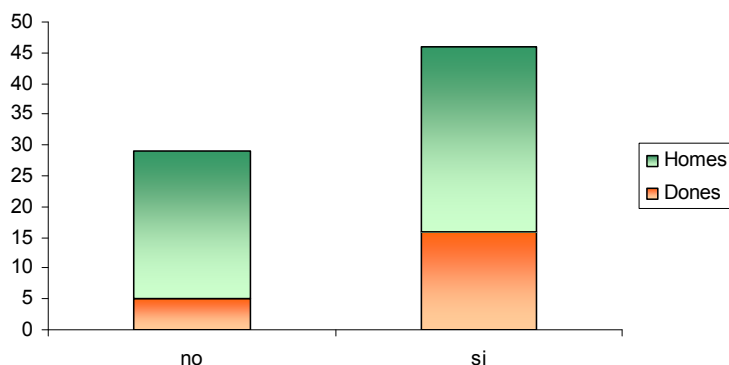
La Llei de Prevenció de Riscos Laborals s'ha centrat específicament en la protecció de la maternitat i la lactància, deixant de banda les desigualtats en l'exposició a factors de risc psicosocials, ergonòmics, agents químics, físics i biològics i la violència masclista en l'entorn laboral que té un impacte clar per la salut laboral de les dones. Les dones viuen més anys però tenen menys qualitat de vida i més malalties cròniques. Aquestes diferències, no només les relacionades amb la salut reproductiva i avalades científicament, expliquen la vulnerabilitat diferenciada a algunes malalties, als patrons de morbiditat i mortalitat, als símptomes i a la resposta al tractament i el pronòstic. Tot i conèixer com es donen diferents patrons de conducta de les dones i els homes, aquest origen social rarament rep l'atenció que mereix, com si els comportaments relacionats amb la salut fossin naturals i no apresos.

Per a l'anàlisi d'aquest capítol, s'han utilitzat les següents variables:

- Informació i avaluació sobre riscos laborals i psicosocials
- Equitat en l'assignació d'espais i recursos
- Adequació del lloc de treball i dels espais compartits
- Baixes mèdiques i accidents de treball

4.6.1 Els espais, els llocs de treball i els recursos

Gràfic 4.6.1 Equitat en l'assignació d'espais i recursos



46 persones, que representen el 40% de les que han respost al qüestionari, consideren que hi ha equitat en l'assignació d'espais i recursos als diferents departaments. Un 73% considera que el seu espai de treball és adequat. D'altra banda el 53% diuen que no hi cap element que els hi provoqui molèsties o problemes. A les entrevistes es recull que no existeix cap planificació ni anàlisi de les necessitats en quan a requeriments físics o d'espai que puguin venir associades per diferències de gènere perquè no es considera necessari, però el parer general és que hi ha una bona adequació dels llocs de treball.

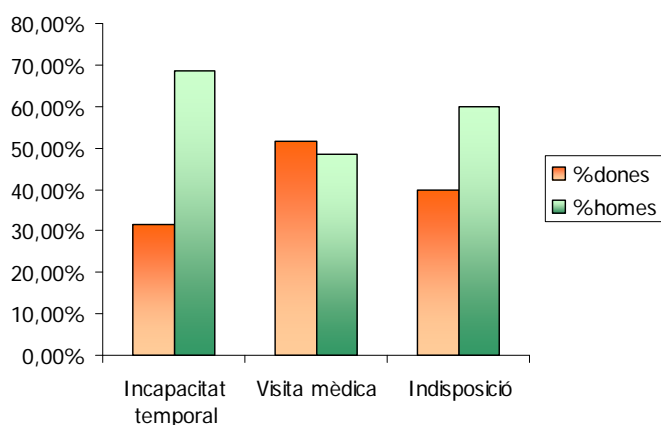
Les dificultats detectades estan relacionades amb molèsties per la temperatura, la il·luminació, el soroll i la falta de sortida d'emergència i en quant a l'equitat en l'assignació dels espais i recursos: la falta d'espais privats per a entrevistes, diferències en els espais de treball, per exemple, les dones de la policia tenen els vestuaris amb menys espai, o despatxos grans per a una persona i poc espai per atendre al públic, dificultats en traspàs d'informació on no hi ha accés a la informàtica, algunes diferències en els recursos (material d'oficina, espai, calefacció, etc.) entre uns departaments/edificis i altres.

Cal destacar l'esforç de l'ajuntament amb la rehabilitació del nou espai físic pel CIRD-SIAD, ubicat a la Casa de Cultura, edifici emblemàtic al casc antic, que disposa d'espais amplis i lluminosos, on també hi ha el departament de Serveis Socials.

4.6.2 Incapacitats laborals, malalties professionals

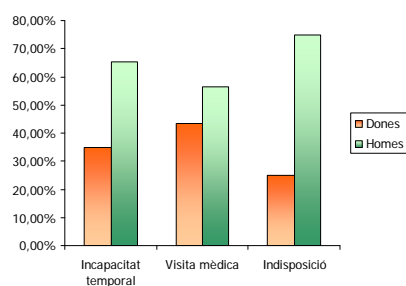
L'anàlisi dels accidents laborals ocorreguts al 2012, dona com a resultat que en total 4 homes treballadors de l'ajuntament han patit un accident laboral, amb una repercussió de 65 dies de baixa, i una dona del PMSAPM amb una baixa d'un dia.

Gràfic 4.6.2 Incapacitats laborals, visites mèdiques i indisposicions

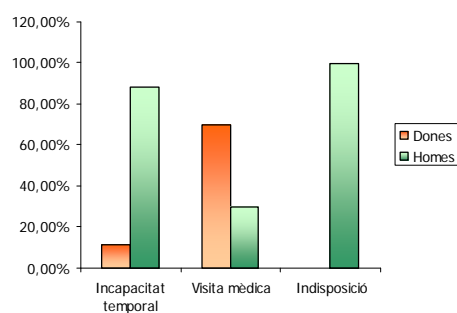


En el conjunt de persones treballadores de l'ajuntament i del PMSAPM, el còmput total dels dies d'incapacitat temporal, els homes representen quasi el 70% i el 61% de les indisposicions.

Gràfic 4.6.3 Incapacitats laborals i indisposicions. Serveis Socials



Gràfic 4.6.4 Incapacitats laborals, i indisposicions. Ensenyament



Si analitzem les dades separatament per departaments, veiem que els homes també tenen més incapacitats temporals i més indisposicions que les dones. Aquesta diferència s'accentua si tenim en compte que a Serveis Socials el 63% del personal, i a Ensenyament el 83%, són dones. En les visites mèdiques o bé hi ha poca diferència entre homes i dones, o bé són elles qui en fan més.

D'aquestes dades no es pot concloure que les dones fan menys baixes i indisposicions perquè tenen més salut, **quan s'analitza l'estat de salut percebuda les dones declaren tenir menys salut que els homes**. A l'enquesta nacional de salut 2011-2012 les dones declaren més restriccions de l'activitat habitual per dolors o símptomes, elles tendeixen a mantenir-se més temps en el mateix lloc de treball, augmentant el temps d'exposició als factors de risc i emmalaltint de manera lenta i progressiva, treballen amb més dolor sense que aquest patiment provoqui que aturin l'activitat, sinó que continuen fins que no poden aguantar més, quan ja el sistema osteomuscular s'ha desgastat, al contrari que els homes que en general realitzen tasques que exigeixen més esforç i els hi posen límits, quan els sobrepassen acaben sent accidents de treball. A més les dones tendeixen a reincorporar-se després d'una malaltia abans d'haver-se recuperat del tot.⁴⁵

L'impacte de les malalties laborals, més freqüents en les dones, es manifesta lenta i progressivament i és molt superior al dels accidents de treball, majoritàriament patits pels homes.⁴⁶ En el registre de malalties professionals i d'accidents de treball, els problemes de salut tenen un ordre jeràrquic de manera que els problemes de salut de les dones no es consideren perillosos o greus.⁴⁷ A més del mal d'esquena i l'artrosi, els trastorns osteomusculars, les alteracions mentals com l'estrès, la depressió i l'ansietat, en que la prevalença de les dones és superior, no estan reconegudes com malalties professionals i per tant queden sense recollir en els registres oficials. Les escasses dades disponibles sobre les alteracions de la salut relacionades amb les condicions de treball, com les

⁴⁵ A la II Enquesta catalana de condicions de treball el 40,3% de les dones declaren no estar totalment recuperades en el moment de la reincorporació al lloc de treball després d'una baixa, a diferència dels homes que representen el 28,8%.

⁴⁶ S'ha detectat un 40% de subdetecció i infradeclaració respecte de les malalties professionals registrades i la mortalitat pot ser entre 5 i 20 vegades superior a la deguda als accidents de treball.

⁴⁷ A l'enquesta de salut de Catalunya 1994, quan es preguntava sobre malalties o símptomes en els darrers 15 dies, les dones explicaven que tenien més incapacitat que els homes relacionada amb el mal d'esquema i artrosi.

afeccions osteomusculars i les derivades de factors psicosocials, apunten a una elevada incidència d'aquests tipus de problemes de salut en la població en actiu.⁴⁸

En relació a la salut medi ambiental i als accidents produïts, **la majoria dels estudis per a determinar els nivells de seguretat de les exposicions a tòxics s'han realitzat en mostres d'homes joves i els resultats s'han extrapolat a les dones.** Malgrat se sap que existeixen importants diferències de sexe en l'estructura dels ossos, la distribució del greix corporal, la funció endocrina o el sistema immune, hi ha pocs estudis sobre l'impacte d'aquestes diferències en la resposta a les exposicions als tòxics, a les exigències físiques o al estrès tèrmic. Quan s'avalua un treball en el que hi ha exposició als productes químics, no es té en compte al personal de la neteja que quasi sempre són dones. El treball domèstic significa també tenir riscos relacionats amb les tasques de neteja: asma i altres problemes sobrevinguts per l'ús continuat de productes de neteja, de reparació o de manteniment de jardins. En relació a l'exposició d'insecticides aplicats als llocs de treball⁴⁹, el Centre de seguretat i condicions de salut en el treball (CSCST), va registrar a Barcelona fins al final del 2000 un total de 314 casos, dels quals 262 dones (83,4%) i 52 homes (16,6%).

