

PLA D'IGUALTAT INTERN

AJUNTAMENT DE
MATADEPERA
2025-2029



Elaboració i coordinació del Pla d'Igualtat Intern de Matadepera



Autores: Cristina Vila Peñuelas, Mireia Selva Monfort

Amb el suport i la col·laboració de: Ajuntament de Matadepera

Any de realització: Setembre 2025.

Í N D E X

1. PRESENTACIÓ	4
2 . MARC CONCEPTUAL I LEGAL	6
2.1. ELS PLANS INTERNS EN EL MARC DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE.....	6
2.2.MARC LEGAL	8
2.2.1. Nivell Internacional.....	9
2.2.2. Nivell Comunitari	9
2.2.3. Nivell Estatal	10
2.2.4. Nivell Autonòmic (Catalunya)	13
3. AVANTATGES DE LA IGUALTAT	17
4 . ÀMBITS I INDICADORS DEL PLA D'IGUALTAT	20
4.1. ÀMBITS DEL PLA D'IGUALTAT.....	20
4.2. INDICADORS.....	21
5 . OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	24
5.1. OBJECTIU GENERAL	24
5.2. OBJECTIUS ESPECÍFICS	24
6 . EINES METODOLÒGIQUES	26
6.1. FASES PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	26
6.2. EINES METODOLÒGIQUES	27
6.3. DIAGNOSI	29
ÀMBIT 1. COMPROMÍS POLÍTIC AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE	33
ÀMBIT 2: POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT	44
ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	53
ÀMBIT 4: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES	70
ÀMBIT 5: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS	90
ÀMBIT 6. REGISTRE RETRIBUTIU	111
ÀMBIT 7: VIOLÈNCIA MASCLISTA	171
ÀMBIT 8: CONDICIONS LABORALS	180
ÀMBIT 9: USOS DEL TEMPS	193
PLA D'ACCIÓ	200

1. PRESENTACIÓ



MARC
CONCEPTUAL I
LEGAL

2. MARC CONCEPTUAL I LEGAL

2.1. ELS PLANS INTERNS EN EL MARC DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE

TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes estableix, a l'article 46, que un Pla d'Igualtat és el conjunt ordenat de mesures adoptades després d'una diagnosi de la situació, amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol discriminació per raó de sexe. En aquest sentit, la finalitat de la planificació amb perspectiva de gènere és aconseguir una igualtat d'oportunitats real i efectiva, respectant la diversitat de dones i homes.

El Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Matadepera esdevé així un instrument estratègic per guiar l'actuació municipal en matèria d'igualtat i implementar accions concretes que incideixin tant en l'àmbit intern del Consistori com en la seva projecció cap a la ciutadania.

Un dels conceptes clau que ha vertebrat el Pla és la **Transversalitat de Gènere**. Aquesta perspectiva, coneguda internacionalment com a *gender mainstreaming*, implica incorporar de manera sistemàtica l'anàlisi de gènere en totes les polítiques i accions municipals. Segons la Comissió Europea, "no n'hi ha prou amb aplicar mesures positives puntuals adreçades a les dones; cal integrar la dimensió de gènere en totes les polítiques i actuacions, des de la seva planificació fins a la seva avaluació." Així, el Pla d'Igualtat de Matadepera busca no només corregir desigualtats existents, sinó prevenir-ne de noves mitjançant una planificació estratègica inclusiva.

Aquest Pla es caracteritza per:

- 1. Manténir la perspectiva de transversalitat de gènere** en totes les seves actuacions.
- 2. Plantejar respostes concretes** a curt, mitjà i llarg termini.
- 3. Ser un instrument flexible**, capaç d'adaptar-se a canvis socials i institucionals durant la seva vigència.

El procés d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Matadepera ha seguit les fases següents:

- 1. Realització d'una diagnosi amb perspectiva de gènere**, a partir d'una graella d'indicadors específics, per analitzar la situació real i percepcions de dones i homes en els següents àmbits:
 - Política d'igualtat d'oportunitats.
 - Polítiques d'impacte social i responsabilitat institucional.
 - Comunicació, imatge i llenguatge.
 - Representació i distribució del personal.

- Accés, selecció, promoció, desenvolupament i retribució.
- Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.
- Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- Usos del temps i conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

2. Detecció de problemàtiques i necessitats diferenciades entre dones i homes.

3. Anàlisi detallada de cada àmbit i de cadascun dels indicadors.

4. Disseny d'un Pla d'Acció per corregir les desigualtats detectades i promoure la transversalitat de gènere a totes les polítiques municipals.

El document resultant permet **conèixer i reflexionar** sobre tres eixos fonamentals:

- a) La situació de dones i homes a l'Ajuntament de Matadepera.
- b) El grau d'integració de la perspectiva de gènere en les polítiques i accions municipals.
- c) El nivell de sensibilització institucional respecte a les desigualtats de gènere.

Aquest Pla Intern d'Igualtat ha de ser, per tant, **la base estratègica sobre la qual planificar i desplegar** totes les accions en matèria d'igualtat dins i fora de l'organització. L'anàlisi detallada realitzada ens permet conèixer el punt de partida i adaptar les propostes d'acció a les necessitats reals del Consistori i del seu personal, amb la voluntat de contribuir a una Matadepera més justa, igualitària i inclusiva.

CONCEPTES CLAU

Al llarg de l'elaboració i la implementació del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Matadepera, apareixen diversos conceptes específics vinculats a la igualtat de gènere. Per facilitar-ne la comprensió i l'ús correcte, presentem a continuació una selecció dels termes més rellevants i amb les seves definicions:

Acció positiva: Mesures específiques adreçades a eliminar desigualtats de fet que pateixen les dones. Són intervencions temporals que busquen corregir situacions de desavantatge estructural fins a assolir una igualtat real i efectiva.

Assetjament sexual i per raó de sexe: Qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, de naturalesa sexual o basat en el sexe, que tingui com a objectiu o efecte atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil o humiliant.

Bretxa salarial de gènere: Diferència percentual entre el salari mitjà percebut per homes i dones, generalment a favor dels homes. Aquesta bretxa pot ser conseqüència de factors com la segregació ocupacional, la valoració desigual dels llocs de treball i l'assignació de complements salarials.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Conjunt de mesures i polítiques que tenen per objectiu facilitar que les persones puguin compatibilitzar el desenvolupament de la seva activitat laboral amb la seva vida personal i familiar, garantint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Equitat de gènere: Principi que reconeix que, per assolir una igualtat real, poden ser necessàries mesures diferenciades per compensar desavantatges socials, econòmics o culturals que afecten especialment les dones.

Igualtat de gènere: Situació en què dones i homes tenen les mateixes oportunitats, drets i obligacions en tots els àmbits de la vida social, econòmica, política i cultural.

Igualtat d'oportunitats: Principi que implica eliminar qualsevol discriminació per raó de sexe o gènere i garantir que totes les persones tinguin les mateixes condicions d'accés a recursos, càrrecs, drets i oportunitats.

Llenguatge inclusiu i comunicació no sexista: Ús de formes d'expressió que visibilitzen i respecten totes les persones, evitant l'androcentrisme i la discriminació per raó de gènere, sexe, orientació sexual o identitat de gènere. La comunicació no sexista és una eina essencial per promoure la igualtat i construir imaginaris més equitatius.

Perspectiva de gènere i LGBTI+: La perspectiva de gènere i LGBTI+ integra de manera sistemàtica aquestes diferències en el disseny, implementació, seguiment i avaluació de totes les polítiques, accions i projectes, amb l'objectiu de promoure la igualtat real i efectiva i eliminar qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, gènere, identitat o expressió de gènere i orientació sexual.

Risc psicosocial: Factors inherents a l'organització del treball que poden afectar la salut psicològica, emocional o social de les persones treballadores, com l'estrès laboral, la doble jornada laboral-cures, la càrrega de feina excessiva o la manca de suport social, sovint influenciats per desigualtats de gènere.

Segregació horitzontal: Fenomen pel qual dones i homes es concentren en sectors laborals o llocs de treball diferents, sovint associats a rols de gènere tradicionals, la qual cosa genera desigualtats de valoració i retribució.

Segregació vertical: Fenomen que fa referència a la presència minoritària de dones en càrrecs de decisió, direcció o responsabilitat, malgrat una presència numèrica significativa de dones en l'organització.

Transversalitat de gènere (Gender Mainstreaming): Estratègia que consisteix a integrar la perspectiva de gènere de manera sistemàtica en totes les fases de disseny, implementació, seguiment i avaluació de les polítiques, programes i projectes públics.

2.2.MARC LEGAL

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos

internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida.

Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat de gènere i d'estructures i organitzacions específiques. Hi ha un important desplegament normatiu, en els diferents nivells institucionals, que propugna el respecte al principi d'igualtat de dones i homes i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

2.2.1. Nivell Internacional

A nivell internacional, la Declaració dels Drets Humans l'any 1948 de les Nacions Unides va esdevenir el document principal pel desenvolupament de les normatives i les polítiques públiques d'igualtat. Tots els pobles de les nacions unides ratificarien en la seva carta la fe en els drets humans i en la igualtat.

D'altra banda, s'han celebrat quatre conferències mundials sobre la dona: a Ciutat de Mèxic (1975), Copenhaguen (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995). En la Conferència de Mèxic es definia un pla d'acció mundial per dur a terme els objectius de l'Any de la Dona, entre els quals hi havia directrius pel progrés de les dones fins l'any 1985. En la Conferència mundial sobre la dona a Copenhaguen es van analitzar els avenços realitzats en temes d'ocupació, salut i educació i es van adoptar mesures nacionals per tal de garantir l'apropiació i el control de la propietat per part de les dones així com la incorporació de millores en la protecció dels drets d'herència, custòdia i nacionalitat de les dones. A Nairobi s'aprovava un mandat per tenir mesures concretes que ajudessin a superar els obstacles per a l'assoliment dels objectius del Decenni. En aquest sentit, els governs van adoptar les Estratègies de Nairobi, orientades al progrés de la dona per tal que s'aconseguís la igualtat de gènere a l'àmbit nacional i promoure la participació de les dones en la pau i el desenvolupament. Però, sens dubte, serà la IV Conferència de Beijing la que marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del *mainstreaming* de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació.

2.2.2. Nivell Comunitari

A nivell europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al Tractat de Roma de 1957, que imposa l'obligació als Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en el seu article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes i segueix, paulatinament, amb l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte de homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball.

Amb l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'any 1999, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. Per una banda, els articles 2 i 3 Tractat de la Unió Europea (TUE) regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 10 TUE).

Per l'altra, l'article 157 TUE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: *"(...) amb la finalitat de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els Estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional"*.

2.2.3. Nivell Estatal

A l'Estat espanyol, la Constitució Espanyola (CE) propugna la igualtat com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic en el seu article 14. A més, en l'article 9.2 CE imposa l'acció positiva a tots els poders públics, encomanant-los a promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva. Per últim cal mencionar l'article 35 CE, on es parla del dret al treball de totes les persones espanyoles, el dret a la lliure elecció de professió i ofici, el dret a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per mantenir les seves necessitats i les de la seva família, especificant que en cap cas pot fer-se cap discriminació per raó de sexe.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes preveu tota una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions públiques. La llei es refereix *"a la generalitat de les polítiques públiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals"*.

Entre els punts principals de la normativa s'hi destaca:

Art 3: afegeix com a forma de discriminació la maternitat/paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Art 7: relaciona les actuacions d'assetjament de forma clara, diferenciant assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (verbal i físic).

Art 11: dona garantia jurídica a les accions positives en qualsevol àmbit com a defensa i foment de la igualtat de gènere.

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables

en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

Art 15: consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar que *"el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i finançament de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats"*.

Art 20: estableix la necessària adequació de les estadístiques amb perspectiva de gènere.

Art 44: reconeix els drets de les persones envers la conciliació de la seva vida laboral i personal, determinant els permisos maternals i paternals per llei.

Art 46: modificat pel Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació introdueix modificacions en quant als continguts del diagnòstic de situació i dels Pla d'Igualtat, estableix les següents matèries d'anàlisi:

- Processos de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball, incloent-hi una auditoria salarial entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets a la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarrepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.

Com a novetat, aquest Reial Decret-Llei 6/2019, crea un Registre dels Plans d'Igualtats com part del Registre de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i del es Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes, i estableix l'obligatorietat de registrar els plans d'igualtat. Totes aquestes modificacions es regulen reglamentàriament a través de dos nous reials decrets aprovats a l'octubre de 2020, posteriorment a l'elaboració d'aquest pla d'igualtat.

El Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball desenvolupa reglamentàriament l'elaboració dels diagnòstics de situació i dels plans d'igualtat. En aquest reial decret es defineix tant el procediment de negociació dels plans d'igualtat con el contingut dels diagnòstics i dels plans i el registre dels mateixos. Aquesta norma entra en vigor tres mesos després de la seva publicació al BOE, és a dir, el 13 de gener de 2021.

El Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes regula el principi de transparència retributiva i estableix les normes generals sobre el registre

retributiu i l'auditoria salarial. Aquest reial decret entra en vigor sis mesos després de la seva publicació al BOE, és a dir, el 13 d'abril de 2021.

Pel que fa a l'administració pública, cal destacar el capítol I del títol V de La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, on s'estableixen els criteris d'actuació de les administracions públiques:

Art 51: *"Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, haurien de:*

- *Esmenar els obstacles que impliquin el manteniment 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.*
- *Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.*
- *Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.*
- *Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.*
- *Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.*
- *Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.*
- *Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en el seus respectius àmbits d'actuació"*

Per la seva banda el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), aprovat per reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre, obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena:

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

Per últim cal anomenar l'Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005, de 7 de març, mitjançant la qual s'estableixen diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes. Entre d'altres, s'hi destaca:

Art 1.3: A l'Administració General de l'Estat i els organismes públics i empreses que depenguin d'ella, els òrgans de selecció de personal tindran composició paritària.

Art 7.1: Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública inclouran, si escau, l'esment a la baixa representació de persones d'algun dels dos sexes.

Art 7.2e: Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat i en els comitès d'experts.

2.2.4. Nivell Autonòmic (Catalunya)

A nivell de Catalunya cal destacar també 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. Aquesta llei, com afirma el seu preàmbul, *“impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral (...), promou la revalorització i el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la revalorització de la vida personal i familiar, amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixin la corresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents”*.

Cal tenir en compte també l'Acord del Govern de la Generalitat de Catalunya, del 14 de març de 2006, que estableix que totes les estadístiques relatives a persones que elabori la Generalitat i els organismes vinculats o dependents d'aquesta es recolliran, compilaran, analitzaran i presentaran desagregades per sexes. L'obligació s'estén a tots els registres públics, fitxers automatitzats de dades personals, censos, estudis d'opinió, sondeigs, enquestes i d'altres similars, així com també a les sol·licituds i atorgaments de subvencions, ajuts o beques.

Per últim, cal tenir en compte la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta llei, introdueix al seu preàmbul mecanismes per la transversalitat de gènere, estratègies per garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques, les llicències administratives i el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions. Incorpora també la perspectiva intersectorial per atendre a la discriminació múltiple.

Cal destacar els articles següents:

Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya

f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei.

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

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

discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

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

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

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

d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

També cal destacar alguns articles de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006):

Art 4.3: Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.

Art 19: Drets de les dones: "Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".

Art 41: Perspectiva de gènere:

1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.

5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin

afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual”.

Art 56.3: “Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals”.

Art 153: Polítiques de gènere: “Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas:

- a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.*
- b) La promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.*
- c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.*

3. AVANTATGES DE LA IGUALTAT

La implementació d'un Pla Intern d'Igualtat presenta un conjunt d'avantatges que van més enllà de comprometre formalment l'organització amb la igualtat de gènere. Un Pla d'Igualtat és un instrument per assolir la igualtat.

Per què hem de treballar per assolir la igualtat?

Perquè la igualtat d'oportunitats és un dret

La igualtat és un principi jurídic universal que es treballa i es consolida dia a dia i, l'aplicació d'aquest resulta necessari i positiu, tant per a l'organització com per a la plantilla i la ciutadania.