Per altra banda les diferents normatives vigents en matèria de seguretat i salut no cobreixen el treball informal o no declarat on les dones tenen una important representació, les empleades de la llar, i la cura de persones dependents.⁵⁰ Malgrat tenir ciència basada en evidències que visibilitza les diferències en salut entre dones i homes, no arriba a divulgar-se. Com és el cas de les alteracions de cortisol i adrenalina, quan es donen prolongacions de les hores feina en les dones afectades per la doble jornada, provocant que no descansin bé⁵¹.

⁴⁸ Un 81% de les quasi 23.000 malalties declarades en l'any 2001 com malalties professionals a Espanya són alteracions osteomusculars. Aquesta situació es dona també a Catalunya, essent superior la incidència de malalties professionals entre les dones.

⁴⁹ Salut i influències químiques des del medi ambient. Carme Valls Llobet. Quadern CAPS temàtic. 2008. Aquest nombre d'accidents s'atribueix a la sistemàtica aplicació de plaguicides ambientals (no sempre com a conseqüència d'una plaga) i de vegades d'alguna aplicació incorrecta. Els primers casos registrats daten de 1994, i cal assenyalar que en un principi la reacció de l'equip de prevenció de l'organisme on van tenir lloc els fets, va diagnosticar les dones afectades com a "persones hipersensibles i nervioses" i tot el conjunt de d'afectades com un "fenomen d'histèria col·lectiva".

⁵⁰ Les dades de la tercera enquesta europea sobre condicions de treball ens diuen que l'estrès laboral és el segon problema de salut i el treball remunerat de les dones es caracteritza per ser més monòton, amb menys participació en la planificació, amb més exigències, amb més assetjament moral, amb més assetjament sexual, amb menor salari, més de cara al públic, amb menys perspectives de promoció i amb més precarietat laboral.

⁵¹ Lundberg y Frankenhauser (1988)

4.6.3 El Pla de prevenció de riscos laborals

El Pla de Prevenció de Riscos Laborals de l'ajuntament de Martorell s'acull a la normativa vigent, la llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, la llei 54/2003 de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals i el RD 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, i la resta de normes de desplegament de les anteriors. Però no menciona la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes, que contempla la obligatorietat d'incloure el protocol específic de prevenció als riscos laborals en cas d'embaràs i lactància. Així mateix les malalties professionals només s'anomenen en la introducció quan es fa referència a la normativa vigent que les contempla (es parla de disminució de danys a la salut als objectius i metes), a diferència dels accidents laborals, dels que es fa prevenció, comunicació i seguiment. L'avaluació i la prevenció dels riscos psicosocials no hi són presents però des de recursos humans s'està tramitant actualment.⁵²

En el total de les empreses de l'àmbit estatal l'avaluació dels riscos psicosocials representa entre el 14 i el 32%, molt per sota de l'avaluació de la resta de riscos que arriba al 76%⁵³. Per altra banda l'exposició a riscos psicosocials a Espanya és més elevada que a la resta d'Europa i la classe social i el gènere són factors determinants⁵⁴. **La llei anteposa clarament l'acció preventiva sobre l'origen dels riscos a un altre tipus d'accions, i s'ha demostrat que les accions més efectives són les que es dirigeixen a introduir canvis en l'origen de les exposicions psicosocials⁵⁵ o, el que és el mateix, en l'organització del treball⁵⁶.**

La cultura predominant de la prevenció dels riscos laborals s'ha basat en una falsa homogeneïtat de la població treballadora, ignorant la realitat de les condicions de treball que es distribueixen de manera molt desigual, la classe social, l'ocupació, el gènere i, en

⁵² La Memòria d'activitats dels Serveis de prevenció de 2007 de la Generalitat, assenyala la poca quantitat d'empreses i institucions que realitzen avaluacions o algun tipus d'acció preventiva de riscos psicosocials, malgrat la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que empara i impulsa el camí a recórrer en aquest sentit.

⁵³ Informe tècnic de la incidència dels riscos psicosocials. Observatori permanent dels riscos psicosocials. UGT. 2008. Enquesta Nacional de condicions de treball. ministeri de Treball. 2007.

⁵⁴ Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario copsoq istas21 Salvador Moncada Lluís Clara Llorens Serrano, Ariadna Font Corominas, Ariadna Galtés Camps y Albert Navarro Giné

⁵⁵ Lamontagne, A.D., Keegel, T., Louis, A.M., Ostra, A., Landsbergis, P.A., 2007. A systematic review of the job stress intervention evaluation literature: 1990-2005. Int J Occup Environ Health 13(3), 268-280.

⁵⁶ MacDonald LA, Härenstam A, Warren ND, Punnett L. Incorporating work organisation into occupational health research: an invitation for dialogue. Occup Environ Med 2008; 65 (1): 1-3. Scientific summaries paper. Forum on —The way we work and its impact on our healthll. Los

menor mesura, l'edat i l'ètnia, determinen la relació del binomi condicions de treball i salut. Les pràctiques preventives estan dirigides als riscos relacionats amb els accidents de treball de manera que es deixen en un segon pla els riscos a què estan exposades les dones i els danys que poden implicar a la seva salut: els trastorns musculoesquelètics i els danys derivats de l'exposició mantinguda a situacions d'estrès que sent un problema important per a ambdós sexes, les dones es veuen exposades de forma particular a situacions d'assetjament sexual, discriminació, feines mal considerades amb poc control, dificultat per la promoció, exigències emocionals o doble càrrega de treball determinada pel treball remunerat i el no remunerat.

L'ocupació és una oportunitat per a desenvolupar l'autoestima i la confiança en la pròpia capacitat de decidir, ja que el salari aporta a les dones independència econòmica, però també aporta sobrecàrregues i conflictes de rol. Els beneficis de l'ocupació remunerada disminueixen quan les dones, a més de treballar fora de casa, també són les principals responsables de les tasques domèstiques i de cura. No oblidem que la doble presència és un risc psicosocial que genera situacions d'estrès, dolor i cansament .

Així l'ocupació té beneficis sobre la salut de les dones solteres però no sobre les casades, o bé que entre les mares aquests beneficis es limiten a les que treballen a temps parcial.

L'estat de salut de les dones assalariades empitjora a mesura que augmenta el nombre de persones (criatures i persones malaltes) que necessiten atenció en el nucli de convivència familiar. La cura de persones grans o amb discapacitat s'associa a un major risc de trastorns ansios depressius, malestar emocional i limitacions en la vida social⁵⁷. Quan la càrrega de treball és alta, combinant la vida laboral i la familiar, es pot perjudicar la salut i sabem que les persones amb mal estat de salut tenen més dificultats per accedir a un treball remunerat o a un contracte estable⁵⁸, i més risc de perdre la feina. Aquesta relació és més evident quan no hi ha ajuda domèstica pagada. També s'ha demostrat que quan es combina la doble presència i la realització de feines amb elevada tensió (exigències elevades i baix control sobre el treball) els efectes sobre la salut poden ser més grans. Contràriament l'empitjorament de l'estat de salut a mesura que augmenten les càrregues familiars no s'observa en el col·lectiu dels homes. La prevalença a l'exposició més desfavorable per a la salut a causa de la doble presència és marcadament més alta

Angeles: Grey Literature 2004. Collins S, Landsbergis P, Warren N, LaMontagne AD. Stopping stress at its origins: addressing working conditions. Hypertension. 2007; 49:1-2.

⁵⁷ Shulz 1990, 1995.

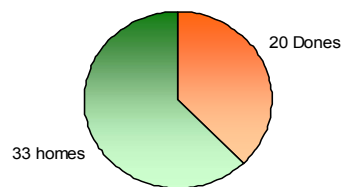
⁵⁸ Virtanen, 2002.

per les dones en tots els nivells, amb diferències que oscil·len entre els 12 punts de les directives i els 30 punts de les treballadores no qualificades⁵⁹.

4.6.4 Diferències en salut i riscos laborals en accions informatives

El 46% de les persones treballadores que han respost el qüestionari diuen que no es tenen en compte les diferències en salut d'homes i dones en la informació de salut laboral que reben.

Gràfic 4.6.5 No es tenen en compte les diferències en salut d'homes i dones en les accions informatives



A les entrevistes s'extreu la creença bastant generalitzada de que aquestes diferències no existeixen. La salut ocupacional s'ha desenvolupat considerant a l'home com a únic protagonista, el que ha anat configurant els conceptes i la teoria dominant, dels que s'han derivat la recerca d'indicadors que mostren uns riscos que majoritàriament són els que tenen més sovint els homes. Com a conseqüència **no s'estudien ni es coneixen les condicions de treball de les ocupacions que realitzen les dones, el que la investigadora canadenca Karen Messing⁶⁰ denomina *allò invisible que fa mal*.**

CONCLUSIONS

La política de prevenció del protocol de riscos laborals no contempla actuacions de prevenció, atenció i notificació de malalties professionals, però inclou l'establiment de programes de formació que garanteixin el coneixement i la prevenció dels riscos laborals, i mesures per la innovació i la millora continua. La inclusió de la perspectiva de gènere entraria en aquests objectius.

Con formato: Numeración y viñetas

⁵⁹ ERP, España, 2010. Istat. Loly Fernández Carou, CCOO. 2013

⁶⁰ MESSING, Karen (1999) *Buscando el rastro de lo invisible: indicadores científicos de los riesgos de salud en el trabajo de las mujeres*. En: *Vivir con salud haciendo visibles las diferencias*. Debate. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. España. 134-143

⊖ El Pla de prevenció de riscos laborals no menciona la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes, que contempla la obligatorietat d'incloure el protocol de prevenció als riscos laborals en cas d'embaràs i lactància, ni inclou cap acció específica. Tampoc menciona específicament la prevenció dels riscos psicosocials, com són la segregació vertical i horitzontal, la doble presència, les dificultats en l'accés al treball i l'assetjament sexual i per raó de sexe.

⊖ El Comitè de Seguretat i Salut és un òrgan paritari.

⊖ Al departament de prevenció de riscos laborals es creu que es fa la formació que es necessita (s'organitza a través d'una empresa contractada per fer les tasques de prevenció de riscos laborals a l'Ajuntament i al PMSAPM i no té perspectiva de gènere).

⊖ Actualment, s'està portant a terme l'avaluació de riscos psicosocials.

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

“Més que de conciliació es parla cada cop més de recerca d’una vida equilibrada entre espais i temps com a valor en alça entre homes i dones”

Guia 10 perquè per la igualtat. Departament de Treball. 2009

Aquest capítol té com a finalitat identificar les mesures que ofereix l’Ajuntament de Martorell en la reorganització dels temps de treball i la conciliació i quin és l’impacte de gènere en el seu ús.

Les mesures destinades a fer compatibles el treball remunerat i el treball domèstic i de cura suposen un pas endavant molt important per a la millora de la qualitat de vida de totes les persones, perquè promouen una organització horària que permet disposar de més temps propi, tant per a les dones com per als homes.

Són exemples d’aquestes polítiques de conciliació la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i el Pla de Concilia, adreçat als funcionaris i funcionàries de l’Estat, de 2005.⁶¹

Per a l’anàlisi d’aquest capítol, s’han utilitzat les següents variables:

- Nombre de treballadors i treballadores que fan ús de les mesures de conciliació (permisos de maternitat i paternitat, permisos de lactància i altres permisos vinculats a la filiació, la convivència i la família...).
- Nombre de treballadors i treballadores que sol·liciten excedència voluntària o permís sense retribució per tenir cura de fills i filles o de familiars dependents.
- Flexibilitat horària i llicències.
- Estratègies i dificultats de conciliació expressades pels treballadors i treballadores.

⁶¹ Quin temps tenim? Organització de la vida quotidiana. Generalitat de Catalunya.

4.7.1 Permisos i ús de les mesures de conciliació

Les mesures de conciliació que s'ofereixen des de l'Ajuntament de Martorell a la plantilla, responen a l'aplicació estricta de la normativa.

La llei 8/2006 de 5 de juliol, en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya que té per objectiu general afavorir la corresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels i les menors o les persones dependents. Per tant s'aplica la regulació de diversos tipus d'excedències voluntàries: per tenir cura d'un fill o filla, per a tenir cura de familiars, per al manteniment de la convivència i per violència de gènere..., els permisos vinculats a la filiació, la convivència i la família, és a dir, permís de maternitat, per naixement, adopció o acolliment, de paternitat, lactància, per a atendre nadons prematurs i per situacions de violència de gènere; finalment, la regulació de les reduccions de jornada també vinculades als àmbits esmentats.

Segons els convenis col·lectius les mesures establertes s'aplicaran indistintament al personal funcionari i al laboral de l'Ajuntament i el **PMSAPM**. Tot i que els convenis deixen clar que no engloben a tots els treballadors/treballadores, especialment als càrrecs de confiança, i al personal eventuals contractats mitjançant plans d'ocupació o subvenció d'altres organismes públics.

Durant l'any 2012 l'ajuntament i el PMSAPM ha concedit 211 mesures de conciliació, de les quals 104 han estat adoptades per dones i 107 per homes.

Taula 4.7.1. Adopció de mesures de conciliació

	Dones	Homes
Permís maternitat/ paternitat	4	5
Permís lactància	4	2
Convivència de fet/matrimoni	2	2
Naixement fill/filla	0	3
Matrimoni familiar	0	2
Malaltia greu /intervenció quirúrgica familiar	78	80
Defunció familiar	13	10
Reducció jornada fill/filla	3	2
Excedència cura familiar	0	1
Total mesures	104	107

Cal destacar que la majoria dels beneficiaris/beneficiàries són personal de l'ajuntament :

- Nombre de permisos sol·licitats pel personal d'Ajuntament: 148 (70,14 %)
- Nombre de permisos sol·licitats pel personal del PMSAPM: 63 (29,86 %)

Les dades que apareixen a la taula mostren força equilibri entre les dones i homes que demanen permisos de maternitat i paternitat, per malaltia greu i/o intervenció quirúrgica d'un familiar i per aquelles mesures de conciliació que suposen una reducció de la jornada i/o l'excedència per cura d'un familiar.

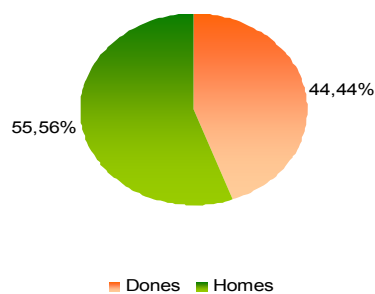
Malgrat això les mesures de conciliació que impliquen reducció econòmica són adoptades majoritàriament per les dones i d'altra banda si analitzem el nombre de dies dedicats a tal fi, la diferència és notable, les dones han dedicat més temps a la conciliació laboral i familiar.

Respecte als **permisos de maternitat i paternitat**, s'observa paritat en quan al nombre de sol·licituds , però es troba força diferència en el temps dedicat per part de les dones, un total de 376 dies (79,83%) , respecte al dedicat pels homes, 95 dies (20,17%).

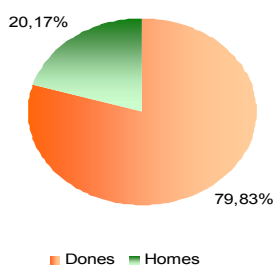
El permisos de maternitat han estat sol·licitats per 4 dones (dues corresponents a la plantilla de l'Ajuntament, una del Patronat de Serveis Socials i una dona del Patronat d'Ensenyament).

Els permisos de paternitat han estat sol·licitats per 5 homes (quatre treballadors de l'Ajuntament i un del Patronat d'Esports).

Gràfica 4.7.1. Permisos de maternitat/ paternitat



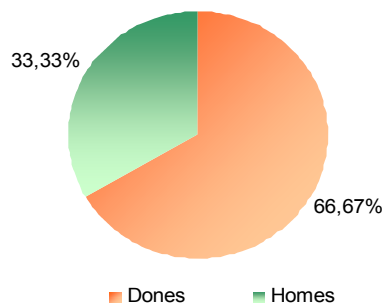
Gràfica 4.7.2. Dies per permisos de maternitat / paternitat



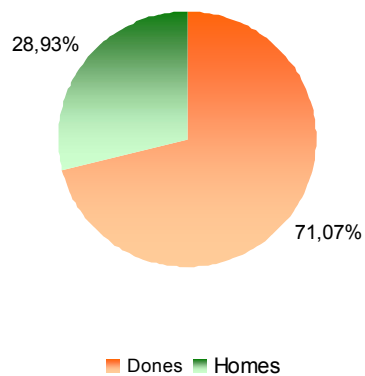
En quan als **permisos de lactància**, es manté el nombre de dones sol·licitants respecte a les de permís maternal, però la proporció d'homes sol·licitants disminueix més de la meitat. Tant dones com homes han coincidit en gaudir les hores de lactància compactant-les en dies, però la diferència continua sent notable quan comptabilitzem el nombre de dies sol·licitats per unes i altres. Com s'observa a les gràfiques 4.7.2 i 4.7.4. la proporció entre ambdós sexes és molt similar als dies corresponents al permisos de maternitat/paternitat .

Els permisos de lactància han estat sol·licitats per 4 dones (3 treballadores de l'ajuntament i treballadora del PMSAPM) i per 2 treballadors de l'ajuntament.

Gràfica 4.7.3. Permisos de lactància

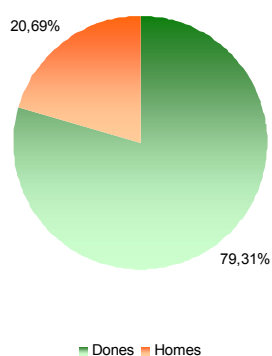


Gràfica 4.7.4. Dies per lactància



Pel que fa al personal amb **reducció de jornada** per cura de fill i/o filla, també s'observa major dedicació de dies per part de les dones per a la cura dels fills i/o filles. El percentatge de dies gaudits per part de les dones ha estat el 79,31%, mentre que els homes han gaudit el 20,69%. Aquí la diferència també és significativa.