Perquè acomplim amb la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere

Disposem d'un marc normatiu entorn a la Igualtat Efectiva entre Homes i Dones (Llei 3/2007 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes i Llei Catalana 17/2015 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.

Perquè les dades i les estadístiques ens mostren que encara hi ha desigualtat de gènere.

Un Pla Intern d'igualtat permet obtenir una radiografia i un coneixement actualitzat i sistemàtic de la situació de dones i homes a l'Ajuntament de Matadepera a partir del qual definir una fulla de ruta per avançar.

Perquè encara persisteixen estereotips i obstacles que esdevenen una discriminació per a les dones i col·lectius que es troben fora de l'heteronormativitat.

Encara perviuen moltes idees i creences generalment acceptades sobre com han de ser o comportar-se les dones i quines ocupacions o rols han d'exercir. Els estereotips han sobreviscut al pas dels anys i estan instal·lats en la nostra organització. Aprendre a detectar-los, ens permetrà emprar eines per superar-los i augmentar les oportunitats de participació de les dones a l'àmbit públic i dels homes en àmbits considerats tradicionalment femenins.

Perquè encara hem de fer un treball important per permetre que dones i homes puguin participar de tots els àmbits de la vida i que sigui real la conciliació de la vida personal i personal.

Analitzar i conèixer les necessitats específiques de dones i homes en diferents matèries relacionades amb l'ocupació, les condicions del lloc de treball, la prevenció de la salut laboral, la situació personal i familiar, etc. ens permet definir unes línies i mesures per assolir la igualtat real.

Perquè la igualtat d'oportunitats forma part dels valors de les organitzacions socialment responsables.

Aprofundir en el compromís per a la igualtat de gènere dins l'organització municipal i també amb les relacions contractuals amb tercers.

Perquè igualtat és sinònim d'atracció de talent i d'un treball cooperatiu i menys competitiu.

És necessari un canvi de model competitiu on les persones siguin el centre.

4. ÀMBITS I INDICADORS DEL PLA D'IGUALTAT

4.1. ÀMBITS DEL PLA D'IGUALTAT

L'estructura de la Diagnosi amb perspectiva de gènere i del Pla d'Acció es basa en els àmbits de treball que preveu l'article 15 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

ÀMBITS D'ANÀLISI	
ÀMBIT 1	CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ÀMBIT 2	POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL
ÀMBIT 3	COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE
ÀMBIT 4	REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
ÀMBIT 5	POLÍTIQUES D'ACCÉS, SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL
ÀMBIT 6	REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA SALARIAL
ÀMBIT 7	VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES, PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ
ÀMBIT 8	CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I DE SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
ÀMBIT 9	USOS DEL TEMPS I DELS ESPAIS (CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR)

4.2. INDICADORS

ÀMBIT D'ACTUACIÓ	
ÀMBIT	OBJECTIUS
1. Política d'Igualtat d'Oportunitats	Grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'Ajuntament, i la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les activitats portades a terme en l'organització.
2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social	Valorar com es contribueix a assolir la igualtat d'oportunitats en la societat i fer sensibilització en aquest tema. La incorporació de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb el seu entorn: serveis, programes i projectes que desplega, clientela, empreses proveïdores, empreses externes o subcontractades, franquícies, etc.
3. Comunicació, imatge i llenguatge.	<p>Valorar si la política d'igualtat d'oportunitats i els seus objectius, principis i valors es comunica a totes les persones de l'organització i si tot el personal està informat correctament de les accions portades a terme en matèria d'igualtat d'oportunitats.</p> <p>Valorar com l'organització fa visibles les dones i la seva contribució als resultats i èxits organitzatius.</p> <p>Valorar el llenguatge i l'ús d'imatges inclusives que projecta l'Ajuntament, tant en l'àmbit intern com extern, i la neutralitat del llenguatge utilitzat en la comunicació escrita i oral.</p>
4. Representativitat de les dones i distribució del personal	Veure en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.
5. Accés, selecció, desenvolupament i promoció	Comprovar si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (promoció interna o externa), en la formació del personal i en l'avaluació del rendiment.
6. Retribució	Comprovar el compliment el principi d'igualtat retributiva, que estableix que, a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.

<p>7. Violència masclista, prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació</p>	<p>Comprovar la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus i l'existència de mecanismes per detectar, prevenir i actuar davant d'aquests comportaments.</p>
<p>8. Condicions laborals, salut Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere i condicions de l'entorn de treball</p>	<p>Comprovar que no hi ha discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i de jornada que fan les persones. Comprovar la incorporació de perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals: tenir en compte l'especificitat de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais a les característiques i necessitats de les dones.</p>
<p>9. Usos dels temps i dels espais (Conciliació de la vida personal, laboral i familiar)</p>	<p>Comprovar si les persones de tots els departaments, categories i nivells de l'organització (no només del nivell jeràrquic més alt) tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.</p>



OBJECTIUS
GENERALS I
ESPECÍFICS

5. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

L'objectiu d'aquest Pla d'Igualtat Intern 2025-2029 és esdevenir una eina per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes a través de potenciar les capacitats i el talent de totes les persones que treballen a la institució.

5.1. OBJECTIU GENERAL

El Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Matadepera té com a **objectiu impulsar un canvi estructural i cultural dins l'organització**, aplicant mesures que fomentin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés, la permanència i el desenvolupament professional.

Es vol garantir una participació equilibrada en tots els nivells i llocs de treball, eliminant qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe o gènere. El Pla ha de ser una eina per sensibilitzar, transformar pràctiques internes i integrar la perspectiva de gènere de manera transversal, afavorint un entorn laboral més just i inclusiu.

5.2. OBJECTIUS ESPECÍFICS

Assolir el compromís polític ferm envers la igualtat de gènere i incorporar de manera efectiva el principi d'igualtat en l'organització interna de la corporació.

Assignar els recursos econòmics, tècnics i humans necessaris per al desplegament de les polítiques d'igualtat dins de l'Ajuntament.

Crear estructures i dinàmiques de treball que fomentin de manera real la transversalitat de gènere i afavoreixin l'horitzontalitat en els processos organitzatius.

Identificar i analitzar els elements formals i informals de l'organització que **obstaculitzen o dificulten** la plena equitat entre dones i homes a la institució.

Contribuir a l'eliminació de les desigualtats existents en la distribució de rols, responsabilitats, accés i control dels recursos, participació i presa de decisions dins de l'Ajuntament.

Promoure l'equitat de gènere en tots els àmbits d'actuació i funcionament de l'Ajuntament de Matadepera, incorporant la perspectiva de gènere en la gestió interna i externa.

Garantir la coherència entre el funcionament intern de la corporació i les polítiques públiques que l'Ajuntament impulsa en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes.

6. EINES METODOLÒGIQUES

La metodologia que hem escollit per a fer el Pla Intern d'Igualtat ha consistit en seleccionar eines que ens permetessin mesurar la realitat des de la perspectiva de gènere. Hem volgut fugir de punts de vista tradicionals i androcèntrics a través d'eines que facin emergir i visualitzar diferències i desigualtats associades al gènere.

A la vegada, hem fet una tasca de sensibilització d'alguns dels i les agents municipals que duen una tasca política i tècnica a l'Ajuntament de Matadepera, i que tenen capacitat de decidir i realitzen accions.

Des del moment que es pren la decisió política i tècnica per part de l'Ajuntament de dur a terme el pla d'igualtat, el Departament de Recursos Humans lidera el procés de comunicació i suport a l'elaboració d'aquest. Des del Departament de Recursos Humans es comunica a tota la plantilla a través d'un correu electrònic que s'iniciarà un Pla Intern d'Igualtat, en què consisteix un pla d'igualtat i es demana la col·laboració de la plantilla per respondre el qüestionari.

6.1. FASES PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Compromís de la Institució	Moment de la decisió política i tècnica de posar en marxa un Pla Intern d'Igualtat a l'Ajuntament.
Reunió inicial	Moment de definició i planificació de tot el procés. Es concreten les persones referents, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i la documentació necessàries.
Recull d'informació i documentació	L'Ajuntament emet tota la informació i documentació necessària per a la diagnosi de gènere.
Qüestionari en línia	Es realitza un formulari en línia, adreçat a tot el personal de l'ens, per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes.
Entrevistes i Grup de Discussió	Es van dur a terme dues entrevistes en profunditat a persones clau de l'organització i un grup de discussió amb personal municipal.
Diagnosi de Gènere	En aquesta fase tracta de recollir i tractar la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques de l'Ajuntament, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. Aquesta fase pretén valorar un conjunt d'indicadors per a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats real de les dones i els homes.
	<ul style="list-style-type: none">▪ Establiment d'una bateria d'indicadors¹ que ens permetin recollir exhaustivament aspectes de diferents àmbits.

¹ Un indicador és una mesura, un número, un fet, una opinió o una percepció que assenyala una situació o condició específica i que mesura canvis en aquesta situació o condició a través del temps. Els indicadors són una representació del fenomen que estem estudiant i ens permeten mostrar total o parcialment una realitat. Els

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procés de recopilació de dades estadístiques desagregades per sexe facilitades per l'Àrea de Recursos Humans sobre les condicions laborals de la plantilla, documentació sobre condicions laborals (contractes, accés, selecció, promoció, formació, convenis...). ▪ Realització d'entrevistes en profunditat i grups de discussió per recollir la informació necessària i detectar percepcions sobre la igualtat d'oportunitats així com possibles accions a dur a terme. ▪ Qüestionari adreçat al personal de la plantilla per tal de recollir informació per a la diagnosi. L'objectiu és copsar les percepcions de les persones que treballen a l'Ajuntament sobre la igualtat entorn a diferents aspectes: condicions laborals, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, etc. ▪ Valoració de cada indicador a través de tota la informació obtinguda: dades estadístiques, entrevistes, enquestes i revisió de documentació facilitada.
Pla d'Acció	<p>Tenint en compte els resultats de la diagnosi, es realitza el Pla d'Acció en un procés participatiu i un posterior procés de negociació col·lectiva de les accions que contindrà el Pla d'Acció, que esdevé la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des de l'Ajuntament.</p> <p>Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.</p>
Validació i aprovació del document	<p>La Comissió d'Igualtat és qui fa la validació final del document. L'aprovació definitiva del document es farà per part de l'òrgan competent.</p>

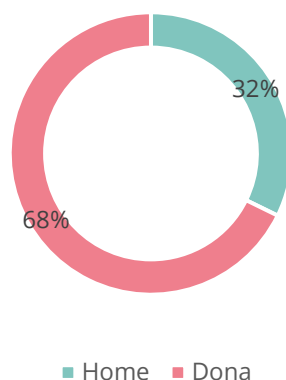
6.2. EINES METODOLÒGIQUES

Tal i com hem exposat, amb l'objectiu de complementar la diagnosi del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Matadepera, es va utilitzar la **tècnica quantitativa** mitjançant la realització d'un **qüestionari anònim** adreçat a tota la plantilla municipal. Aquest formulari en línia tenia per finalitat conèixer la percepció del personal sobre la situació de la igualtat de gènere i la diversitat dins l'organització.

El qüestionari va ser respost per **62 persones** (gràfic 1) d'un total de **133 treballadores i treballadors** de la plantilla, representant una taxa de resposta del **46,6%**. Del total de respostes, **42 corresponen a dones i 20 a homes**. Aquest fet comporta un biaix de gènere en la mostra, amb una sobrerrepresentació femenina respecte a la composició real de la plantilla, que està formada per 57 dones i 76 homes (és a dir, un 43% de dones i un 57% d'homes).

indicadors han de ser verificables objectivament, fàcils d'obtenir, han de ser sensibles a les variacions, fàcils d'entendre i d'interpretar i ens han de proporcionar una visió de la situació del consistori.

Gràfic 1. Composició de les persones que han respost el qüestionari per sexe



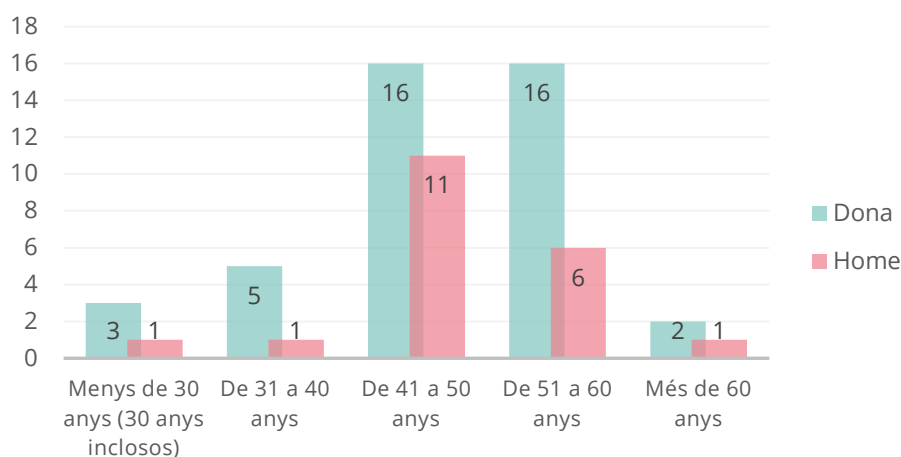
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

El gràfic 2 mostra la distribució per edats de les persones que van respondre el qüestionari adreçat a la plantilla de l'Ajuntament de Matadepera, amb dades desagregades per sexe.

Observem que la franja majoritària de participants es concentra entre els 41 i 60 anys, tant en dones com en homes. Concretament, hi ha 16 dones a cadascuna de les franges de 41-50 anys i 51-60 anys, mentre que en el cas dels homes es redueix a 11 homes de 41 a 50 anys i 6 homes de 51 a 60 anys.

Aquestes dades ens indiquen que el qüestionari reflecteix principalment la percepció de **persones d'edats mitjanes**, que corresponen a les franges de major antiguitat laboral i, probablement, amb més trajectòria dins de la institució. També cal destacar una **major participació femenina** en pràcticament totes les franges d'edat.

Gràfic 2. Edat de les persones que han respost el qüestionari per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

Ara bé, tot i aquest biaix, els resultats obtinguts són significatius i aporten informació rellevant, ja que es tracta d'una organització amb una composició de gènere més masculinitzada que la mitjana dels ens locals, cosa que confereix especial interès a les percepcions recollides.

Aquest qüestionari ha estat una eina essencial per captar opinions, experiències i percepcions sobre la igualtat d'oportunitats, l'accés a la promoció interna, la conciliació laboral i personal, la comunicació institucional, i altres aspectes clau analitzats al llarg del Pla.

La tècnica qualitativa d'anàlisi que es va dur a terme va ser la realització d'entrevistes i un grup de discussió. Concretament, es van fer **dues entrevistes en profunditat a persones clau de l'organització i un grup de discussió format exclusivament per homes** del personal municipal.

Aquestes accions qualitatives han permès complementar les dades quantitatives extretes tant de la documentació institucional com dels qüestionaris anònims, aportant una mirada més rica i matisada sobre les percepcions, experiències i dinàmiques internes relatives a la igualtat de gènere i la diversitat LGBTI+.

Les entrevistes i el grup de discussió constitueixen eines essencials per identificar obstacles, bones pràctiques i necessitats reals, a partir del relat i l'experiència directa de les persones treballadores de l'Ajuntament de Matadepera.

6.3. DIAGNOSI

La diagnosi ens ofereix una fotografia de la situació de la igualtat de gènere en els àmbits que es defineixen prèviament. La finalitat és analitzar cada un dels àmbits amb perspectiva de gènere. Cada àmbit es treballarà a través dels següents punts:

- [Què s'analitza en aquest àmbit](#)

Aquest primer apartat presentarà una contextualització i un marc conceptual per tal de comprendre del que estem parlant i el que volem analitzar i definirem els conceptes que s'analitzaran posteriorment.

- [Presentació dels indicadors](#)

Els indicadors són els instruments que ens permeten avaluar cada àmbit a través de la informació quantitativa i qualitativa recollida.

- [Anàlisi de l'Ajuntament de Matadepera](#)

S'analitza cada àmbit de la corporació en relació al marc legal i als conceptes que s'hagin descrit a través de les dades quantitatives i qualitatives recollides a través dels diferents instruments: qüestionari en línia, entrevistes, grup de discussió i revisió de dades i documentació facilitades per l'Ajuntament.