Gràfica 4.7.5. Dies de reducció de jornada per cura de fill/filla



El darrer estudi del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, realitzat entre 2002 i 2009, la majoria de les famílies -nou de cada deu famílies-, assegura que la decisió de quin membre de la parella s'acull a les mesures de conciliació té a veure a factors com la situació laboral, els ingressos, la precarietat., però també es denuncia l'assumpció de rols patriarcal i per tant que siguin elles qui es redueixin la jornada laboral i/o l'excedència ja que tradicionalment cobren menys que les seves parelles, també es fa al·lusió al sentiment de maternitat exclusivista entre les dones i el recel dels homes a sumar-se a aquestes mesures per por al rebuig social que pensen que tindrien. (2)

4.7.2 Horaris laborals i conciliació familiar

Més enllà de l'aplicació estricta de la Llei 8/2006, en la majoria de convenis col·lectius no s'evidencien ampliació de mesures, com és la flexibilitat d'horaris, que donin resposta a les necessitats personals dels treballadors i treballadores. L'excepció la trobem en el conveni de l'Ajuntament que estableix una flexibilitat en l'horari d'entrada al lloc de treball, en un màxim de 15 minuts diaris, recuperables setmanalment i en el conveni del Patronat d'Esports, que contempla permisos de flexibilitat horària recuperable per a l'assistència de reunions escolars i visites mèdiques de familiars dependents.

A la mostra recollida a l'enquesta⁶², el 70 % de les persones afirmen tenir **responsabilitats familiars**, d'aquestes el 45% són dones i el 55% són homes, malgrat aquesta paritat són les dones les que demanen, en comparació amb els seus companys, un major nombre de dies que les permeti aconseguir una millor conciliació.

En quan a la tipologia de persones depenents la distribució és la següent:

- El 68% són fills i filles menors d'edat.
- El 18% persones grans (majorment pares i/o sogres amb gran dependència física i psíquica) o pares i/o avis que s'han d'acompanyar sovint al metge
- El 15% correspon a la tipologia d'altres dependents a càrrec, dins aquesta categoria s'especifiquen els fills majors d'edat sense independència econòmica i amb convivència permanent o familiars amb alguna discapacitat.

Gràfica 4.7.6. Nombre de familiars depenents a càrrec



De la informació obtinguda a les enquestes es recull com la manca de flexibilitat d'horari impedeix una conciliació familiar de qualitat. A la pregunta si les mesures de conciliació de les que disposa l'ajuntament són adequades i suficients, algunes persones expressen que tenen horaris molt rígids i incompatibles amb el temps lleure dels seus fills, que no els hi permet ajudar-los a fer els deures o fer esport amb ells; que no es té en compte la conciliació quan es posen reunions al vespre i tampoc es contempla la possibilitat de fraccionar els dies d'assumptes pròpies en hores per poder atendre assumptes personals i/o familiars.

⁶² Un total de 115 persones han respost a l'enquesta: 53 dones i 62 homes.

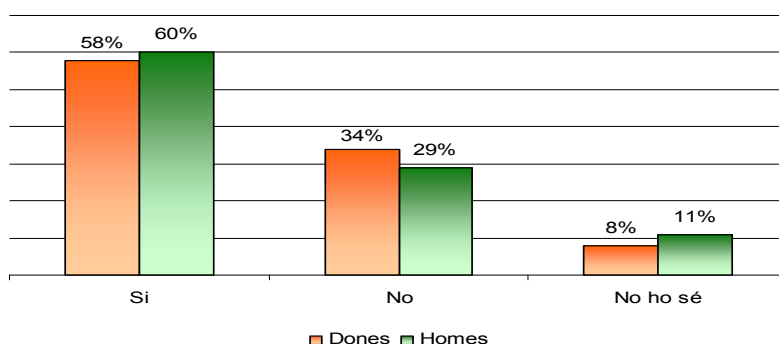
La majoria de les persones enquestades i/o entrevistades veuen complicat portar a la pràctica modalitats laborals que faciliten la conciliació familiar, com són el treball a distància o teletreball i el treball semipresencial – que permet alternar la feina presencial a l’Ajuntament amb el treball des del propi domicili -, algunes opinen que a l’Ajuntament hi ha una certa “obsessió pel presencialisme”, però la majoria considera que no totes les feines es poden adaptar a aquesta opció i que seria necessari analitzar els llocs susceptibles d’acollir-se a aquest model organitzatiu de treball.

Mitjançant l’enquesta s’han pogut recollir un seguit de propostes d’actuacions que segons els treballadors i treballadores del consistori millorarien la seva conciliació familiar, entre elles destaquen, promoure la jornada intensiva i la flexibilitat d’horari: “flexibilitzar l’horari d’entrada i sortida quan es tenen fills petits a càrrec, i també poder disposar d’algun dia específic festiu retribuït per si el menor o la menor es posar malalt”, i canviar l’horari de les reunions preferentment pels matins – en comptes dels vespres o nits- i/o compensar-les amb un horari d’entrada i/o sortida més flexible. Ampliar la reducció de jornada per cura de fills i/o filles a majors de 8 anys.

De les entrevistes i l’enquesta es desprèn com la dedicació parcial dels regidors i regidores del consistori afecta a la conciliació familiar d’algunes persones, ja que requereixen de la seva presència a les tardes, vespres o nits.

Més de la meitat de les persones enquestades consideren que les responsabilitats familiars influeixen negativament en la **promoció professional**. Dones i homes coincideixen amb la mateixa proporcionalitat en contestar afirmativament a aquesta pregunta, es tracta del 58% de les dones i del 60% dels homes enquestats.

Gràfica 4.7.7. Responsabilitats familiars i promoció professional



La recerca de que disposem ens diu que quan les responsabilitats familiars obliguen a sol·licitar una reducció de jornada laboral o una excedència, són les dones qui majorment la sol·liciten. Aquestes dades estadístiques fan evident que són les dones les més penalitzades a l'hora de ser promocionades.

Segons el darrer estudi del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales⁶³, la utilització de mesures de conciliació tenen repercussions negatives en el desenvolupament professional, afectant prioritàriament a les dones: El 17,5% reconeix que apostar per les mesures de conciliació les ha perjudicat en la seva projecció laboral, el 16,8% en les excedències i el 19,3% en les reduccions de jornada laboral.

L'estudi també comenta que les empreses són més "bel·ligerants" davant aquests drets amb les dones que amb els homes i que quan aquests han "conciat" l'entorn laboral s'ho ha pres malament.

4.7.3 Percepcions i coneixements de la plantilla respecte de les mesures i els permisos disponibles

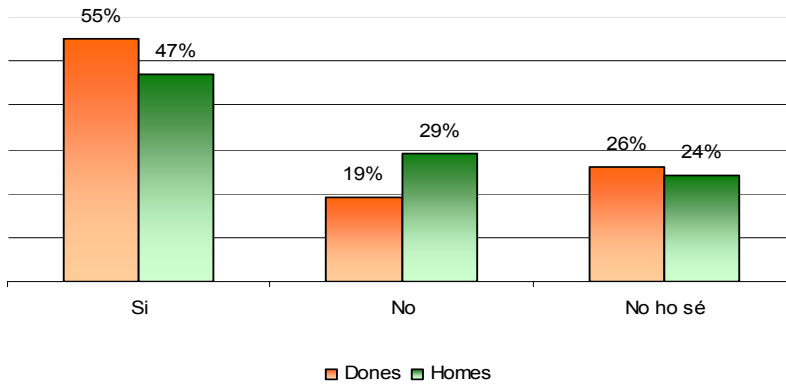
En el procés de diagnòstic s'ha evidenciat que hi ha una bona valoració per part de la plantilla pel que fa a les condicions laborals, en termes de permisos i mesures de conciliació de la vida personal i laboral, però alhora, es detecta que hi ha cert desconeixement de les mateixes. Els resultats quantitatius es mostren a continuació:

- **Possibilitats de conciliació:**

A la pregunta " Creus que l'ajuntament afavoreix les possibilitats de compaginar vida familiar, personal i laboral", la meitat de les persones que han participat a l'enquesta opinen que les mesures adoptades per l'ajuntament les permet compaginar la vida familiar, personal i laboral. Front un 24% que consideren que no afavoreixen la conciliació i 25% que no sap quina resposta donar. De l'anàlisi realitzat per sexes s'observa que el nivell de satisfacció entre les dones està en un 55 % i els dels homes, una mica per sota, en un 47%.

63 [Elorza, Ania. "Las medidas de conciliación siguen sin favorecer la igualdad de las empresas". . El país digital](http://ccaa.elpais.com/ccaa/2012/07/15/paisvasco/1342380272_757852.html) http://ccaa.elpais.com/ccaa/2012/07/15/paisvasco/1342380272_757852.html [data de consulta: 21/06/13]

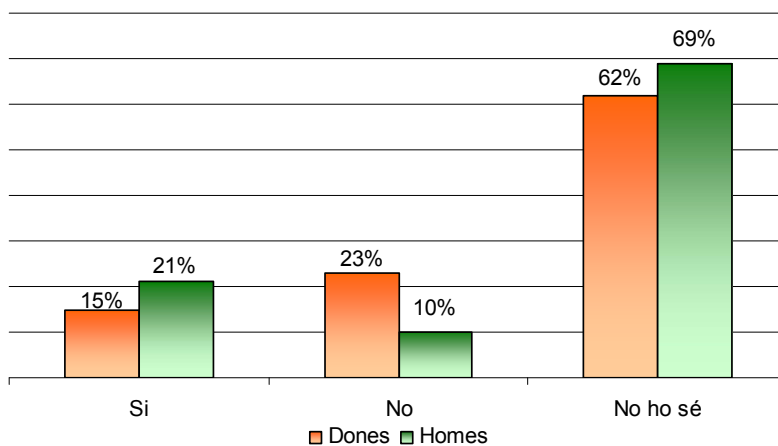
Gràfica 4.7.8. Possibilitats de conciliació



▪ **Mesures adequades i suficients:**

És significatiu que a la pregunta “Creus que les mesures de conciliació de les que disposa l’ajuntament són adequades i suficients?” el 70% dels participants no saben què respondre. Distribuït per sexes, han marcat la casella del “No ho sé” el 62% de les dones i el 69% d’homes. D’això es pot interpretar que la majoria no han tingut necessitat d’utilitzar les mesures i per això no s’han interessat o que desconeixen totalment que existeixen. En quan a les persones que han donat resposta al qüestionari són les dones les que consideren que les mesures de conciliació són insuficients.

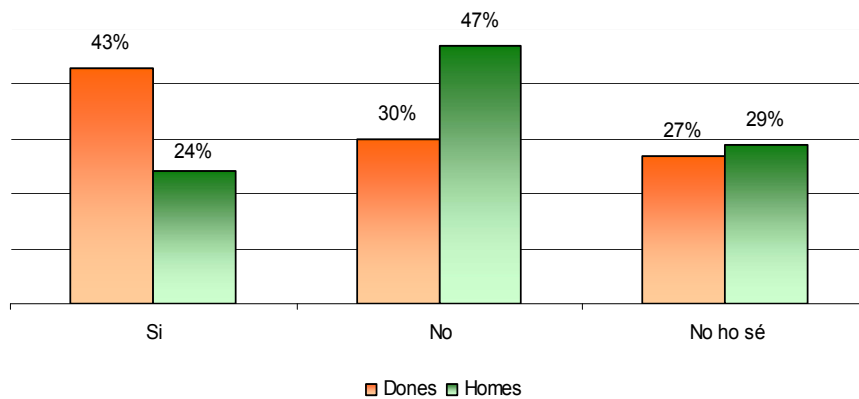
Gràfica 4.7.9. Suficiència i adequació de les mesures de conciliació



▪ **Coneixement de les mesures de conciliació:**

S'ha preguntat a la plantilla si coneixen les mesures de conciliació que existeixen a l'ajuntament de Martorell i com funcionen. Només el 33 % de les persones enquestades afirmen conèixer les mesures de conciliació a les que es poden acollir, el 39 % les desconeix i el 32% no sap que contestar. Els resultats indiquen que les dones tenen major coneixement que els seus companys en aquest àmbit, cosa que pot indicar una major preocupació de les dones per les oportunitats de compatibilitzar les seves tasques familiars i laborals.

Gràfica 4.7.10. Coneixement de les mesures de conciliació



Algunes persones entrevistades consideren que no s'ha fet ni se'n fa cap difusió de les mesures de conciliació entre els treballadors. Dels comentaris es desprèn la manca d'informació que tenen alguns treballadors: “S’ignoren, pues no se facilita ningún tipo de información”, “En general podríem dir que les mesures no existeixen”

Certament no es troba cap informació a la pàgina web o a la intranet mitjançant notes informatives, tampoc s’observa que el personal tingui fàcil accés als convenis col·lectius o acords de condicions.

Per altra banda, el personal del consistori percep com l’actual situació de crisi econòmica està afectant indirectament a les mesures de conciliació i expressen que “en l’actualitat les mesures de conciliació són més difícils o menys flexibles en els darrers temps”. Un altre efecte d’aquesta situació pot ser la penalització indirecta de les persones que estan de permís o tenen reducció de jornada sabent que la seva feina l’hauran d’assumir els

companys/es o la possible sobrecàrrega de feina que li suposarà al propi treballador o la pròpia treballadora

Altra conseqüència de la crisi ha estat l'ampliació de la jornada laboral del personal de les administracions, els quals la perceben no només com una retallada de drets sinó com una dificultat afegida a la conciliació laboral/familiar.

CONCLUSIONS.

Durant l'any 2012 les dones han dedicat major nombre d'hores a la conciliació laboral i familiar que els homes amb la conseqüent reducció econòmica, malgrat la paritat en l'obtenció de mesures i permisos de conciliació.

- De la mostra recollida a les enquestes es percep cert desconeixement de les mesures i permisos referents a la conciliació familiar, tot i que les dones tenen més coneixement.
- Es considera que les mesures facilitades per l'ajuntament no afavoreixen suficientment la conciliació laboral i familiar.
- Les dones mostren més preocupació per les mesures de conciliació que els homes. Els horaris i la durada de la jornada de treball afecten de forma diferent dones i homes ja que són les dones les que fan la major part del treball no remunerat o domèstic, tenint cura dels fills o persones grans, fins i tot quan treballen a temps complet.
- És considera que les formules de conciliació com reducció de jornades o excedència per a la cura de les persones dependents redueix les possibilitats de promoció laboral dins la mateixa organització. Això suposa una font importantíssima de desigualtats entre dones i homes.

4.8 ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ.

“El pacte originari es tant un pacte sexual com un contracte social, és sexual en el sentit de que és patriarcal –és a dir, el contracte estableix el dret polític dels homes sobre les dones- i també és sexual en el sentit que estableix un ordre d'accés dels homes al cos de les dones”.

Carole Pateman.⁶⁴

En aquest capítol s'analitzen els mecanismes establerts per l'Ajuntament i el PMSAPM per prevenir, detectar i actuar davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual així com la percepció de les persones treballadores davant d'aquelles possibles actituds sexistes i discriminatòries que es puguin donar a l'ens local.

4.8.1 Variables i Indicadors d'anàlisi.

Les principals variables analitzades són :

- Existència de mesures específiques d'actuació per detectar i actuar davant dels casos que puguin sorgir.
- Identificació de mesures de sensibilització per prevenir futures actuacions.
- Grau de sensibilització i compromís de les persones treballadores envers la temàtica.

Els indicadors més destacables analitzats :

- Existència d'un Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.
 - Creació de la Comissió o persona responsable que vetlla pel funcionament del Protocol.
 - Formació específica en perspectiva de gènere de les persones responsables de la Comissió.
1. Disposició de mesures i accions preventives per afavorir un clima de treball saludable i absent d'actituds sexistes.
 2. Difusió informativa o de bones pràctiques en referència a la temàtica analitzada.

4.8.2 L'Ajuntament de Martorell i mesures davant l'assetjament sexual.

L'Ajuntament de Martorell i el Patronat Municipal de Serveis d'Atenció a les Persones (PMSAPM), disposen del **Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual**. El document té com objectiu prevenir i actuar davant de situacions, comportaments o actituds de naturalesa sexual o per raó de sexe que puguin ser ofensives, degradants, hostils o intimidatòries per a les persones treballadores. El document deixa constància dels principals **factors de risc**, situant a les dones i les persones homosexuals, bisexuals, transsexuals i transgènere amb un major grau de vulnerabilitat.

Els eixos centrals dels Protocol estan centrats en **informar, sensibilitzar i actuar**⁶⁵ per tal de fomentar uns espais de treball saludables i lliures d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual– tant si es consideren lleus com greus -.Per aquests efectes, **s'ha creat una Comissió que realitzarà una investigació** dels possibles casos que es puguin donar i, si s'escau, procedirà a actuar per via administrativa i judicial. En tot moment, l'esmentada Comissió vetlla perquè la persona afectada no pateixi cap tipus de **represàlia posterior**.

Per altra banda, és important destacar que **estan establerts els mecanismes per recollir les denúncies o reclamacions** així com la privacitat de la informació rebuda i el seu tractament reservat.

Tenint en compte que el Protocol és de recent aprovació⁶⁶ i que en el *Pla d'Igualtat Intern* existiran accions específiques, es detecten els següents elements :

- De les 4 persones que formen part de la Comissió només una té formació específica en perspectiva de gènere.
- Establir les mesures i actuacions preventives que es considerin oportunes.
- Ja s'ha portat a terme la difusió a les persones treballadores i està penjat al portal de l'empleat.

⁶⁴ Pateman, Carole. *El contrato sexual*, Anthropos, Barcelona, 1988.

⁶⁵ Donant resposta a l'obligatorietat legal que dicta, principalment, *la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones i la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic*.

⁶⁶ Decret d'Alcaldia, 7 de maig de 2013. Hi haurà accions específiques en el Pla d'Igualtat Intern. El Protocol i el Pla d'Igualtat Intern han tingut processos paral·lels d'elaboració.

L'aprovació del Protocol inclou una **declaració institucional**⁶⁷ on s'explicita el compromís per a l'eradicació i intolerància de conductes assetjadores, així com la voluntat de treballar per aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones de l'ens local.

L'elaboració del Protocol neix i s'emmarca en el **Pla d'Igualtat de Gènere 2010-2013** i s'ha realitzat conjuntament amb la *Regidoria d'Hisenda i Règim Interior, la Regidoria d'Ensenyament, Benestar Social i Salut i la representació sindical de les persones treballadores*⁶⁸.