- [Valoració dels indicadors](#)

Avaluarem cada indicador que ens permetran conèixer l'estat de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere.

- Síntesi de resultats

Es presentarà quadre sintètic de cada àmbit amb objectius a assolir i aspectes a millorar. És a dir, finalitzarem recollint el que seria desitjable d'assolir en cada àmbit i amb unes primeres propostes d'accions per arribar als objectius.

À M B I T



COMPROMÍS POLÍTIC AMB
LA IGUALTAT DE GÈNERE

ÀMBIT 1. COMPROMÍS POLÍTIC AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE

En aquest àmbit s'analitza en quina mesura l'ens ha adoptat la perspectiva de gènere en les polítiques, plans o actuacions dels seus serveis o accions. Analitzarem la sensibilització de la plantilla en la perspectiva de gènere, la percepció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere i les mesures d'igualtat que ha realitzat l'organització.

Tal com hem indicat, en aquest primer punt valorarem en quina mesura s'introdueix la igualtat d'oportunitats en el si de l'Ajuntament. Per això, és imprescindible conèixer els conceptes bàsics i el marc normatiu regulador d'igualtat i no discriminació entre dones i homes.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

L'àmbit 1 parteix del **principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats** entre dones i homes i de la necessitat d'erradicar tota forma de discriminació, ja sigui **directa** (tracte desigual explícit) o **indirecta** (criteris aparentment neutres que generen desavantatge). Per corregir aquestes desigualtats, la normativa preveu **mesures d'acció positiva**, com la preferència del gènere menys representat en determinats llocs de treball.

S'hi inclouen conceptes clau com la **perspectiva de gènere (transversalitat)** i la **composició equilibrada** (presència de dones i homes entre el 40% i el 60%), així com els principis rectors que han de guiar l'actuació dels poders públics.

El marc legal que ho sustenta és ampli, i abasta:

- Normativa internacional i europea
- Normativa estatal (especialment la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva, l'Estatut dels Treballadors i el de l'Empleat/da Públic/a)
- Normativa catalana (Llei 17/2015)

Les administracions públiques tenen una doble responsabilitat:

1. Com a proveïdores de serveis, han de garantir la igualtat en les polítiques públiques.
2. Com a ocupadores, han de promoure la igualtat en l'ocupació pública, aplicant plans d'igualtat i protocols contra l'assetjament.

La Llei Orgànica 3/2007 marca un **punt d'inflexió**, ja que passa del reconeixement formal a l'impuls de la igualtat real, i estableix mesures en àmbits com l'educació, salut, mitjans, cultura, ocupació i conciliació. També regula la necessitat de comptar amb **plans d'igualtat i mesures específiques a l'ocupació pública**, com la presència equilibrada i la igualtat retributiva.

Aquest marc legal obliga els ens locals a **incorporar la igualtat en totes les seves competències** i a **dotar-se d'instruments específics per fer-ho efectiu**.

INDICADORS

1	Existeix una cultura a l'Ajuntament on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els gèneres i la no-discriminació.
2	Existeix un pla d'igualtat entre dones i homes.
3	Existeix un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere a l'ens.
4	Es fan activitats informatives per comunicar al personal tècnic i polític el pla d'igualtat i la seva implantació.
5	Accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere.
6	L'Ajuntament integra la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.
7	L'Ajuntament té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.
8	Es duen a terme mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE MATADEPERA

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL I DE LES DADES DEL PERSONAL

Iniciem aquest anàlisi amb perspectiva de gènere revisant la composició del Consistori a nivell polític.

GOVERN MUNICIPAL

Cartipàs: Organització política i administrativa

L'Ajuntament de Matadepera estructura la seva organització política i administrativa mitjançant diversos òrgans de govern, que inclouen el **Ple Municipal** com a màxim òrgan de representació, l'**Alcaldia** i les **tinences d'alcaldia**. Les **regidories** s'encarreguen de gestionar les diferents àrees de govern per garantir la prestació de serveis públics.

El Ple Municipal

El Ple de l'Ajuntament de Matadepera està format per 13 regidors i regidores, 8 a govern i 5 a l'oposició.

- **Govern:** 1 home i 7 dones (SOM - HI MATADEPERA 1 home i 4 dones, NO ADSCRITES 2 dones, ERC 1 dona).
- **Oposició:** 3 homes i 2 dones (SUMA'T MATADEPERA 2 homes i 1 dona, JUNTS 1 home i 1 dona).
- **Alcalde:** 1 home.
- **Tinences:** 3 dones i 1 home.

PLE MUNICIPAL	Dones	Homes
Total Ple Municipal	9	4
Govern	7	1
Oposició	2	3
Alcaldia	0	1
Tinences d'Alcaldia	3	1

Així doncs hi ha una majoria de dones dins del Ple Municipal: El 69,2 % del Ple són dones (9 respecte 4 homes)

El Ple és responsable d'aprovar les principals línies estratègiques i normatives, com el pressupost i plans d'actuació.

Altres òrgans de poder

L'Ajuntament de Matadepera compta amb diferents òrgans de govern encarregats de la gestió i direcció política municipal.

- **Ple Municipal:** És l'òrgan de representació política de la ciutadania i l'encarregat de prendre les decisions estratègiques més importants per al municipi.
- **Alcaldia:** Exercida actualment per un home, responsable de la coordinació general de l'Ajuntament i de la direcció de les polítiques municipals.
- **Tinences d'Alcaldia:**
 - 1r Tinent d'Alcaldia : exercida actualment per un home.
 - 2a Tinente d'Alcaldia : exercida actualment per una dona.
 - 3a Tinente d'Alcaldia: exercida actualment per una dona.
 - 4a Tinente d'Alcaldia: exercida actualment per una dona.

Àrees de govern²

Les responsabilitats de l'equip de govern es distribueixen en quatre grans àrees de gestió:

² Font: Regidoria encarregada de supervisar el Pla Local d'Igualtat (Àrea de Serveis a les Persones), Juny 2025.

1. **Àrea de Gestió del Territori**: Inclou Seguretat Ciutadana; Protecció Civil; Medi Natural, sostenible i activitats; Urbanisme i habitatge; Obres i serveis; i Mobilitat i via pública.
2. **Àrea d'Economia**: Comprèn Economia i Hisenda, Promoció Econòmica i comerç, Gestió organitzativa, Educació i formació, i Ocupació.
3. **Àrea de Serveis a les Persones**: Inclou Transparència i comunicació, Salut Pública, Benestar Social, i Esports.
4. **Àrea de Dinamització Social**: Comprèn Participació ciutadana, Barris i teixit associatiu; Cultura i festes i Joventut.

Anàlisi amb perspectiva de gènere dels òrgans de govern

Alcaldia i economia liderades per homes.	Assignació de rols tradicionalment feminitzats.	Presència majoritària de dones al Ple Municipal (61,5%).	Presència femenina en àrees socials clau.
<p>Mantenint àrees de màxim poder en mans masculines.</p> <p>Aquesta tendència és habitual i mostra una distribució de poder encara marcada per lògiques de gènere tradicionals.</p>	<p>Les dones ocupen àrees de cura i comunitàries (serveis socials, l'educació o la participació), i els homes, àrees de direcció i finances.</p>	<p>Dada significativa que pot afavorir una mirada més diversa en la presa de decisions i una major sensibilitat cap a les polítiques d'igualtat.</p>	<p>Aquest fet pot contribuir a incorporar una mirada més empàtica, comunitària i inclusiva en àmbits com educació, salut, participació ciutadana i cultura.</p>

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DE LES ENTREVISTES, GRUP DE DISCUSSIÓ I QÜESTIONARI A LA PLANTILLA

GRUP DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

Una de les persones entrevistades reconeix que fins ara la igualtat s'ha treballat de forma passiva més que activa, i que la implementació del Pla d'Igualtat suposa una oportunitat per visibilitzar desigualtats i estructurar mesures. Tanmateix, també assenyala dificultats de comunicació dins de l'Ajuntament, que dificulten la transmissió clara de polítiques o accions com aquesta. Es planteja la necessitat de millorar canals interns, per exemple, amb reunions de caps d'àrea o mitjançant correus electrònics.

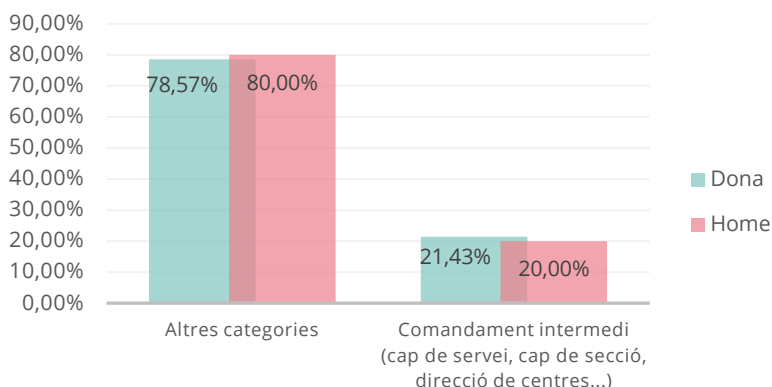
En paral·lel, també s'indica que mai abans s'havia treballat internament el tema de la igualtat i que el Pla és la primera acció d'aquesta mena dins el Consistori. Hi ha voluntat i interès per sistematitzar la recollida de dades, fer formació i crear espais de seguiment com grups de treball o comissions estables.

En general mostren una actitud esperançadora però també crítica: s'afirma que el Pla pot ser útil per posar en relleu desigualtats invisibles.

QÜESTIONARI

El gràfic 1 mostra la distribució, segons la seva posició jeràrquica dins l'Ajuntament de Matadepera, de les persones que han respost el qüestionari, distingint entre comandaments intermedis i altres categories, amb dades desagregades per sexe. Tot i que les dades mostren una distribució relativament equitativa entre dones (21,43%) i homes (20%) en posicions de comandament intermedi, el gruix majoritari tant d'homes com de dones es concentra en altres categories professionals (78,57% en dones i 80% en homes).

Gràfic 1. Quina responsabilitat tens al teu lloc de treball?

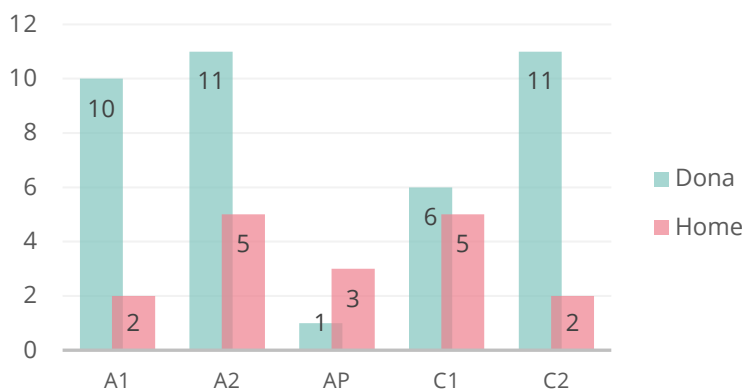


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

A la pregunta "**Indica el teu grup professional**" s'hi observa una presència especialment destacada de dones als grups A1 (10 dones), A2 (11 dones) i C2 (11 dones), mentre que els homes tenen una presència més limitada en aquests grups. En canvi, als grups AP i C1 la distribució és més equilibrada.

Aquesta distribució no reflecteix la plantilla total del Consistori, sinó només el perfil de les persones que han respost l'enquesta, per la qual cosa cal tenir en compte aquest possible biaix de representativitat.

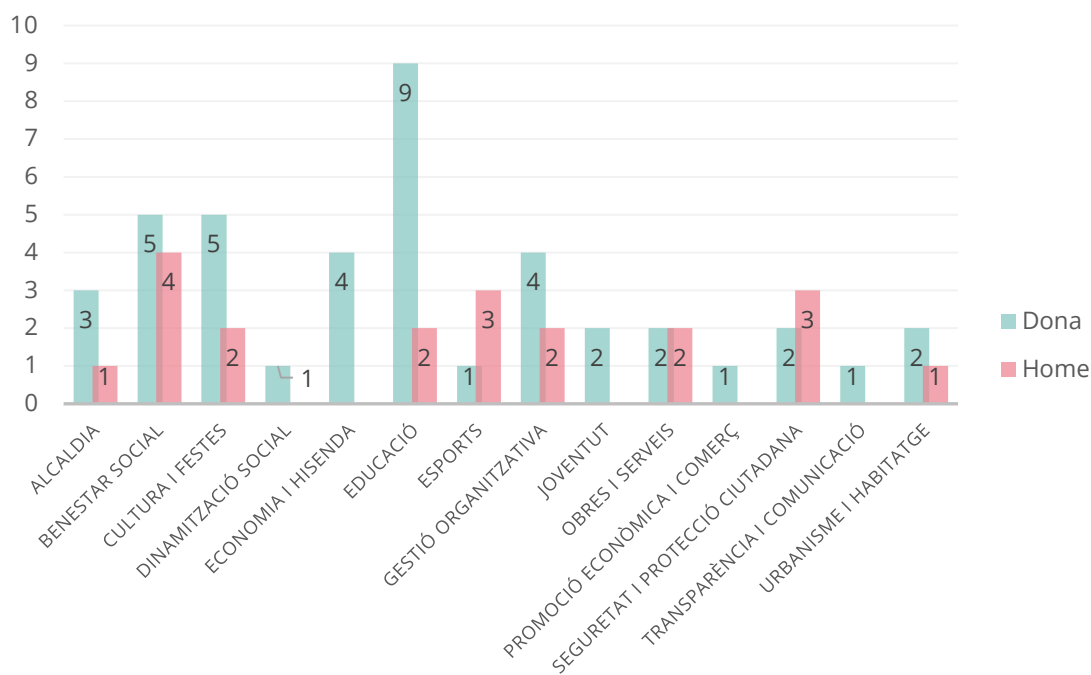
Gràfic 2. Indica el teu grup professional:



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

El gràfic 3 **mostra la distribució per àrees o departaments**. S'hi observa una major participació de dones en àrees com Educació (9 dones), Cultura i Festes (5), Benestar Social (5), i Gestió Organitzativa (4). Per contra, àrees com Esports, Seguretat i Protecció Ciutadana i Transparència i Comunicació tenen més representació masculina, encara que amb diferències menys accentuades.

Gràfic 3. En quina regidoria treballes?



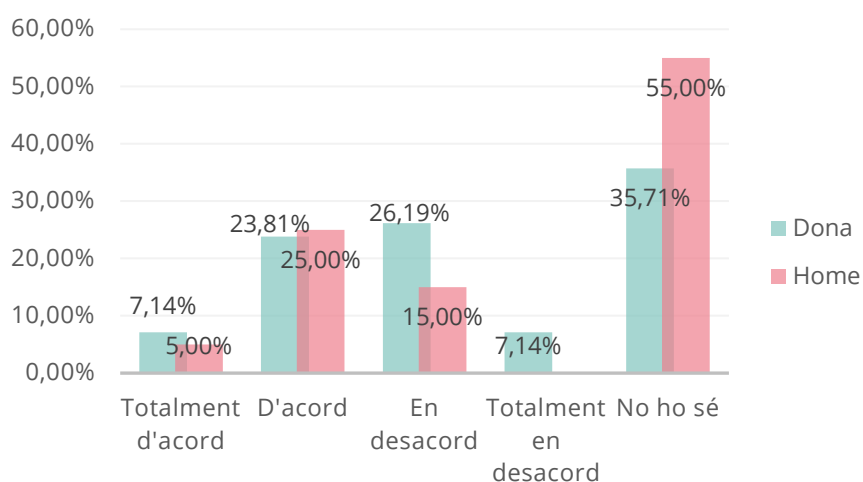
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

A la pregunta "El Consistori incorpora la perspectiva de gènere i LGBTI+ en totes les accions que realitza" s'observa una percepció força polaritzada sobre la integració de la perspectiva de gènere i LGBTI+ en les accions de l'Ajuntament. Tot i que una part del personal declara estar-hi d'acord (al voltant del 25%), gairebé el mateix percentatge manifesta estar-hi en desacord, amb més dones (26,19%) que homes (15%) en aquesta darrera posició.

El més destacable, però, és el gran percentatge de respostes de "No ho sé", especialment entre els homes (55%), cosa que podria indicar una manca d'informació, visibilitat o sensibilització interna sobre aquest tipus de polítiques.

Aquest resultat evidencia la necessitat de millorar la comunicació institucional sobre les accions en matèria d'igualtat, i de formar el personal perquè conegui i entengui com s'aplica (o no) la perspectiva de gènere i LGBTI+ en les polítiques municipals.

Gràfic 4. El Consistori incorpora la perspectiva de gènere i LGBTI+ en totes les accions que realitza.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

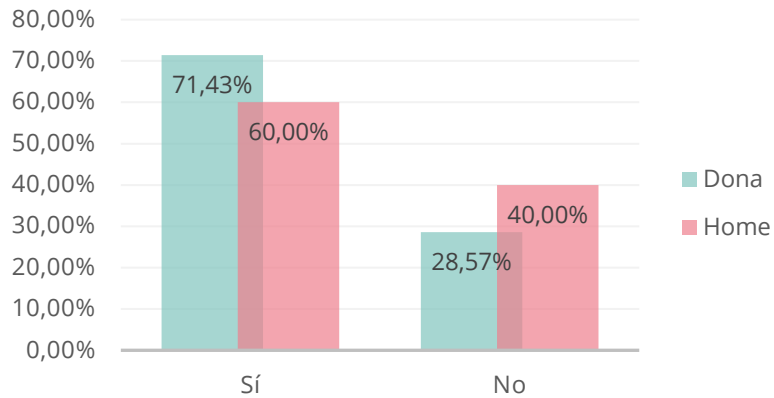
Algunes de les persones que han respost afirmativament a la pregunta, han indicat que són coneixedores de les següents accions:

ÀMBIT	ACCIONS IDENTIFICADES
Comunicació i acció comunitària	En les accions comunicatives i en l'organització de la majoria d'actes culturals i d'acció comunitària.
Plans i campanyes institucionals	Totes les vinculades a les campanyes internacionals i els plans municipals d'igualtat.
Esports	Accions envers les dones al camp de golf i activitats dirigides. Reunions com "Dones en l'Esport".
Organització i lideratge	Presència de caps i tècniques de regidories (tot i destacar que hi ha més homes que dones en responsabilitats)
Àrees temàtiques	Polítiques de joventut, benestar social, festes majors, programació cultural, commemoració de dies temàtics
Servei específic LGBTI+	Servei d'Atenció Integral (SAI) a la diversitat afectiva, sexual i de gènere. Formació al personal
Percepció general	No tinc coneixement de cap acció que impliqui discriminació de gènere / LGBTI+. Diverses (no especificades).

El següent gràfic ens indica **un coneixement desigual entre dones i homes respecte a l'existència del Pla d'Igualtat Intern** abans de respondre el qüestionari. Un 71,43% de les dones en tenien coneixement, davant del 60% dels homes. Tot i així, un percentatge significatiu de treballadores (28,57%) i treballadors (40%) afirmen no haver-ne estat informats/des.

Aquestes dades posen de manifest la necessitat de reforçar els canals interns de comunicació per garantir que tota la plantilla conegui les accions i eines que s'estan desenvolupant en matèria d'igualtat.

Gràfic 5. Abans de rebre aquest qüestionari, tenies coneixement que s'estava realitzant aquest Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament?

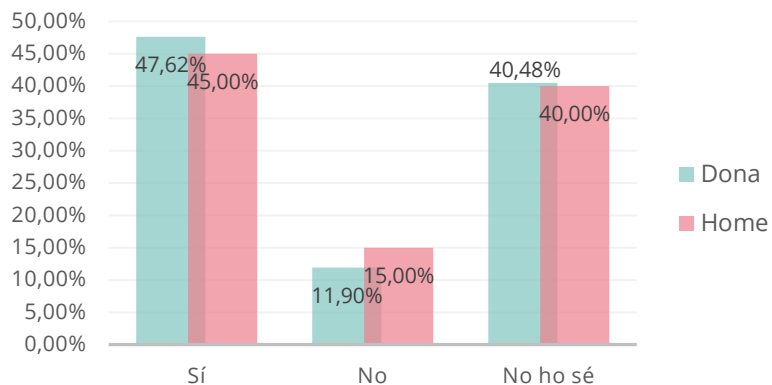


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

Pel que fa a l'últim gràfic, aquest ens mostra un nivell moderat d'expectatives positives sobre el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Matadepera. Gairebé la meitat de les dones (47,62%) i dels homes (45%) creuen que aquest pla pot contribuir a millorar la igualtat dins la institució. No obstant això, prop d'un 40% tant de dones com d'homes responen que no ho saben, i un percentatge més petit (11,90% dones i 15% homes) considera que no generarà cap canvi.

Aquestes dades apunten a una percepció de confiança parcial però també a una certa incertesa i desconeixement sobre l'impacte del pla. Això reforça la importància de fer una comunicació clara, participativa i continuada sobre les accions i avenços vinculats al pla, així com de demostrar els canvis concrets que se'n derivin.

Gràfic 6. Creus que el Pla Intern d'Igualtat aportarà un canvi cap a la millora de la igualtat?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	SITUACIÓ ACTUAL	RECOMANACIONS
1. Existeix una cultura a l'Ajuntament on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els gèneres i la no-discriminació.	Hi ha voluntat institucional però manca una estratègia clara i sistematitzada. El pla d'igualtat és la primera acció formal d'aquest tipus.	Reforçar la cultura organitzativa amb formació interna, accions de sensibilització i eines de comunicació accessibles per a tota la plantilla.
2. Existeix un pla d'igualtat entre dones i homes.	Sí, s'està desenvolupant per primera vegada.	Cal garantir la seva aplicació efectiva amb sistemes de seguiment i indicadors d'impacte.
3. Existeix un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere a l'ens.	No s'ha identificat cap estructura o persona encarregada de forma clara i visible.	Designar una persona o comissió referent d'igualtat amb recursos i visibilitat dins l'estructura organitzativa.
4. Es fan activitats informatives per comunicar al personal tècnic i polític el pla d'igualtat i la seva implantació.	Comunicació limitada. Moltes persones no coneixien l'existència del pla abans del qüestionari.	Implementar una estratègia de comunicació interna activa i continuada que impliqui diferents canals i formats.
5. Accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere.	Accions puntuals i poc conegudes pel conjunt del personal.	Calendaritzar accions de sensibilització regulars amb implicació de les diferents àrees.
6. L'Ajuntament integra la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions.	Percepció polaritzada i desconeixement generalitzat.	Incorporar la perspectiva de gènere de forma sistemàtica en totes les polítiques i serveis, amb formació i protocols.
7. L'Ajuntament té un pressupost assignat per dur a terme les accions del pla d'igualtat.	No s'ha identificat de manera clara un pressupost específic.	Assignar una partida pressupostària específica i visible per garantir l'execució del pla.
8. Es duen a terme mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.	Formació existent però no generalitzada. Manca de coneixement per part d'alguns col·lectius.	Oferir formació obligatòria i continuada a tot el personal, amb especial incidència en comandaments i responsables polítics.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 1

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
1.1.	Existeix una cultura a l'Ajuntament on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els gèneres i la no-discriminació.		X	
1.2.	Existeix un pla d'igualtat entre dones i homes.			X
1.3	Existeix un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere a l'ens.		X	
1.4.	Es fan activitats informatives per comunicar al personal tècnic i polític el pla d'igualtat i la seva implantació.			X
1.5.	Accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere.		X	
1.6.	L'Ajuntament integra la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions.		X	
1.7.	L'Ajuntament té un pressupost assignat per dur a terme les accions del pla d'igualtat.			X
1.8.	Es duen a terme mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.		X	

ÀMBIT 2: POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT

En aquest apartat s'analitza en quina mesura l'Ajuntament de Matadepera incorpora la perspectiva de gènere i la transversalitat de gènere en les seves polítiques, plans o actuacions dels seus serveis i actuacions. Alhora, avaluem la sensibilització de la plantilla en la mirada de gènere, la percepció de la cultura i polítiques d'igualtat de gènere de l'ens i les mesures realitzades.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

la Unió Europea, els governs han assumit el compromís d'implementar la perspectiva de gènere en les seves polítiques, impulsats per institucions com la UE, el Consell Europeu i l'ONU. A Catalunya, la Llei 17/2015 obliga totes les administracions públiques a incorporar aquesta perspectiva, i l'Estatut d'Autonomia (article 41) estableix el principi de transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques.

Un dels principals reptes és traslladar aquest marc normatiu a la gestió quotidiana de l'administració, evitant que les polítiques aparentment neutres consolidin desigualtats o discriminacions de gènere. Això passa sovint perquè les polítiques s'han dissenyat sense considerar el món de la cura, tradicionalment associat a les dones.

A Matadepera, cal analitzar fins a quin punt les polítiques municipals incorporen la perspectiva de gènere en:

- Accions de sensibilització i promoció de la igualtat.
- Contractació de serveis amb empreses socialment responsables.
- Relacions amb associacions i entitats.
- Disseny de serveis, diagnosi de problemàtiques i assignació de recursos en totes les àrees de l'Ajuntament.

Aquest enfocament garanteix que les polítiques municipals no només siguin inclusives, sinó que treballin activament per reduir les desigualtats de gènere.

INDICADORS

1	L'ens treballa amb dades desagregades per sexe/gènere
2	Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere.
3	S'incorpora la perspectiva de gènere en les actuacions, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i també en l'assignació de recursos.
4	L'ens té en compte en les seves relacions amb empreses proveïdores i contractades, ETT, externes i franquícies que siguin socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació.
5	Es té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat.
6	Integra l'Ajuntament la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.
7	L'Ajuntament té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.
8	Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE MATADEPERA

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DE LES ENTREVISTES, GRUP DE DISCUSSIÓ I QÜESTIONARI A LA PLANTILLA

GRUP DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

Per tal d'analitzar aquest àmbit ens hem basat en informació qualitativa: anàlisi de les entrevistes i les percepcions del personal de les enquestes. El que pretenem és veure si el l'Ajuntament de Matadepera inclou la perspectiva de gènere en l'activitat política en l'àmbit intern però també extern, és a dir, dirigit a la ciutadania, amb el tracte amb entitats, empreses i institucions.

L'Ajuntament de Matadepera es troba en una fase inicial en la implementació d'una perspectiva de gènere dins la seva estructura i gestió municipal. Tot i que en alguns àmbits hi ha una voluntat de treballar per la igualtat d'oportunitats, encara no s'han dut a terme accions específiques de forma estructurada. L'anàlisi de les entrevistes i el grup de discussió permet detectar fortaleses i mancances en diversos àmbits rellevants per a la igualtat de gènere.

Fins ara, **la recollida i anàlisi de dades desagregades per sexe no era una pràctica habitual** dins de l'Ajuntament. Tot i que s'ha aplicat el principi de neutralitat en la gestió municipal, **l'inici del Pla d'Igualtat ha impulsat un canvi en aquesta dinàmica, fent que s'introdueixi aquesta variable en la recollida de dades internes.** Aquesta mesura ha de

permetre detectar possibles desigualtats estructurals en àrees com la retribució salarial i l'accés a determinats llocs de treball.

Per altra banda, en el **Consistori no s'han dut a terme accions estructurades i sistemàtiques per sensibilitzar sobre la igualtat de gènere**. Tot i això, s'han ofert algunes formacions en llenguatge inclusiu a través de la Diputació, però aquestes no formen part d'un pla de formació regular i només s'han dut a terme en casos concrets quan alguna àrea ho ha sol·licitat. Això evidencia una falta d'estratègia proactiva en aquest àmbit i una necessitat de desenvolupar un pla de sensibilització estable que arribi a tot el personal.

La perspectiva de gènere no s'ha aplicat de manera activa en la planificació ni en la prestació de serveis municipals. Fins ara, les polítiques i actuacions municipals s'han basat en un criteri de neutralitat, sense tenir en compte les possibles desigualtats que podrien generar. No s'ha valorat de manera estructurada com poden afectar les polítiques municipals a homes i dones de manera diferenciada.

Pel que fa a la contractació de Serveis i empreses socialment responsables, **l'Ajuntament no ha establert criteris de gènere a l'hora de contractar serveis i empreses externes**. No es demana a les empreses subcontractades si tenen un Pla d'Igualtat ni si compleixen amb principis de responsabilitat social en matèria de gènere.

L'Ajuntament no ha desenvolupat estratègies específiques per garantir la transversalitat de gènere dins de la seva gestió interna i política de personal. Tot i que s'assegura que els processos de selecció són objectius i basats en mèrits, es reconeix que hi ha una segregació per gènere en algunes àrees, com la policia i la brigada (majoritàriament masculina) i l'administració (majoritàriament femenina). Aquesta segregació és un reflex de tendències socials més àmplies, però també pot implicar biaixos en la valoració i retribució de determinats llocs de treball.

I, finalment, en relació a l'assignació d'un pressupost a polítiques d'igualtat, fins ara, no s'havia assignat cap partida pressupostària específica per a la promoció de la igualtat dins de l'Ajuntament. **Amb l'elaboració del Pla d'Igualtat, es preveu que es destinin recursos per desenvolupar accions concretes**.

QÜESTIONARI

En aquest apartat coneixerem les percepcions de la plantilla per valorar l'impacte de les polítiques del Consistori amb la igualtat de gènere.

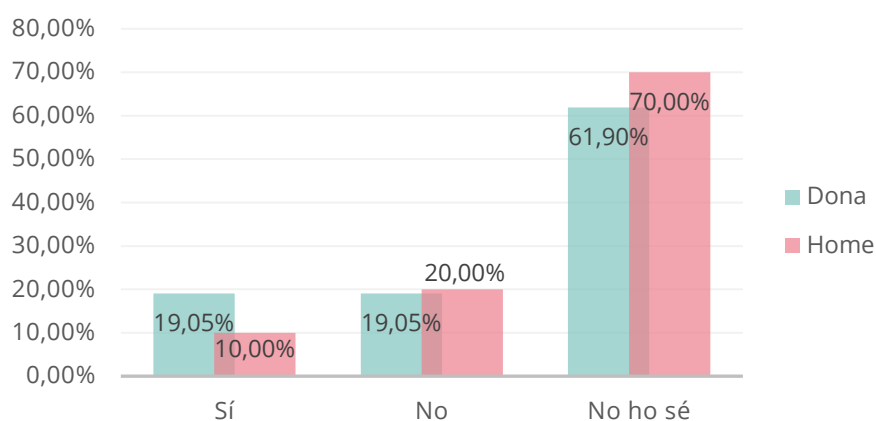
L'objectiu de la recollida de dades desagregades per sexe/gènere és la de conèixer com, una activitat o acció, pot afectar de forma diferent a les dones i als homes per la diferent socialització rebuda. I, per tant, aquestes dues preguntes que formaven part del qüestionari pretenien veure si la plantilla té interioritzada la mirada de gènere a l'hora d'aplicar qualsevol programa, activitat o política. Així doncs, a la pregunta **"Coneixes si es realitza alguna de les següents accions en matèria d'igualtat a l'Ajuntament?"**

Aquestes dades ofereixen una oportunitat per a una anàlisi amb perspectiva de gènere i interseccional en relació amb les percepcions de la plantilla sobre les polítiques d'igualtat de gènere i la recollida de dades desagregades per sexe/gènere a l'Ajuntament. Aquí està una anàlisi:

Els resultats del gràfic 1. **mostren un baix coneixement del personal del Consistori sobre la recollida de dades desagregades per gènere.** La gran majoria (61,90% de dones i 70% d'homes) no sap si es fa, i només un 19,05% de dones i un 10% d'homes responen afirmativament.

Per millorar aquesta situació, caldria **informar millor el personal, sensibilitzar sobre la importància de la desagregació per gènere** i assegurar que, si es recullen aquestes dades, es faci de manera efectiva i amb un ús real en la presa de decisions municipals.

Gràfic 1. Es recullen dades separades per gènere: dones, homes, persones no binàries.