De les **accions estratègiques** en aquest àmbit destaquem :

Taula 4.8.1

Acció	Si/No	Observacions
Protocol d'Assetjament	Si	Aprovat el 7 de maig de 2013.
Comissió de seguiment i actuació.	Si	Responsable RRHH, tècnica del SIAD, 1 persona Junta de Personal –Ajuntament- i 1 persona Comitè d'Empresa –PMSP-.
Declaració institucional	Si	Amb la participació dels Òrgans de representació de les persones treballadores.
Canals per recollir denúncies o reclamacions.	Si	
Perfectament identificades les persones responsables d'atendre les queixes.	Si	
Tractament reservat de la informació.	Si	Document Protocol d'Assetjament.
Seguiment del nombre de casos i trasllat de la informació a la direcció.	Si	Funció de la Comissió del Protocol.
Existència d'un codi de Bones pràctiques.	Pendent	
Mesures específiques de prevenció.	Pendent	
Formació específica Comissió.	Pendent	A excepció de la tècnica del SIAD.
Difusió del Protocol a les persones treballadores.	Pendent	

⁶⁷ Signada per l'alcalde de Martorell –Salvador Esteve i Figueras- i pels representants de les persones treballadores.

⁶⁸ El document ha comptat amb l'assessorament de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils de la Diputació de Barcelona.

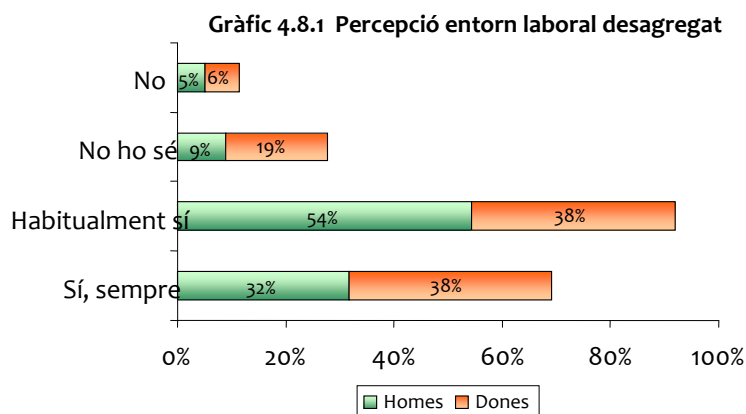
4.8.3 Percepció, consciència i sensibilització corporativa.

De les fonts d'informació i documentació recollides el que ens permet identificar si hi ha – o s'han donat- actituds sexistes i casos d'assetjament i conèixer la percepció de les persones treballadores és per mitjà de les entrevistes i, sobretot, el qüestionari.

De les 9 entrevistes⁶⁹ realitzades totes - excepte 1- **considera que no s'han donat ni es donen situacions d'assetjament**. L'excepció mencionada considera que existeixen **diferències entre l'Ajuntament i el PMSAPM** a l'hora de valorar l'ambient i les actituds al voltant de l'assetjament. Mentre que a l'**Ajuntament es valora que existeix una cultura de treball més saludable, al PMSAP es detecten certes actituds de menyspreu cap a algunes dones** generant un ambient a estones tens i poc respectuós. En la mateixa direcció s'apunta que, en alguns àmbits de treball, es desprenen estils de comandament autoritaris⁷⁰.

En la mateixa entrevista es verbalitza un cert malestar pel fet que “des de feia temps” existia una proposta prèvia de Protocol que no va rebre cap resposta posterior per part de la direcció.

Pel que fa al **Qüestionari**, s'han realitzat 3 preguntes específiques en aquest àmbit. Davant la pregunta **Consideres que l'Ajuntament de Martorell és un entorn laboral segur i lliure de violència o assetjament ?**, trobem les següents respostes :



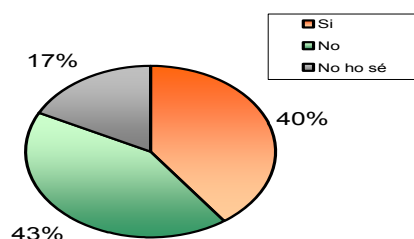
⁶⁹ 13 persones entrevistades : 6 individuals i 3 grups.

⁷⁰ S'opta que en la mateixa entrevista es consideri que alguna de les dones violentades no es *planti*, obviant la diferència jeràrquica i situant part de la responsabilitat de la situació en la persona assetjada.

El 86% dels homes considera que l'entorn laboral és segur (entre el *Si, sempre* -32%- i *Habitualment sí* -54%-) mentre que en les **dones es situa en el 75%** (*Si, sempre* -38%- i *Habitualment sí* -38%-). Aquest 9% de diferència entre dones i homes és pertinent atenent a la sensació de por i inseguretat de les dones com a grup de risc. Si observem les dades relatives a delictes sexuals, la sensació de perill recau directament sobre elles⁷¹. I, concretament, en l'àmbit laboral la situació també es correspon amb l'imaginari social: l'assetjament declarat a Espanya l'any 2006 va ser del **9,9%** -835 dones treballadores – i el **92% de les dones considera que l'assetjament sexual és una forma de violència**.⁷²

Pel que fa a la informació i el fet de tenir **coneixements suficients per saber detectar situacions d'assetjament** les persones treballadores responen :

Gràfic 4.8.2 Coneixements bàsics temàtica



Les respostes, per tant, són força polaritzades, situant el **No** en un **43%**. Si, a més, afegim el **No ho sé**, es dispara fins el **60 % de la plantilla que considera que no té informació i coneixements suficients per detectar situacions d'assetjament**.

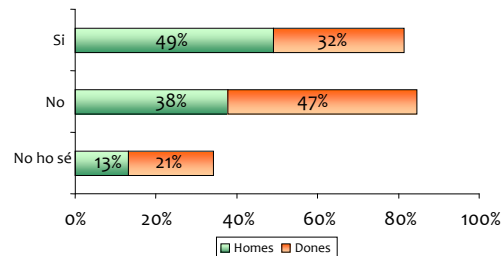
La mateixa qüestió desagregada per sexes trobem l'efecte similar a la pregunta sobre la percepció de seguretat, els homes consideren en un **49% que tenen informació i en un 51% que els manca** –entre el No i No ho sé -.

Mentre que **les dones consideren en un 68%** - entre el No i el No ho sé – **que no tenen informació suficient i només el 32% que Si**.

⁷¹ A setembre de 2012 les agressions sexuals de dones a Catalunya va ser de 325. Font: *Dades sobre violència masclista 2012. Unitat de Suport a l'Atenció de Víctimes*. Departament d'Interior. Generalitat de Catalunya.

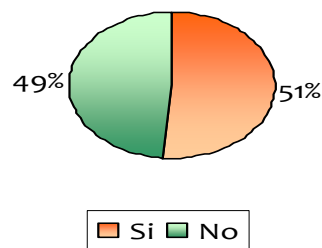
⁷² Entenent per assetjament declarat aquelles situacions patides per una treballadora en l'últim any i que ella considera assetjament sexual. Font: *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral, 2006*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaria de Polítiques de Igualdad. Instituto de la Mujer.

Gràfic 4.8.3 Percepció entorn laboral desagregat



Si a la mateixa pregunta li afegim, **si té coneixement d'algun cas d'assetjament sabria on acudir ?**, les respostes segueixen en la mateixa polarització, situant un 51% que afirma que **Si** mentre que el 49% respon que **No**.

Gràfic 4.8.4 Sabrien on acudir ?



En aquest cas, en la mateixa pregunta se'n apuntava un altre : **En cas afirmatiu, què faríeu?**, donant l'opció d'introduir una resposta o observació argumentada. Els comentaris més utilitzats han estat ⁷³:

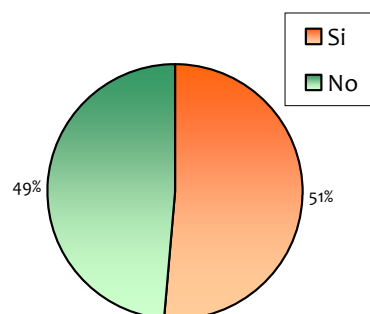
- “Instruir diligències al Jutjat”.
- “Ho denunciaria directament als Mossos d'Esquadra”.
- “Informar a la Junta de Personal o Comitè d'Empresa”.
- “Directament a la meva persona superior o responsable”.
- “Ho faria saber a les persones tècniques de Riscos Laborals”.
- “Informaria a la meva responsable tècnica i, també, Regidora”.
- “Aniria a Serveis Socials, al Departament de les Dones”.

També hi ha **comentaris més extensos i de contingut rellevant** o, en algun cas, on es detecta clarament la manca d'informació :

- *“Si fos un indici em posaria en contacte amb la Junta de Personal i les persones de l'entorn per tal de fer-ne un seguiment. Si fos manifest, denunciar-ho a la Policia Local i Alcaldia”.*
- *“Suport a la persona assetjada i informació directa a la persona responsable del Departament”.*
- *“Denunciar-ho seguint la línia de comandament fins arribar on fes falta”.*
- *“Buscar per Internet el telèfon de contacte del Servei de maltractament a les dones o els Mossos d'Esquadra”.*

Pel que fa a la pregunta **del coneixement, des de que estan treballant a l'Ajuntament i PMSAPM, d'algun cas d'assetjament** trobem que un **51% afirma que Sí**, mentre que un **49% afirma que No** :

Gràfic 4.8.5 Coneixement casos d'assetjament



Com en la pregunta anterior, també es donava l'opció de respondre de forma més extensa amb una segona pregunta : **En cas afirmatiu, saps com s'ha resolt ?**. Les respostes han estat :

- *“Si han existit, no ho sé”.*
- *“Dialogant amb les persones interessades”.*
- *“Silenci sense resposta, negant l'evidència i discriminant al denunciant”.*
- *“Reubicant a la persona assetjada i advertint al bromista que no es tractava d'una broma sinó d'un altre cosa”.*
- *“Els jutjats”.*
- *“Trasllat a un altre Departament”.*

Finalment, en l'anàlisi dels diferents Convenis Col·lectius de l'Ajuntament i el **PMSAP els únics que fan menció explícita a situacions d'assetjament o, en un cas, a violència de gènere són:**

1. Conveni d'Educació Física i Esports. Contempla l'excedència voluntària per violència de gènere i l'assetjament sexual.

a) **Violència de gènere.** L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

b) **Assetjament sexual.** El Règim sancionador ho considera com una falta molt greu.