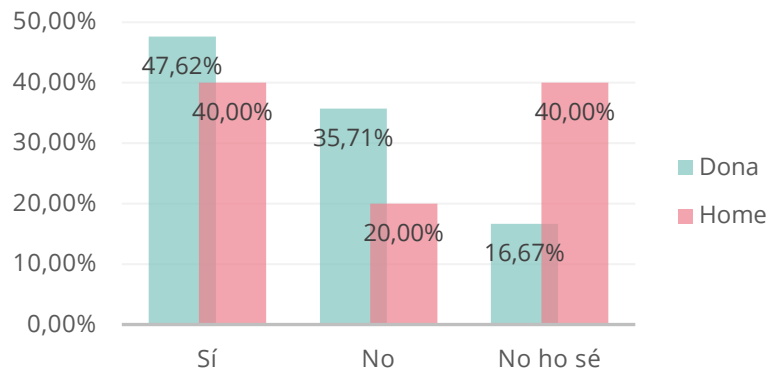


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

El gràfic 2. mostra una diferència de percepció sobre l'ús del llenguatge no sexista en la documentació de l'Ajuntament: El 47,62% de les dones i el 40% dels homes afirmen que sí s'utilitza, indicant que hi ha una consciència moderada sobre aquesta pràctica. No obstant això, un 35,71% de dones i un 20% d'homes consideren que no s'aplica, fet que apunta a una implementació desigual o a una manca de directrius clares. I, el 40% dels homes i el 16,67% de les dones no ho saben, mostrant un desconeixement més elevat en els homes, possiblement perquè tenen menys implicació en tasques administratives on el llenguatge inclusiu és més visible.

Aquestes dades suggereixen que, tot i que hi ha iniciatives per incorporar el llenguatge no sexista, encara no s'ha consolidat plenament ni es percep de manera uniforme.

Gràfic 2. Es té en compte el llenguatge no sexista en la documentació interna i externa.

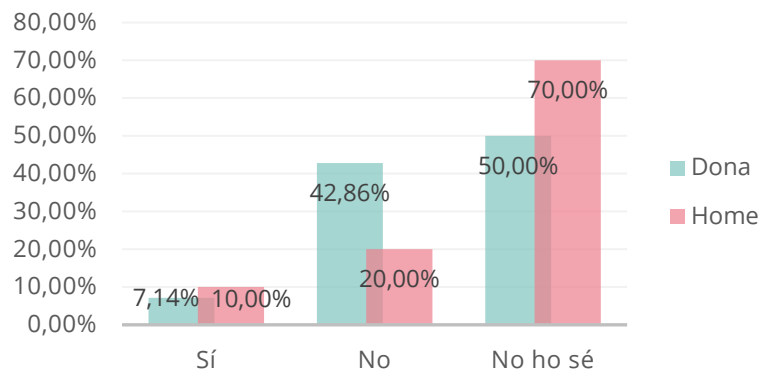


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

Pel que fa a la formació sobre igualtat d'oportunitats, s'observa un alt grau de desconeixement sobre la realització de programes o formacions en igualtat d'oportunitats dins de l'Ajuntament: Només un 7,14% de dones i un 10% d'homes afirmen que sí s'han realitzat, percentatges molt baixos que indiquen que aquestes formacions, si existeixen, no tenen un impacte ampli.

Caldria valorar, però, si la manca de resposta afirmativa és fruit d'una absència real de formació o d'una comunicació deficient sobre les accions ja implementades.

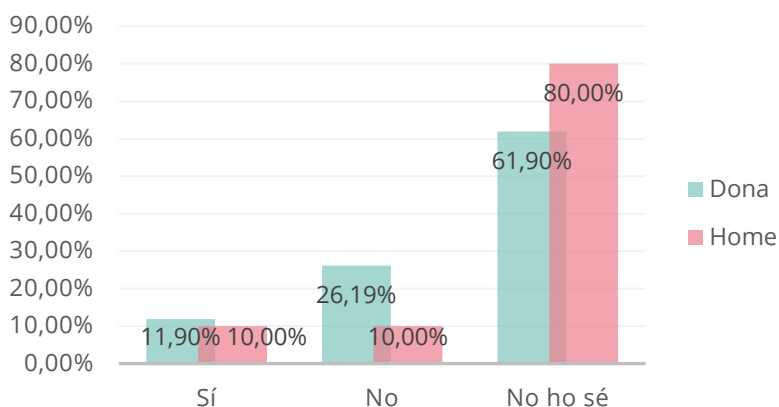
Gràfic 3. S'ha realitzat algun programa o formació d'igualtat d'oportunitats



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

I, finalment, observem al gràfic 4. un alt desconeixement sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en els pressupostos i en el disseny d'accions o polítiques dins de l'Ajuntament: Només un 11,90% de dones i un 10% d'homes creuen que sí s'inclou, percentatges molt baixos que evidencien que, si s'està aplicant aquesta perspectiva, no és percebuda pel personal.

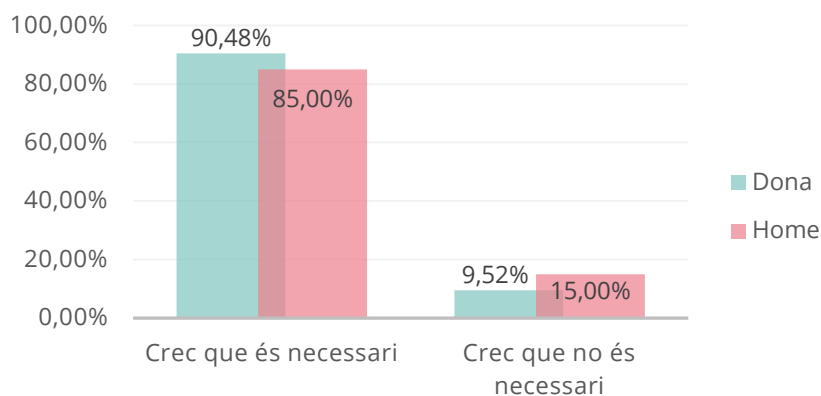
Gràfic 4. Inclou la perspectiva de gènere en els pressupostos i en el disseny d'accions o polítiques



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

Per altra banda, també preguntarem si consideren que és important que l'ajuntament realitzi formacions sobre igualtat d'oportunitats i els resultats mostren un ampli consens sobre la necessitat que l'Ajuntament desenvolupi accions formatives en igualtat d'oportunitats. Tot i que tant dones com homes recolzen majoritàriament la formació en igualtat, la resistència és lleugerament més alta entre els homes.

Gràfic 5. Indica si creus que és important que l'Ajuntament desenvolupi accions d'igualtat en els següents àmbits: Realitzar formació sobre igualtat d'oportunitats.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

Aquestes són algunes de les formacions que ha realitzat la plantilla del Consistori:

- *Llenguatge inclusiu*
- *Des del departament de Benestar social vetllen perquè el pla es dugui a terme, com els cartells de la última campanya.*
- *Personal extern de l'Ajuntament. Totes les que he posat que sí, es perquè des de Benestar Social ho fem, però tinc constància de que en altres àrees no, i d'altres no ho sé.*
- *Formacions que els treballadors fan de forma voluntària. Aplicació del que marca la normativa*
- *Dins de l'àmbit de l'educació es vigila que sigui així, sobretot en la comunicació amb les famílies.*

- *Jo miro de fer servir el llenguatge als documents de l'àrea però no hi ha models normalitzats crec en aquest sentit; vaig fer una formació.*

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	SITUACIÓ ACTUAL	RECOMANACIONS
1. L'ens treballa amb dades desagregades per sexe/gènere.	Hi ha un desconeixement generalitzat sobre si es recullen dades desagregades per gènere. La majoria del personal no en té informació clara.	Implementar una estratègia clara de recollida de dades desagregades i assegurar la seva difusió entre el personal per visibilitzar-ne la importància en la presa de decisions.
2. Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere.	No s'han dut a terme accions estructurades, tot i que s'han fet formacions puntuals. Hi ha una alta demanda de formació en aquest àmbit.	Establir un programa formatiu continu en igualtat d'oportunitats, adaptat a diferents perfils dins del Consistori, amb especial atenció als departaments menys sensibilitzats.
3. S'incorpora la perspectiva de gènere en les actuacions, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i en l'assignació de recursos.	La perspectiva de gènere no s'aplica de manera estructurada. No hi ha una política clara per garantir-la en la gestió municipal.	Desenvolupar eines d'anàlisi i protocols que assegurin la integració de la perspectiva de gènere en totes les fases de les polítiques municipals.
4. L'ens té en compte en les seves relacions amb empreses proveïdores i contractades, ETT, externes i franquícies que siguin socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació.	No es demana a les empreses contractades que compleixin amb criteris de responsabilitat social en matèria de gènere.	Introduir clàusules d'igualtat en els processos de contractació pública i establir mecanismes de seguiment del seu compliment.
5. Es té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat.	No hi ha directrius específiques per garantir que aquestes relacions es desenvolupin sota criteris d'igualtat.	Incorporar criteris de gènere en les col·laboracions i subvencions, prioritzant projectes que fomentin la igualtat.
6. Integra l'Ajuntament la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de	No s'han implementat mesures específiques per garantir la transversalitat de	Aplicar polítiques de transversalitat de gènere en la gestió interna i desenvolupar

personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.	gènere. La segregació per gènere en alguns departaments no s'ha abordat activament.	plans d'acció per equilibrar la presència d'homes i dones en àrees masculinitzades i feminitzades.
7. L'Ajuntament té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.	No hi havia un pressupost assignat fins a l'elaboració del Pla d'igualtat. Encara no es coneix el seu abast.	Assegurar que el pressupost per a polítiques d'igualtat sigui estable, suficient i amb mecanismes d'avaluació d'impacte.
8. Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.	No s'han fet formacions internes regulars. Hi ha un interès generalitzat en la seva implementació.	Implementar formacions obligatòries en igualtat d'oportunitats per tot el personal i incloure aquest aspecte en els plans de formació contínua.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 2

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
2.1.	L'ens treballa amb dades desagregades per sexe/gènere.		X	
2.2.	Es realitzen actuacions de sensibilització i per a l'assoliment de la igualtat de gènere.		X	
2.3	S'incorpora la perspectiva de gènere en les actuacions, en el disseny de serveis, en la identificació de problemàtiques, en les propostes de solucions i en l'assignació de recursos.		X	
2.4.	L'ens té en compte en les seves relacions amb empreses proveïdores i contractades, ETT, externes i franquícies que siguin socialment responsables i compromeses amb els principis d'igualtat i no discriminació.		X	
2.5.	Es té en compte la perspectiva de gènere en les seves relacions amb associacions, entitats i altres institucions amb qui hi estableix relacions i activitat.		X	
2.6.	Integra l'Ajuntament la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.		X	
2.7.	L'Ajuntament té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.			X
2.8.	Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.		X	

ÀMBIT



3

COMUNICACIÓ, IMATGE I
LLENGUATGE

ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

En aquesta part valorarem els aspectes que fan referència a la comunicació, la imatge i el llenguatge que s'empra dins i des de l'Ajuntament. Per a la seva difusió pública és d'una gran rellevància la imatge que s'ofereix des de l'Ajuntament, ja sigui a través dels seus canals de comunicació i difusió (web municipal, xarxes socials, ràdio municipal, butlletins municipals, etc.) com també a través del llenguatge que s'empra. Tanmateix, també és important tenir cura de totes aquestes qüestions a un nivell intern, donat que la imatge de la plantilla i del seu entorn acaba tenint un gran impacte cap enfora d'una manera instantània.

Per tant, farem una anàlisi de diferents textos interns de l'Ajuntament per detectar frases o textos que continguin una redacció no inclusiva i proposarem una redacció que visibilitzi les dones de manera adequada. Analitzarem el llenguatge emprat en la documentació interna i externa de l'Ajuntament. Utilitzarem diferents recursos com taules que recullin en una columna esquerra frases amb contingut sexista i una proposta lingüística a la columna de la dreta.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

En l'àmbit de les administracions públiques, cal garantir l'ús d'un llenguatge lliure de sexisme i androcèntrisme. Els usos sexistes menystenen les dones, i els androcèntrics invisibilitzen la seva presència. La **Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes** estableix que cal utilitzar un llenguatge inclusiu, evitar continguts i estereotips sexistes, promoure una participació equilibrada i donar visibilitat a les aportacions de les dones en tots els àmbits. També exigeix mostrar la diversitat d'orígens i realitats femenines i garantir l'autoria femenina als mitjans, així com fomentar un esperit crític davant els continguts sexistes. Els mitjans han d'adoptar codis de conducta que promoguin la igualtat i prohibir anuncis discriminatoris o que banalitzin la violència contra les dones.

La **Llei 11/2014** per a la igualtat de les persones LGBTI estableix que el Consell de l'Audiovisual de Catalunya ha de vetllar perquè els continguts siguin respectuosos amb la diversitat afectiva, familiar i de gènere.

Els drets de les dones són un reconeixement relativament recent, i encara es reproduïxen imaginariis culturals que perpetuen desigualtats. En aquest sentit, en comunicació és essencial fer servir un llenguatge inclusiu. Alguns conceptes bàsics són:

- **Expressió despersonalitzada:** Ús de formes que no especifiquen cap persona concreta (ex.: "Amb la col·laboració de").
- **Forma doble:** Repetició dels termes en masculí i femení ("el director o la directora").
- **Forma genèrica:** Ús de paraules col·lectives o neutres que eviten la marca de gènere ("la ciutadania", "l'alumnat").

- **Gènere gramatical:** El gènere dels mots no sempre es correspon amb el sexe del referent.

L'ús acurat del llenguatge inclusiu és una eina fonamental per visibilitzar tothom i avançar cap a una societat més justa.

INDICADORS

1	Analitzar llenguatge que emprava l'Ajuntament, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita.
2	Comprovar si existeix alguna figura responsable de vetllar per l'ús no sexista del llenguatge i dels continguts en la documentació interna i externa.
3	Recollir si hi ha alguna guia de llenguatge inclusiu i si se n'ha fet difusió.
4	Analitzar si la imatge de l'Ajuntament, projectada a través dels canals de comunicació (web, xarxes, intranet, publicacions, documentació institucional, mitjans i actes), incorpora una perspectiva de gènere adequada.
5	Comprovar si s'ha realitzat comunicació interna i externa sobre l'elaboració del Pla d'Igualtat.

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE MATADEPERA

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL

1. BASES, SOL·LICITUDS I ALTRES DOCUMENTS ADMINISTRATIUS

Tot seguit exposem l'anàlisi després de fer la revisió del llenguatge inclusiu i del principi d'igualtat en la comunicació institucional a nivell intern. Per fer aquesta diagnosi, s'han analitzat diferents documents i textos i la selecció de la mostra ha sigut de caràcter aleatori. El criteri per a determinar si s'empra un llenguatge inclusiu és el següent:

- **"Sí"** per a documents on l'ús del llenguatge inclusiu sigui absolut.
- **"Sovint"** per a documents amb entre un i cinc usos no inclusius.
- **"No"** per a documents amb més de cinc usos no inclusius.

A continuació, es presenten els resultats i els exemples d'expressions on s'ha utilitzat un llenguatge inclusiu:

DOCUMENT 1: Ordenança Fiscal núm. 3.1 reguladora de la Taxa del lliurament de documents administratius.

Expressions No Sexistes i Inclusives

1. "**les persones físiques i jurídiques**". Especifica "persones" enlloc de formes com "els ciutadans".
2. "**els interessats o interessades**". Es menciona el femení i el masculí.
3. "**la persona subjecte passiu**". Utilitza "persona" enlloc de només una forma masculina.
4. "Les **persones aturades** que figurin en els Serveis Públics d'Ocupació"

Expressions Sexistes / No Inclusives

1. "Les obligacions tributàries pendents s'exigiran **als successors** de les persones físiques". Forma masculina genèrica per referir-se a les persones que hereten.
2. "Les tarifes anteriors s'incrementaran en un 100 per cent quan **els interessats** sol·licitin".
3. "Cada transmissió mortis-causa, a favor d'**hereus** forçosos". Es podria reformular com "persones hereves".

RESULTAT: Sovint

DOCUMENT 2: [Bases](#) reguladores per a l'atorgament dels ajuts individuals de menjador escolar.

Expressions sexistes i inclusives:

1. "Ajuts individuals per material escolar fungible i didàctic per a **l'alumnat** de les etapes". Forma neutra que evita el masculí genèric.
2. " la concessió d'ajuts escolars municipals en règim de concurrència competitiva per a alumnes **empadronats/des** a Matadepera". Utilització del doble gènere.
3. " **Els/les beneficiaris/es estaran obligats/des** a comunicar qualsevol canvi de situació". Utilització del doble gènere.
4. "Les **persones beneficiàries** de subvencions concedides per l'Ajuntament de Matadepera ". Ús de "persones" per incloure tots els gèneres.

Expressions sexistes / No inclusives:

1. "**Els alumnes**". En diverses parts del document es fa servir "els alumnes", com en "Els ajuts per llibres de text estan destinats **als alumnes** d'educació primària i secundària". Aquí s'hauria pogut utilitzar "**l'alumnat**" per evitar el masculí genèric.
2. "L'import dels ajuts serà atorgat **als beneficiaris** en funció dels seus ingressos". L'ús de "**beneficiaris**" enlloc de "**persones beneficiàries**" exclou el femení.
3. "Els **pares** han de presentar la documentació requerida per formalitzar la sol·licitud". Això implica que només es dirigeix als pares homes, quan hauria de dir "**les famílies**" o "**les persones progenitores o tutores**".
4. "Si l'alumne/a no viu amb els seus pares, la sol·licitud l'ha de presentar **el tutor** legal". Hauria estat millor "**la persona tutora legal**" per evitar el masculí genèric.

5. "**el pare o la mare**". En algunes ocasions, s'usa "**el pare, la mare o la persona tutora legal**", en altres ocasions el document no diu totes les formes com, per exemple: "el pare o la mare hauran de signar la sol·licitud". Això invisibilitza altres models familiars.
6. "**Els sol·licitants** hauran de complir els requisits següents". Ús del masculí genèric.

RESULTAT: No

DOCUMENT 3: Sol·licitud d'ajut per al lloguer d'habitatges públics de Matadepera

Expressions No Sexistes i Inclusives:

1. "DNI/NIE de **la persona sol·licitant**". Forma neutre que evita biaix de gènere.
2. "Podran optar a l'ajut **les persones sol·licitants** que compleixin els requisits establerts". Evita el masculí genèric.
3. "Els ingressos de la **unitat de convivència** seran els que es tinguin en compte per a la valoració de l'ajut". Terme és neutre que evita parlar només de famílies tradicionals.
4. "**Família monoparental** (cal acreditar-ho mitjançant títol vigent de família monoparental o amb el llibre de família)". Es reconeixen estructures familiars diverses.
5. "**violència de gènere**". Es menciona com a criteri de vulnerabilitat en "*Família en seguiment dels Serveis Socials municipals per infància en risc o violència de gènere*". Aquesta expressió és inclusiva perquè visibilitza una realitat sovint ignorada en ajudes d'habitatge i prioritza la protecció de les víctimes, diferenciant-la de termes més genèrics com "**violència domèstica**".

Expressions Sexistes i No Inclusives:

1. "El **deutor** haurà d'estar al corrent de les seves obligacions tributàries". S'hauria pogut escriure "**la persona deutora**" per mantenir la neutralitat de gènere.
2. "DNI o document anàleg de tots **els membres** majors d'edat.". Aquí es podria utilitzar "**les persones membres**" per evitar el masculí genèric.

RESULTAT: Sí

DOCUMENT 4: Anunci en el butlletí oficial de la província de Barcelona de les Bases generals dels processos selectius corresponents a les ofertes públiques d'ocupació de l'Ajuntament de Matadepera.

Expressions No Sexistes i Inclusives:

1. "Ser **funcionari/ària** de l'Ajuntament de Matadepera de l'escala, del grup i, si s'escau, subgrup inferior que determinin les bases específiques".

2. **"Les persones interessades"** hauran de presentar la sol·licitud en el termini establert...". S'utilitza **"les persones interessades"** en lloc de **"els interessats"**, evitant el masculí genèric i fent el text més inclusiu.
3. **"Les persones aspirants"** hauran de superar les proves establertes en el procés selectiu...". S'utilitza **"les persones aspirants"** en lloc de **"els candidats"**.
4. **"els/les aspirants"**. El document utilitza aquesta fórmula en diverses seccions, assegurant una referència equitativa a totes les persones que participen en els processos selectius.
5. "Les funcions que corresponen al **personal funcionari i laboral**". Ús de la forma inclusiva **personal**.

Expressions Sexistes i No Inclusives:

1. "Els exemplars de sol·licituds són a disposició **dels interessats** a l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera...". Es podria utilitzar **"les persones interessades"** per evitar el masculí genèric.
2. "Els funcionaris que compleixin els requisits...". Formes més inclusives són: **"les persones funcionàries"** o **"personal funcionari"**.
3. En algunes seccions es manté el masculí genèric en frases com "Els aspirants han de complir els requisits establerts", quan es podria utilitzar **"les persones aspirants"**.
4. "Els nomenats hauran de prendre possessió...". Es podria substituir per **"les persones nomenades"**.

RESULTAT: Sovint

DOCUMENT 5: Bases específiques del procés selectiu per a la provisió d'una plaça de tècnic/a auxiliar de biblioteca de Matadepera.

Expressions No Sexistes i Inclusives:

1. **"Les persones aspirants"**: S'utilitza "les persones aspirants" en lloc de "els candidats", per tant, un llenguatge inclusiu.
2. **"Les persones interessades" o "persones seleccionades"**: Es fan servir aquestes expressions en lloc de "els interessats" o els "seleccionats", per tant s'evita el masculí genèric.
3. **"El personal funcionari"**: Es fa servir "personal" en lloc de "funcionaris", adoptant una forma més inclusiva que fa referència a tots els treballadors sense especificar el gènere.
4. **"Les persones que compleixin els requisits"**: Aquesta fórmula evita l'ús del masculí genèric, substituint-lo per una forma neutra i inclusiva.

Expressions Sexistes i No Inclusives:

1. **"Els exemplars de sol·licituds són a disposició dels interessats"**: Es podria utilitzar "les persones interessades" per evitar el masculí genèric i fer el text més inclusiu.
2. **"Els funcionaris que compleixin els requisits"**: Es podria substituir per "les persones funcionàries" o el "personal funcionari", per incloure a tothom independentment del gènere.
3. **"Els aspirants han de complir els requisits establerts"**: Es podria canviar per "les persones aspirants han de complir els requisits establerts", utilitzant una forma neutra que inclogui a totes les persones.
4. **"Els nomenats hauran de prendre possessió"**: Es podria substituir per "les persones nomenades hauran de prendre possessió", utilitzant una forma inclusiva i evitant el masculí genèric.

RESULTAT: Sovint

S'han analitzat un total de cinc documents. D'aquests, un té més de cinc expressions redactades sense tenir en compte un llenguatge inclusiu, per tant, que no incorporen el seu ús. D'altra banda, tres utilitzen sovint un llenguatge no inclusiu (fins a cinc expressions no inclusives) i el restant l'utilitza un llenguatge inclusiu en tot el document.

En conclusió, de l'anàlisi realitzat, es valora l'esforç per fer servir un llenguatge inclusiu i no sexista, ja que a tots els documents es troben expressions inclusives. Cal indicar també que en alguna ocasió algunes expressions que s'han desdoblant o s'ha utilitzat el terme genèric, apareixen en altres parts dels documents utilitzant el genèric masculí. Per tant, pensem que és important adquirir estratègies i solucions no sexistes i inclusives i consensuar uns criteris per tal que s'emprin tant en la comunicació interna com externa.

2. PÀGINA WEB DE L'AJUNTAMENT DE MATADEPERA

L'aplicació de la perspectiva de gènere en la pàgina web de l'Ajuntament pot ser eficaç per aconseguir una comunicació més inclusiva i no sexista. A continuació, analitzarem alguns punts específics tenint en compte aquests aspectes:

1. Ús de paraules genèriques i dobles formes: La pàgina fa un ús predominantment genèric en el seu llenguatge, és a dir, formes que no tenen marca de gènere. No obstant això, en l'encapçalament es fa referència a "Ciudadà", on l'ús del masculí podria ser millorat utilitzant termes més inclusius com "Ciudadania". Dins d'aquest apartat, es pot accedir a "Tràmits" i, de nou, es fa referència a "Ciudadans" però, a continuació s'empra en dues ocasions dues formes inclusives: "a petició de l'interessat/a", per tant, utilitzant la barra per indicar una doble forma i s'empen dues formes inclusives: "qui ho pot sol·licitar": qualsevol persona.

2. Imatges i representació de la diversitat: En conjunt, les imatges que es troben presents en la pàgina web, són equilibrades, neutres i no mostren una predominança d'un gènere sobre l'altre. No obstant això, cal seguir treballar per tal que les imatges mostrin diversitat

de gènere i persones de diferents identitats de gènere. Aquesta cura és important per aconseguir una comunicació inclusiva.

En resum, mentre que la pàgina web sembla utilitzar un llenguatge genèric en gran part, hi ha alguns espais que es podrien millorar en termes d'un ús més inclusiu i no sexista: dobles formes, adaptació de textos i imatges diverses. Incorporar aquests canvis pot millorar la comunicació i fer que la pàgina web sigui més respectuosa i inclusiva per a totes les persones.

Notícies digitals

En aquest apartat hem analitzat l'ús inclusiu del llenguatge i les imatges utilitzades en les diverses notícies relacionades amb la ciutat o amb el Consistori.

L'anàlisi se centra en les notícies publicades a la pàgina inicial del web de l'Ajuntament de Matadepera, totes d'actualitat. La majoria són texts curts, de dos o tres paràgrafs.

El criteri per a determinar si s'empra un llenguatge inclusiu és el següent:

- **"Sí"** per a documents on l'ús del llenguatge inclusiu sigui absolut.
- **"Sovint"** per a documents amb entre un i tres usos no inclusius.
- **"No"** per a documents amb més de tres usos no inclusius.

I pel que fa a les imatges, l'observació es basarà en plasmar quin és el gènere suposat preponderant:

- Cap
- Neutre
- Equilibrat
- Dona
- Home

S'han seleccionat un total de 10 notícies, seguint un criteri cronològic i triant-ne una de cada dues, des del 17 de febrer de 2025 fins al 4 de març de 2025.

A continuació, us presentem els resultats d'aquest anàlisi:

Font de la imatge	Gènere suposat preponderant	Ús de llenguatge inclusiu	Exemples
1	Equilibrat	Sí	
2	dona	Sí	
3	Homes	Sovint	"la feina dels arquitectes"

4	Home	Sovint	"alguns dels convidats"
5	Homes	Sí	
6	Dona	Sí	
7	Cap	Sí	
8	Cap	Sovint	"els usuaris"
9	Cap	Sí	
10	Equilibrat	No	"els ciutadans" "mataderepencs" "dels manifestants"

Cal valorar positivament el resultat d'aquest anàlisi, ja que un nombre relativament elevat de les notícies analitzades presenta imatges i textos equilibrats o neutres. En la notícia sobre la **protesta pel nou sistema de recollida de residus**, la referència a **"els mataderepencs"** podria ser substituïda per una forma més inclusiva com **"les persones de Matadepera"** o **"la gent de Matadepera"**, de manera que es reflecteixi millor la diversitat de gènere.

Pel que fa al llenguatge utilitzat per referir-se als **"manifestants"**, tot i que és correcte des d'un punt de vista gramatical (el masculí plural com a genèric), es podria fer servir **"les persones manifestants"** o **"la gent manifestant"** per incloure explícitament tant homes com dones i altres identitats de gènere.

Com a proposta de millora, seria recomanable emprar el plural inclusiu **"les persones"** en lloc de "els" quan es fa referència a un grup mixt, per garantir que el llenguatge reflecteixi la diversitat de gèneres dins de la comunitat de Matadepera.

A continuació es presenten una taula i gràfics amb aquestes dades:

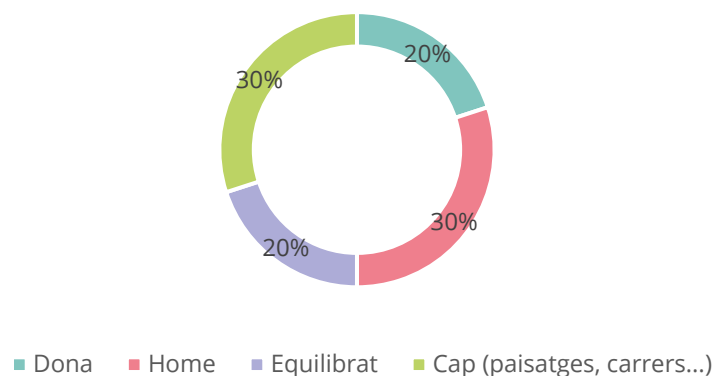
Taula 2. Presència segons sexe en les imatges de les notes de premsa

Presència Dona/Home	Nombres absoluts	Percentatge (%)
Dona	2	20%
Home	3	30%

Equilibrat	2	20%
Cap (paisatges, carrers...)	3	30%
Total	10	100,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes de notícies digitals de Matadepera, 2025.

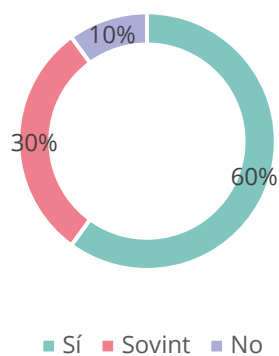
Gràfic 1. Percentatge de presència segons sexe a les imatges de les notes de premsa.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi d'imatges de premsa de l'Ajuntament de Matadepera, 2025.

Respecte a l'ús inclusiu del llenguatge, tal i com es pot veure a la següent gràfica, cal valorar positivament el fet que la gran majoria de les notícies, el 60%, no s'ha detectat un ús no sexista del llenguatge (Sí), utilitzant el redactat de tot el text. A més, cal destacar que aquests articles contenen formes genèriques, que mostren la voluntat d'incloure el conjunt de la ciutadania, en la seva diversitat. El 30% dels textos utilitzen "sovint" un ús inclusiu i no sexista, on es detecten algunes formes masculines per referir-se a les persones. I finalment, un reduït 10% no incorporen al seu redactat el llenguatge inclusiu en algun moment de la redacció.

Gràfic 2. Ús inclusiu del llenguatge a les notícies



Font: Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi d'imatges de premsa de l'Ajuntament de Matadepera, 2025.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DE LES ENTREVISTES, GRUP DE DISCUSSIÓ I QÜESTIONARI A LA PLANTILLA

GRUP DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

A partir de les dues entrevistes i el grup de discussió realitzats, es poden extreure les següents conclusions en relació amb la comunicació interna i externa, l'ús del llenguatge inclusiu, les formacions i l'existència de plans vinculats a la igualtat:

Els participants del grup de discussió exposen que, en general, no han rebut formació ni informació específica sobre temes d'igualtat, gènere o diversitat. Manifesten que no hi ha accions establertes de manera sistemàtica dins de l'ajuntament i que, si bé algunes àrees concretes com serveis socials o educació han pogut participar en formacions puntuals (com en llenguatge inclusiu), aquestes no arriben a tota la plantilla. També apunten que no s'han fet adaptacions als documents o a la comunicació amb criteris de perspectiva de gènere.

Sobre l'ús del llenguatge, alguns participants reconeixen que, amb el temps, han pres més consciència del tipus de comentaris o expressions que poden ser sexistes o discriminatoris. Això inclou tant llenguatge masculista com expressions LGBTI-fòbiques o racistes que abans es normalitzaven i que ara es tendeixen a revisar i evitar. També es destaca que hi ha un major respecte en l'entorn laboral i que els comentaris sexistes han disminuït, encara que es manté la necessitat de revisar actituds arrelades que poden passar desapercebudes.

Es valora positivament que la plantilla comenci a ser més conscient d'aquestes qüestions, tot i que també es detecta una manca d'espais per parlar-ne o compartir reflexions en profunditat. En aquest sentit, es reconeix la utilitat de trobades com els grups de discussió per afavorir la sensibilització i l'intercanvi d'experiències entre companys.

Pel que fa a la comunicació interna, es considera que es donen intercanvis informals entre àrees, però no hi ha canals específics per transmetre qüestions relacionades amb la igualtat. Es proposa que caldria disposar d'un pla o d'una estratègia de comunicació que permetés fer arribar aquests temes a tota la plantilla i fer-los part del funcionament habitual de l'organització.