2. Conveni Mitjans de Comunicació. Assenyalava que totes les actuacions que signifiquin discriminació per raó de raça, **sexe**, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

CONCLUSIONS.

L'Ajuntament de Martorell i el PMSAPM disposen del *Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual*, així com de la corresponent declaració institucional. Aquests fets ja són, per si mateixos, elements positius que encaixen dins la voluntat i el compromís mostrats envers les polítiques d'igualtat i l'obligatorietat legal corresponent.

Dels resultats obtinguts s'observa la necessitat de fer una bona difusió del Protocol, entre d'altres, per tres motius bàsics: les persones treballadores no disposen d'informació sobre la temàtica –el document té un marc teòric on s'expliciten els conceptes principals -, hi ha criteris diferents d'on adreçar-se en el cas de patir o voler denunciar un possible cas d'assetjament i, per extensió, no coneixen la Comissió que vetlla pel bon funcionament del Protocol. En aquest sentit, les persones que formen part de la Comissió no tenen formació específica sobre la temàtica – a excepció d'una persona– i que aquesta fos estesa a la totalitat de la plantilla.

Es detecta, també, que no s'estableix o no es coneixen de forma majoritària les diferents formes d'assetjament, obviant així tot el seguit de conductes i actituds sexistes que estan o poden estar incrustades en el sí de l'organització. És a dir, no es dóna una diferència entre els comentaris verbals, no verbals i físics entenent directament i únicament com a forma d'assetjament l'agressió física. Aquests fets són una mostra més de la invisibilitat generalitzada d'aquest fenomen en la nostra societat i són un reflex i delimiten una de les mancances observades a l'Ajuntament de Martorell i el PMSAPM: la manca de mesures de sensibilització i prevenció en aquest àmbit.

Pel que fa a la percepció de les persones treballadores destacar que les dones consideren en menor grau estar en un entorn laboral saludable (homes 86% i dones 75%); el 60% de la plantilla afirma no tenir informació suficient sobre la temàtica, ni coneixements per detectar situacions d'assetjament; el 51% de les persones treballadores considera que ha tingut coneixement d'algun cas d'assetjament i s'observa que ha existit, com a mínim, 1 cas d'assetjament.

PLA D'ACCIÓ

5.1 INTRODUCCIÓ

El Pla d'Acció és un conjunt sistemàtic de mesures i objectius adreçades a garantir la igualtat real entre les dones i homes en el sí de l'organització. Tanmateix, és clau per a la planificació i seguiment de l'objectiu general, facilitant el canvi organitzatiu a l'Ajuntament de Martorell i PMSAPM.

El punt de partida del Pla d'Acció són els resultats de la diagnosi, on s'identifiquen les tendències i els obstacles tant a l'organització formal com informal. En aquest sentit, en la diagnosi no es detecta cap situació de discriminació directa però sí resultats que són producte d'una discriminació indirecte que fa necessària l'establiment d'accions correctores i de sensibilització.

Per aquest motiu, i en coherència amb els resultats, s'ha donat prioritat a un seguit d'accions tenint en compte els següents criteris:

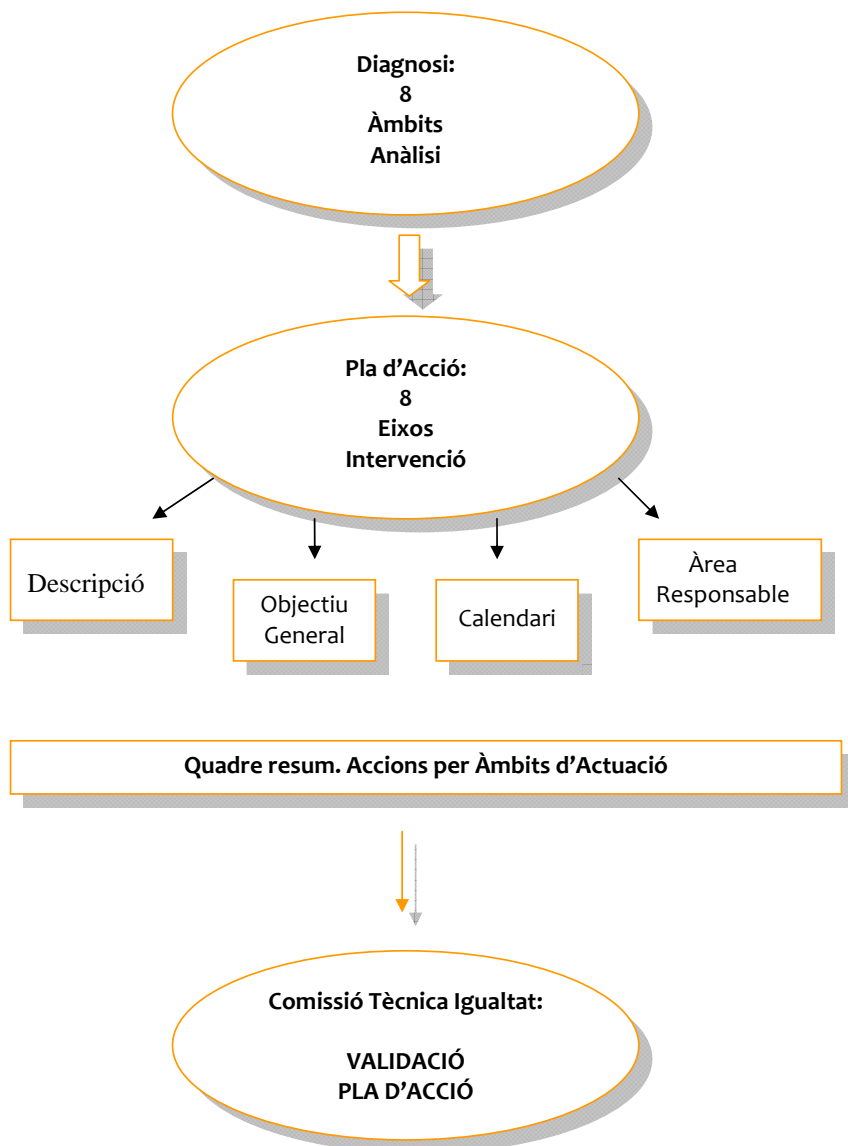
- El compliment de la normativa en matèria igualtat i les competències locals.
- La recollida d'informació qualitativa extreta dels grups de treball i de la Comissió de lideratge.
- El context econòmic i social en relació a la viabilitat de les accions plantejades.
- La capacitat d'incidència en les causes de la desigualtat generada.

El Pla d'acció aborda el conjunt dels àmbits analitzats en al fase de diagnosi per tal d'identificar les accions detectades més rellevants per l'organització :

1. Cultura i Política d'Igualtat de Gènere.
2. Representativitat i equilibri : segregació vertical i horitzontal.
3. Condicions laborals i política retributiva.
4. Polítiques de formació i desenvolupament professional.
5. Comunicació, imatge i ús del llenguatge.
6. Condicions de l'entorn i salut laboral.
7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
8. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.

Per a cada àmbit d'intervenció es defineixen els objectius, accions, temporalització i àrea responsable.

L'esquema que s'ha seguit, per tant, és el següent:



5.2 ACCIONS PER ÀMBITS

Àmbit 1. Cultura i política d'igualtat de gènere.

Objectiu General : *Implementar el compromís a nivell tècnic i polític envers les polítiques d'igualtat tot garantint la consolidació d'una cultura organitzativa igualitària entre dones i homes.*

Descripció : *Identificar els valors formals i informals de l'organització, el nivell de compromís institucional i el grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en totes les actuacions municipals, amb la finalitat d'incorporar estratègicament les polítiques d'igualtat en tots els àmbits, nivells i polítiques de l'organització.*

Accions	Temporalització	Àrea/es responsables
Reactivar la Comissió d'Igualtat. Pla d'Igualtat de Gènere.	2014	SIAD. Carme Cordón.
Crear la Comissió del Pla d'Igualtat Intern, 2013-2018.	2013-2014	Regidora Benestar Social –Mercè Morera -, Representants de les persones treballadores –Ajuntament i PMSAPM, Lletrat RRHH –Josep Garrido -, Tècnica SIAD –Carme Cordón -, Tècnica PMSAPM – Carme Peñafiel- Administrativa Ajuntament –Marta Canals -.
Establir mecanismes perquè tots els Departaments desagreguin les dades per sexe de totes les persones que accedeixen els serveis, així com de les diferents activitats organitzades.	2014	Comissió de seguiment Pla d'Igualtat Intern.
Formar en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere al personal polític i tècnic. Dins el Pla de Formació de la Diputació de Barcelona.	2014	SIAD. Carme Cordón. Recursos Humans.

Àmbit 2. Representativitat i equilibri.

Objectiu General : Millorar la presència equilibrada d'homes i dones en els llocs de treball, en els nivells de comandaments i ens els òrgans de representació política i sindical.

Descripció : Anàlisi de la presència de dones i homes en els diferents nivells i departaments, òrgans complementaris i representació sindical.