En les dues entrevistes es confirma que no s'han dut a terme formacions internes específiques sobre llenguatge inclusiu ni sobre igualtat. Tot i que en alguna ocasió s'ha ofert formació externa (a través de la Diputació), no hi ha hagut una planificació interna ni un seguiment per assegurar que tota la plantilla tingui accés a aquests continguts.

Pel que fa a la comunicació interna, es posa de manifest que no hi ha una estratègia establerta per fer arribar informació relacionada amb la igualtat, ni tampoc criteris per promoure el llenguatge inclusiu de manera sistemàtica. Es destaca que la comunicació interna es basa principalment en la transmissió d'informació pràctica, sense espais

sistemàtics de reflexió o debat. Tampoc s'han elaborat documents, guies ni protocols per orientar les comunicacions amb perspectiva de gènere.

Un dels entrevistats proposa la creació d'un pla de comunicació interna, així com espais de treball com grups de discussió periòdics, per fomentar una cultura organitzativa més participativa i transversal. També s'apunta que, en el marc del Pla d'Igualtat, s'han començat a incorporar mesures com la recollida de dades desagregades per sexe, però no es fan informes d'impacte de gènere ni es disposa d'una estructura estable per aplicar la perspectiva de gènere en les polítiques internes. Les pràctiques existents s'apliquen de manera generalitzada, sense tenir en compte possibles desigualtats indirectes.

En resum, les entrevistes mostren un cert grau de sensibilització i voluntat de canvi, però també evidencien la manca d'eines, recursos i estructures per abordar de manera integral i sostinguda la comunicació amb perspectiva de gènere, la formació de la plantilla i la implementació de polítiques d'igualtat a nivell intern.

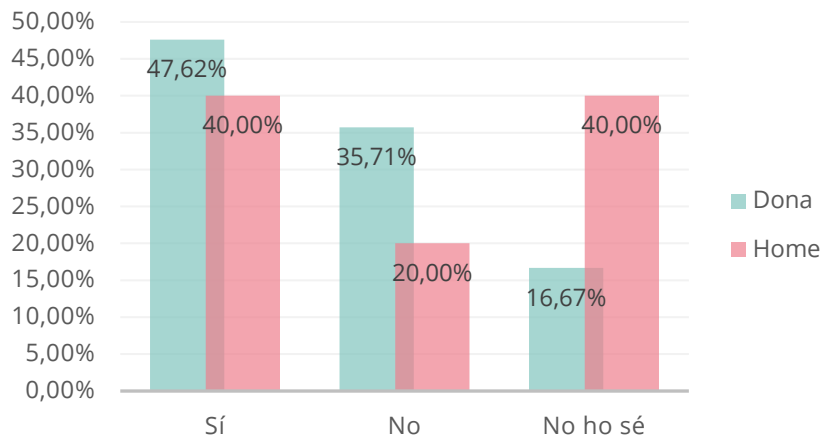
QÜESTIONARI

A l'enquesta que es va realitzar a la plantilla, es va preguntar si l'Ajuntament havia realitzat diverses accions en matèria d'igualtat. A continuació, presentem els resultats.

Les dades del qüestionari evidencien una manca de coneixement generalitzat pel que fa a les accions d'igualtat dins l'ajuntament. Davant la pregunta **"Es té en compte el llenguatge no sexista en la documentació interna i externa?"** (Gràfic 1), un 47,6% de les dones indica que sí que s'hi té en compte, davant d'un 35% dels homes.

Tanmateix, es detecta un desconeixement important, especialment entre els homes: un 40% afirma no saber-ho, mentre que només un 16,6% de les dones expressa aquest desconeixement. Aquest resultat indica que, tot i que una part significativa de la plantilla percep avenços en matèria de llenguatge inclusiu, hi ha una falta de comunicació clara o de formació interna que ajudi a fer visibles aquestes pràctiques a tota l'organització.

Gràfic 1. Es té en compte el llenguatge no sexista en la documentació interna i externa?

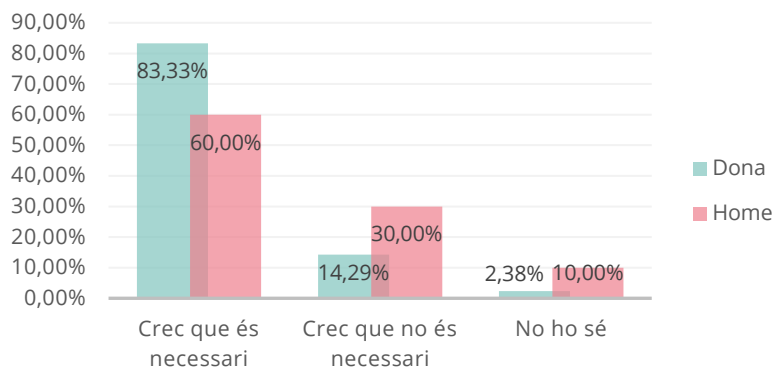


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, 2024.

El **Gràfic 2** mostra que la gran majoria de la plantilla considera important que l'Ajuntament desenvolupi accions d'igualtat, especialment en l'ús d'un llenguatge que inclogui tant homes com dones. No obstant això, analitzant les dades per gènere, es detecta una diferència significativa: **el 83% de les dones** considera molt important actuar en aquest àmbit, davant del **60% dels homes**. A més, un **10% dels homes** afirma no saber si és important.

Aquestes diferències reflecteixen que **les dones fan un èmfasi més clar i rotund** en la necessitat d'adoptar un llenguatge inclusiu, mentre que entre els homes hi ha una valoració positiva però menys accentuada i més incertesa. Aquest resultat reforça la necessitat de sensibilitzar de manera especial tota la plantilla, garantint que la importància del llenguatge inclusiu sigui compartida per tothom dins l'organització.

Gràfic 2. Indica si creus que és important que l'Ajuntament desenvolupi accions d'igualtat en els següents àmbits: Utilitzar un llenguatge que inclogui tant homes com dones.

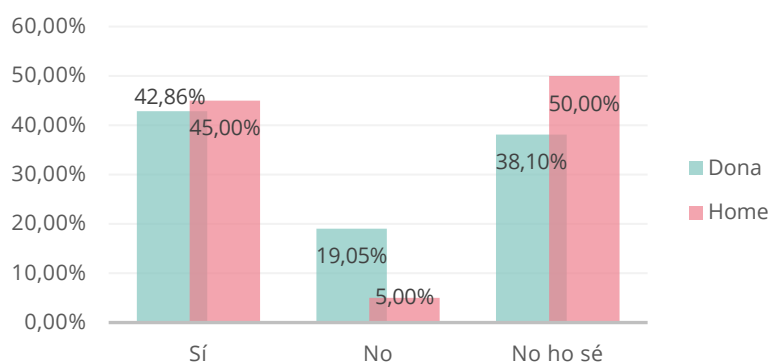


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, 2024.

El **Gràfic 3** analitza **la percepció del personal sobre si, a nivell extern, l'Ajuntament utilitza un llenguatge verbal i escrit inclusiu**. Només un 43,5% de la plantilla considera que sí, mentre que un 41,9% declara no saber-ho. Aquest elevat grau de desconeixement

posa en evidència que la comunicació externa, tot i els esforços existents, no sempre és percebuda com clarament inclusiva. Aquest resultat apunta a la necessitat de reforçar la visibilització del compromís amb el llenguatge no sexista en totes les comunicacions dirigides a la ciutadania.

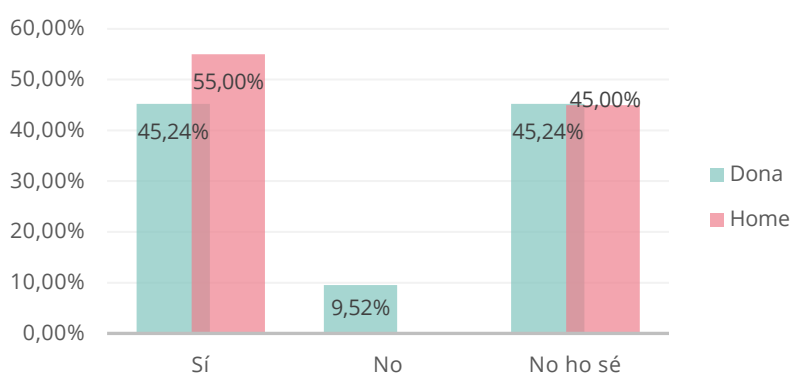
Gràfic 3. A nivell EXTERN, l'Ajuntament s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu (no sexista i estereotipat).



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, 2024.

Respecte a les **imatges utilitzades en la comunicació externa**, el **Gràfic 4** mostra que un 48,4% de la plantilla considera que són inclusives. No obstant això, un 45,2% afirma no saber-ho i un 6,4% considera que no són inclusives. Si s'analitza per gènere, es detecta una diferència rellevant: **només les dones** manifesten que les imatges no són inclusives (un 9,5% d'elles), mentre que **cap home** assenyala mancances en aquest aspecte. Aquesta diferència de percepció evidencia que les dones tenen una major sensibilitat a la representació visual amb perspectiva de gènere i posa de manifest la necessitat de posar més atenció a la representació visual, assegurant diversitat i evitant estereotips.

Gràfic 4. A nivell EXTERN, s'utilitzen imatges inclusives (no estereotipades i sexistes).

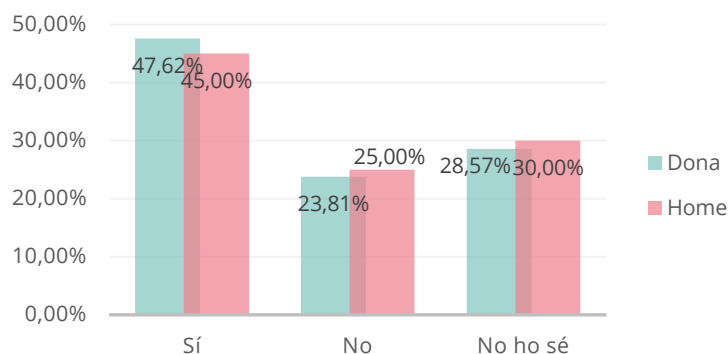


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, 2024.

Finalment, el **Gràfic 5** revela que **a nivell intern un 46,8% percep que s'utilitza llenguatge inclusiu**, mentre que un 24,2% opina el contrari i un 29% diu no saber-ho. Quan analitzem les dades per gènere, s'observa que **homes i dones tenen percepcions molt similars**, tant pel que fa a la valoració positiva com al desconeixement. No es detecten grans diferències

entre sexes, la qual cosa indica que, en l'àmbit intern, la percepció sobre el llenguatge inclusiu és relativament homogènia dins la plantilla. Malgrat això, la proporció significativa de persones que desconeixen si es fa un ús inclusiu reforça la necessitat d'establir criteris clars i reforçar la comunicació interna amb perspectiva de gènere.

Gràfic 5. A nivell INTERN, l'Ajuntament s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu (no sexista i estereotipat).



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, 2024.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	SITUACIÓ ACTUAL	RECOMANACIONS
1. Llenguatge que emprava l'Ajuntament, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita.	Ús parcial del llenguatge inclusiu. En els documents administratius hi ha expressions que no són del tot inclusives; la pàgina web fa ús de formes genèriques però amb espais de millora. A les notícies digitals predomina un ús inclusiu del llenguatge.	Establir criteris clars de llenguatge inclusiu. Corregir expressions amb masculí genèric. Oferir formació i revisar periòdicament els continguts.
2. Comprovar si existeix alguna figura responsable de vetllar per l'ús no sexista del llenguatge i dels continguts en la documentació interna i externa.	No hi ha una persona o equip designat per vetllar per l'ús inclusiu del llenguatge i la comunicació.	Designar una persona referent en comunicació inclusiva. Definir funcions específiques i crear canals de suport intern.
3. Recollir si hi ha alguna guia de llenguatge inclusiu i si se n'ha fet difusió.	No existeix cap guia interna de llenguatge inclusiu ni s'ha fet una difusió específica d'aquest tipus d'eines.	Facilitar a tota la plantilla un document de referència sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista, que serveixi de guia pràctica per garantir una comunicació respectuosa i

		equitativa. Aquesta eina s'hauria de complementar amb accions formatives específiques i tallers pràctics que ajudin a interioritzar els criteris i a aplicar-los correctament en la documentació i comunicació interna i externa de l'Ajuntament.
4. Analitzar si la imatge de l'Ajuntament, projectada a través dels canals de comunicació (web, xarxes, intranet, publicacions, documentació institucional, mitjans i actes), incorpora una perspectiva de gènere adequada.	Les imatges són majoritàriament equilibrades, però es detecta una major presència d'homes en algunes publicacions digitals. No s'ha identificat una diversitat explícita de perfils en tots els canals.	Diversificar les imatges institucionals. Evitar estereotips visuals. Establir criteris gràfics amb perspectiva de gènere i realitzar revisions periòdiques.
5. Comprovar si s'ha realitzat comunicació interna i externa sobre l'elaboració del Pla d'Igualtat.	S'ha realitzat una comunicació activa tant a nivell intern (plantilla) com extern, a través de la Comissió d'Igualtat.	Continuar informant periòdicament sobre l'evolució del Pla. Potenciar la participació activa de la plantilla i la implicació política en la comunicació.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 3

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
3.1.	Es fa servir un llenguatge inclusiu en la comunicació oral i escrita.			X
3.2.	Existeix alguna persona amb funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.		X	
3.3.	Existeix alguna guia de llenguatge inclusiu.		X	
3.4.	És la imatge de l'Ajuntament acurada amb la perspectiva de gènere.	X		
3.5.	S'està fent una comunicació interna i externa de l'elaboració del pla d'igualtat.	X		

À M B I T

4

REPRESENTATIVITAT DE DONES I
HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL
PERSONAL

ÀMBIT 4: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

En aquest àmbit s'analitza la representació i la distribució de dones i homes a l'Ajuntament, per tal de veure quins llocs de treball es troben dones i homes dins de l'organisme.

En aquest àmbit s'analitzaran els següents indicadors: la segregació horitzontal, la segregació vertical, els càrrecs de representació de la plantilla, la vinculació laboral (personal laboral o funcionariat), tipus de contracte (duració determinada o indefinida) i grup laboral.

En aquest àmbit s'analitza la representació i la distribució de dones i homes a l'Ajuntament, per tal de veure quins llocs de treball es troben dones i homes dins de l'organisme.

En aquest àmbit s'analitzaran els següents indicadors: la segregació horitzontal, la segregació vertical, els càrrecs de representació de la plantilla, la vinculació laboral (personal laboral o funcionariat), tipus de contracte (duració determinada o indefinida) i grup laboral. L'objectiu és comprovar en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de responsabilitat.



MARC CONCEPTUAL I LEGAL

Tot i que dones i homes formen part del mercat laboral, la seva presència i condicions no són igualitàries a causa de la **divisió sexual del treball**. Històricament, s'ha associat a les dones les responsabilitats de cura i tasques domèstiques, mentre que els homes han assumit el rol de proveïdors econòmics. Aquest model perpetua desigualtats en **l'accés a l'ocupació, la promoció professional i les condicions laborals** (contractes, jornades, salaris, etc.).

Per analitzar aquestes desigualtats en l'àmbit municipal, es consideren diversos factors:

- **Antiguitat:** Identificar si hi ha diferències entre dones i homes en les franges d'antiguitat.
- **Àrees de treball:** Valorar si hi ha equilibri de gènere als diferents departaments o si hi ha una segregació clara.
- **Lloc de treball:** Detectar si hi ha una concentració de dones i homes en posicions determinades i analitzar-ne les causes des d'una perspectiva de gènere.

- **Categories professionals:** Examinar si dones i homes es distribueixen de manera equitativa en les diferents categories laborals i si existeixen desigualtats en l'accés a llocs de més responsabilitat o millor remunerats.