Accions	Temporalització	Àrea/es responsables
Elaborar una Base de Dades de recollida i seguiment de la plantilla desagregada per sexe.	2013-2014	Recursos Humans.
Impulsar activitats de sensibilització i accions positives per tal de reduir la segregació horitzontal.	2014-2018	Comissió de seguiment Pla d'Igualtat Intern.
Incloure el criteri d'igualtat i el principi de no discriminació en els diferents Convenis Col·lectius.	En el moment de negociar els Convenis Col·lectius.	Comitès Negociadors.

Àmbit 3. Condicions laborals i política retributiva.

Objectiu General : Establir mesures per incloure criteris de gènere en la política retributiva.

Descripció : Anàlisi de les condicions laborals de dones i homes, visibilitzant la política retributiva tot desglossant els llocs de treball en funció de l'antiguitat, jornada laboral, règim jurídic, sou i complements.

Accions	Temporalització	Àrea/es responsables
Analitzar l'impacte dels diferents complements salarials segons lloc de treball.	2014-2015	Recursos Humans / Diputació de Barcelona
Formar i sensibilitzar en matèria d'igualtat a les persones que participen en els processos selectius.	2014-2015	Recursos Humans. SIAD. Carme Cordón.

Àmbit 4. Polítiques de formació i desenvolupament professional.

Objectiu General : *Visibilitzar la política formativa de l'organització tot fomentant la formació en matèria d'igualtat en totes les Àrees i Departaments.*

Descripció : *Descriure l'impacte de la política formativa de l'organització en relació a les necessitats de la plantilla i la representativitat en la participació formativa d'homes i dones en l'organització.*

Accions	Temporalització	Àrea/es responsables
Unificar la normativa reguladora de les condicions de treball de l'Ajuntament i PMSAPM en matèria formativa.	En el moment de negociar els Convenis Col·lectius.	Comissions negociadores.
Regular el desenvolupament i la promoció del personal.	En el moment de negociar els Convenis Col·lectius.	Comissions negociadores.

Àmbit 5. Comunicació, imatge i ús del llenguatge.

Objectiu General : *Treballar per assolir una comunicació inclusiva i no sexista visibilitzant les contribucions de les dones en l'organització i el municipi.*

Descripció : *Anàlisi de la imatge que projecte l'organització a nivell intern i extern en relació a la igualtat de gènere mitjançant tots els canals de comunicació.*

Accions	Temporalització	Àrea/es responsables
Assignar una persona responsable de Comunicació de llenguatge inclusiu.	2014	Cap de Premsa i Comunicació. Comissió de seguiment Pla d'Igualtat Intern.
Crear un grup de treball per incorporar la perspectiva de gènere en les Ordenances i Reglaments.	2014-2015	Secretari Municipal.
Formació en Comunicació i Llenguatge no sexista i llenguatge inclusiu. Personal de premsa i comunicació.	2014-2015	SIAD. Carme Cordón. Recursos Humans. Cap de Premsa i Comunicació.

Accions	Temporalització	Àrea/es responsables
Desagregar les dades en la comunicació i informació corporativa.	2015	Cap de Premsa i Comunicació.

Àmbit 6. Condicions físiques de l'entorn de treball i la salut laboral.

Objectiu General : Incloure la perspectiva de gènere en la salut laboral de l'organització.

Descripció : Anàlisi de l'equitat en l'assignació de recursos i espais compartits així com la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals.

Accions	Temporalització	Àrea/es responsables
Incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals.	2014	Recursos Humans. Servei aliè.
Formar en salut laboral i gènere les persones responsables del Pla de Prevenció.	2014-2015	Recursos Humans. Comitè de Seguretat i Salut. Servei de Prevenció aliè. SIAD – Carme Cordón -.
Incorporar a l'Avaluació de Riscos Psicosocials indicadors en matèria d'igualtat.	2014	Recursos Humans. Servei Prevenció Aliè.
Revisar espais, estris i vestuari atenent a la necessitat d'homes i dones.	2014	Comitè Seguretat i Salut. Servei Prevenció Aliè.

Àmbit 7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Objectiu General : Fomentar i donar a conèixer les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Descripció : Identificar les mesures que s'ofereixen per tal de reorganitzar els temps de treball i la conciliació des de la perspectiva de gènere.

Accions	Temporalització	Àrea/es responsables
Establir un compromís organitzatiu en l'adequació de les mesures de conciliació a la normativa –i les seves modificacions -.	Anualment	Equip de Govern.

Accions	Temporalització	Àrea/es responsables
Potenciar, per mitjà d'accions informatives, la participació equilibrada d'homes i dones en les mesures de conciliació i coresponsabilitat.	2014-2015	Recursos Humans.
Recollir i difondre les dades de conciliació, de manera desagregada, en les diferents Àrees.	Anualment	Recursos Humans.

Àmbit 8. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.

Objectiu General : *Prevenió, identificació i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.*

Descripció : *Incorporació dels mecanismes establerts per prevenir, detectar i actuar davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual així com la percepció de les persones treballadores davant d'aquelles possibles actituds sexistes i discriminatòries que es puguin donar en l'organització.*

Accions	Temporalització	Àrea/es responsables
Avaluar de forma continuada el Protocol, per mitjà de la Comissió establerta.	Anualment	Comissió de detecció, valoració i seguiment del Protocol.
Formar específicament les persones que formen part de la Comissió de detecció, valoració i seguiment del Protocol.	2014-2015	Recursos Humans. SIAD. Carme Cordón.
Difondre codis de Bones Pràctiques Organitzatives per fomentar espais de treball saludables i lliures de sexisme.	Anualment	SIAD. Carme Cordón.
Difondre el Protocol a les persones treballadores de l'Ajuntament i PMSAPM.	Anualment	Recursos Humans.

5.3 QUADRE RESUM DE LES ACCIONS

ÀMBIT	ACCIONS	CALENDARI
1. Cultura i política d'igualtat de gènere.	1.1 Reactivar la Comissió d'Igualtat. Pla d'Igualtat de Gènere.	2014.
	1.2 Crear la Comissió del Pla d'Igualtat Intern, 2013-2018.	2013-2018.
	1.3 Establir mecanismes perquè tots els Departaments desagreguin les dades per sexe de totes les persones que accedeixen els serveis, així com de les diferents activitats organitzades.	2014.
	1.4 Formar en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere al personal polític i tècnic. Dins el Pla de Formació de la Diputació de Barcelona.	2014..
2. Representativitat i Equilibri.	2.1 Elaborar una Base de Dades de recollida i seguiment de la plantilla desagregada per sexe.	2013-2014.
	2.2 Impulsar activitats de sensibilització i accions positives per tal de reduir la segregació horitzontal.	2014-2018..
	2.3 Incloure el criteri d'igualtat i el principi de no discriminació en els diferents Convenis Col·lectius.	En el moment de negociar els diferents Convenis Col·lectius.
3. Condicions laborals i política retributiva.	3.1 Analitzar l'impacte dels diferents complements salarials segons lloc de treball.	2014-2015.
	3.2 Formar i sensibilitzar en matèria d'igualtat a les persones que participen en els processos selectius.	2014-2015.
4. Polítiques de Formació i desenvolupament professional.	4.1 Unificar la normativa reguladora de les condicions de treball de l'Ajuntament i el PMSAPM en matèria formativa.	En el moment de negociar els diferents Convenis Col·lectius.
	4.2 Regular el desenvolupament i la promoció personal	En el moment de negociar els diferents Convenis Col·lectius.

ÀMBIT	ACCIONS	CALENDARI
5. Comunicació, imatge i ús del llenguatge.	5.1 Assignar una persona responsable de Comunicació i Llenguatge Inclusiu.	2014.
	5.2 Crear un grup de treball per incorporar la perspectiva de gènere en les Ordenances i Reglaments,	2014-2015.
	5.3 Formació en Comunicació i Llenguatge no sexista i llenguatge inclusiu. Personal de Premsa i Comunicació.	2014-2015.
	5.4 Desagregar les dades en la Comunicació i informació corporativa.	2015.
6. Condicions físiques de l'entorn de treball i salut laboral.	6.1 Incloure la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals.	2014.
	6.2 Formar en salut laboral i gènere les persones responsables del Pla de Prevenció.	2014-2015.
	6.3 Incorporar a l'Avaluació de Riscos Psicosocials indicadors en matèria d'igualtat.	2014.
	6.4 Revisar espais, estris i vestuari atenent a la necessitat d'homes i dones.	2014.
7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral, personal i familiar.	7.1 Establir un compromís organitzatiu en l'adequació de les mesures de conciliació a la normativa -i les seves modificacions-.	Anualment.
	7.2 Potenciar, per mitjà d'accions informatives, la participació equilibrada d'homes i dones en les mesures de conciliació i coresponsabilitat.	2014-2015.
	7.3 Recollir i difondre les dades de conciliació, de manera desagregada, en les diferents Àrees.	Anualment.

ÀMBIT	ACCIONS	CALENDARI
8. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.	8.1 Avaluar de forma continuada el Protocol, per mitjà de la Comissió establerta.	Anualment.
	8.2 Formar específicament les persones que formen part de la Comissió de detecció, valoració i seguiment del Protocol.	2014-2015.
	8.3 Difondre Codis de Bones Pràctiques Organitzatives per fomentar espais de treball saludables i lliures de sexisme.	Anualment.
	8.4 Difondre el Protocol a les persones treballadores de l'Ajuntament i el PMSAPM.	Anualment.