Segregació Ocupacional

Els estereotips de gènere influeixen en la percepció de quines ocupacions són "femenines" o "masculines", assignant rols segons característiques atribuïdes socialment. Això condiona la distribució del personal i crea segregació ocupacional, que pot ser:

- **Segregació horitzontal:** Les dones es concentren en sectors tradicionalment associats a la cura (educació, serveis socials, neteja), mentre que els homes predominen en àmbits tècnics i de força física (enginyeria, policia, brigada).
- **Segregació vertical:** Les dones tenen menys accés a càrrecs de responsabilitat i es concentren en llocs administratius o de menor decisió, ja que es pressuposa que tenen menys disponibilitat per a càrrecs de gestió.



Aquestes desigualtats reforcen la necessitat d'**impulsar mesures per equilibrar la presència de dones i homes en tots els àmbits laborals**, garantint igualtat d'oportunitats en la promoció, les condicions laborals i l'accés a càrrecs de decisió.

INDICADORS

1	Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral, temporal/indefinit.
2	Distribució de dones i homes per categories i grups professionals, àrees municipals, llocs de treball i nivells de responsabilitat.
3	Manteniment de les proporcions de dones i d'homes en tots els grups i nivells de responsabilitat.
4	Edat i antiguitat de la plantilla.

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE MATADEPERA

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA

La composició de la plantilla de l'Ajuntament de Matadepera mostra una lleugera majoria d'homes (57%) respecte de les dones (43%) sobre un total de 133 persones.

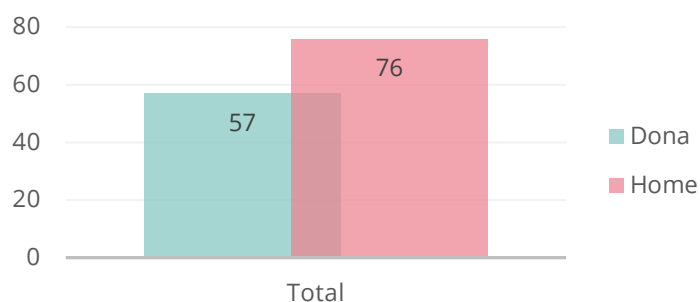
Aquesta distribució global s'ha d'analitzar conjuntament amb altres indicadors —com la categoria professional, l'antiguitat, la jornada o el lloc de treball— per detectar possibles formes de segregació horitzontal o vertical dins de l'organització, i per valorar si la presència d'homes i dones s'associa també a diferències en la responsabilitat, la visibilitat i les condicions laborals. Aquesta informació és clau per dissenyar accions que fomentin una representació equilibrada i justa.

Taula. Representativitat de les dones i els homes a la plantilla

DONES	% DONES	HOMES	% HOMES	TOTAL
57	43%	76	57%	133

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

Gràfic 1. Representativitat de les dones i els homes a la plantilla



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

EDAT DE LA PLANTILLA

A continuació presentem la composició de la plantilla en funció de l'edat.

Taula 1. Mitjana d'edat. Dades segregades per sexe

Mitjana d'edat	Dones	Homes	Total General
	48	48	48

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

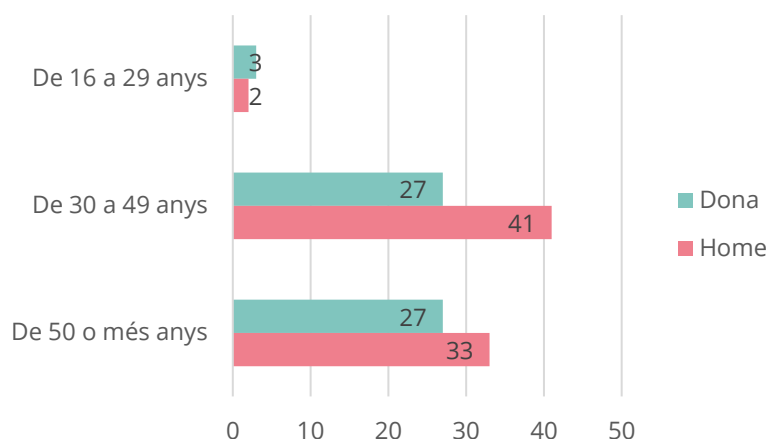
Taula 2. Edat de la plantilla segregat per sexe

Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	3	2	5
De 30 a 49 anys	27	41	68
De 50 o més anys	27	33	60
Total general	57	76	133

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

Observem un predomini de la franja de 30 a 49 anys (el 51% de la plantilla), amb més homes (41) que dones (27). Aquesta franja concentra el gruix del personal actiu i probablement els perfils amb més càrrega organitzativa. En la franja de 50 anys o més, la distribució s'equilibra més (27 dones i 33 homes), indicant una presència consolidada de personal amb més antiguitat i experiència. Els menors de 30 anys representen només un 3,8% del total de la plantilla (5 persones), fet que mostra **una plantilla envellida i una baixa incorporació de persones joves, tant dones com homes**.

Gràfic 1. Nombre de persones per franja d'edat i segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

Per tant, caldria fomentar la incorporació de persones joves a la plantilla, amb criteris d'igualtat, per garantir el relleu generacional i aportar perfils diversos.

Ahora s'observa com la franja mitjana i superior (30-49 i 50+) està masculinitzada, especialment en la franja activa principal (41 homes vs. 27 dones), cosa que pot tenir implicacions en l'accés a càrrecs de responsabilitat i en la promoció interna.

Taula 3. Percentatges. Edat de la plantilla segregat per sexe

Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	60%	40%	100%
De 30 a 49 anys	40%	60%	100%
De 50 o més anys	45%	55%	100%
Total general	43%	57%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

ANTIGUITAT DE LA PLANTILLA

Conèixer l'antiguitat de la plantilla és fonamental per analitzar la seva estructura interna, dinàmica i estabilitat. Aquest indicador permet identificar el grau de consolidació del personal, detectar possibles bretxes en les oportunitats de promoció i valorar l'experiència acumulada dins l'organització.

A més, creuar les dades d'antiguitat amb variables com el sexe pot revelar desigualtats d'accés, mobilitat o estabilitat laboral. També ajuda a anticipar necessitats de relleu generacional, planificar polítiques de formació, retenció o captació de talent, i dissenyar estratègies de promoció interna més equitatives.

Taula 1. Mitjana d'antiguitat. Dades segregades per sexe

Mitjana d'antiguitat	Dones	Homes	Total General
	11	9	10

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

Taula 2. Antiguitat de la plantilla segregat per sexe

Antiguitat	Dones	Homes	Total general
De 00 a 04 anys	18	26	44
De 05 a 09 anys	13	17	30
De 10 a 14 anys	5	11	16
De 15 a 19 anys	11	10	21
De 20 a 24 anys	2	9	11
De 25 a 29 anys	3	1	4
De 30 o més anys	5	2	7
Total general	57	76	133

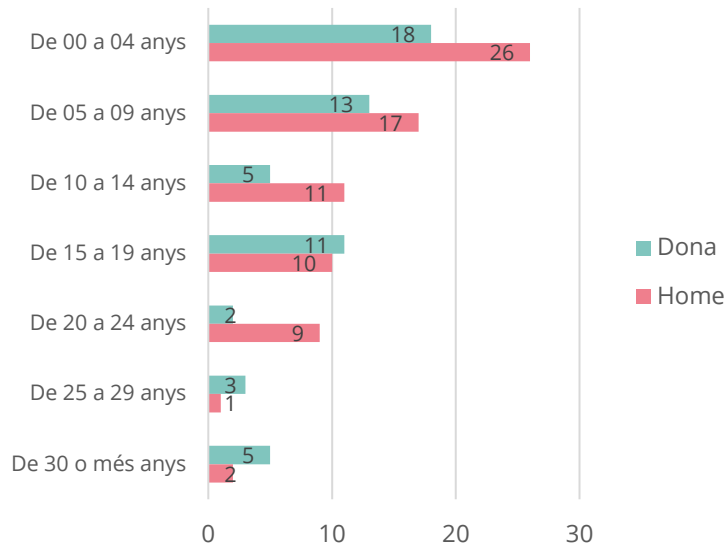
Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

S'observa a la taula 2 com **més d'un terç de la plantilla (33%) té una antiguitat inferior a 5 anys**, amb una lleugera majoria d'homes. Aquest grup podria incloure personal recent incorporat o en situació més inestable. Les franges de 5 a 19 anys concentren la majoria del personal consolidat (67 persones), amb una distribució relativament equilibrada entre dones i homes.

A mesura que augmenta l'antiguitat (de 20 anys en endavant), el nombre d'homes disminueix més notablement, i les dones són més presents en les franges més altes d'antiguitat (excepte en la de 20-24 anys, on predominen els homes).

La plantilla mostra un **bon equilibri entre experiència consolidada i renovació recent**, amb una distribució progressiva per franges d'antiguitat.

Gràfic 1. Franja d'antiguitat segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA EN EL DEPARTAMENT (ÀREA)

L'anàlisi de la distribució per àrees o departaments de la plantilla de l'Ajuntament de Matadepera ens permet identificar patrons de segregació ocupacional i desigualtats de gènere segons les funcions desenvolupades.

Taula 1. Departament o àrea funcional segregat per sexe

Nombre de persones	Dona	Home	Total general
Arxiu	1	0	1
Benestar Social	4	2	6
Biblioteca	3	1	4
Brigada	2	15	17
Comunicació	1	1	2
Cultura i Festes	2	3	5
Ensenyament	4	3	7
Escola de Música	10	7	17
Esports	3	10	13
Governació	1	0	1
Intervenció	3	0	3
Noves Tecnologies	0	2	2
OAC	3	2	5
Obres i Serveis	3	0	3
Polícia Local	2	24	26
RRHH	2	2	4
Salut i Medi Ambient	3	0	3

Secretaria-Alcaldia	4	1	5
Tresoreria	3	0	3
Urbanisme	3	3	6
Total general	57	76	133

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

Àrees fortament feminitzades:

- Escola de Música: 10 dones vs. 7 homes
- Biblioteca, Benestar Social, Intervenció, Tresoreria, Secretaria-Alcaldia, Salut i Medi Ambient, Obres i Serveis: composició pràcticament exclusivament femenina o amb clar predomini de dones.

Aquestes àrees acostumen a estar relacionades amb la cura, l'atenció o tasques administratives, tradicionalment atribuïdes al rol femení.

Àrees fortament masculinitzades:

- Policia Local: 24 homes vs. 2 dones
- Brigada: 15 homes vs. 2 dones
- Esports: 10 homes vs. 3 dones
- Noves Tecnologies: només homes

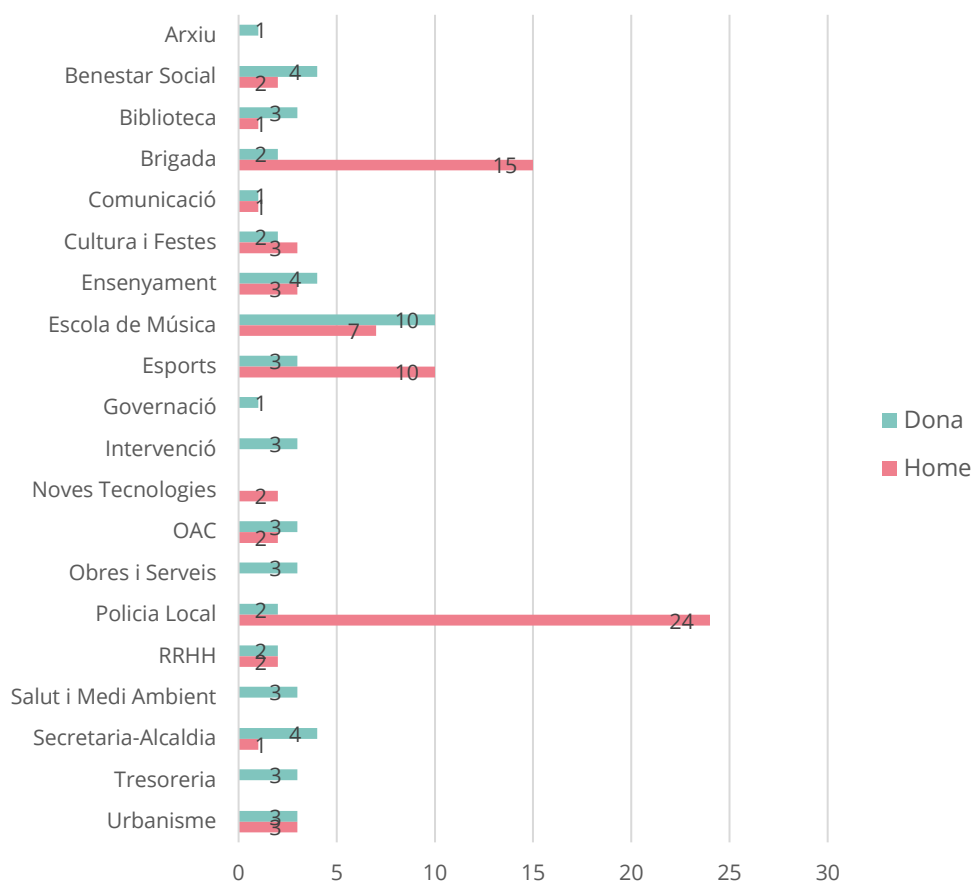
Es tracta de cossos operatius o tècnics, vinculats amb tasques físiques o tecnològiques, on les dones continuen sent minoritàries.

Àrees amb major equilibri: Comunicació, Cultura i Festes, Ensenyament, Urbanisme, RRHH, OAC. Tenen una composició més equilibrada, tot i que encara s'observen petites diferències de presència per sexe.

Per tant, s'observa **una clara segregació horitzontal** per gènere a l'estructura de la plantilla: les dones es concentren en serveis socials, culturals i de suport administratiu, mentre que els homes predominen en àrees tècniques, operatives i de seguretat. I aquesta desigualtat pot tenir impacte en:

- 1. Les oportunitats de promoció i accés a responsabilitats.**
- 2. Les condicions laborals** (jornades, torns, sous vinculats a categories tècniques o policials).

Gràfic 1. Departament o àrea funcional segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

CATEGORIA PROFESSIONAL

Conèixer la distribució de dones i homes segons la seva categoria professional (funcionari o laboral) és clau per analitzar si existeixen desigualtats estructurals en l'organització i per detectar possibles situacions de segregació vertical o horitzontal.

Aquest indicador ens permet observar qui ocupa llocs més estables i vinculats a l'administració pública (funcionariat) i qui té contractes laborals, que sovint poden estar associats a condicions menys favorables (retribució, estabilitat, promoció, etc.).

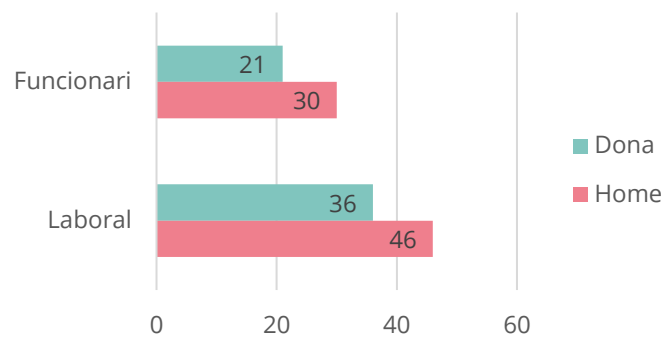
Tot i que les diferències no són extremes, reflecteixen una **lleugera tendència a la infrarepresentació femenina**, especialment en el col·lectiu funcionari. Així doncs, per tal de fomentar la participació de dones en convocatòries de llocs fixos o de més estabilitat, recomanem fer un seguiment de la participació per gènere en els processos de selecció i promoció interna, per identificar possibles barreres i ajustar les estratègies.

Taula 1. Composició de la plantilla segons sexe i categoria professional

Categoria professional	Dones	Homes	Total general
Funcionariat	21	30	51
Laboral	36	46	82
Total general	57	76	133

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

Gràfic 2. Composició de la plantilla per sexe i categorial professional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

GRUP PROFESSIONAL

Conèixer la distribució per grup professional segons el sexe és essencial per analitzar la representació real de dones i homes dins l'estructura organitzativa d'una administració pública. Aquest tipus de dades permet detectar possibles segregacions horitzontals (concentració d'un sexe en determinades funcions o àrees) i segregacions verticals (dificultat d'accés d'un sexe als grups de més responsabilitat o qualificació). Aquestes desigualtats estructurals poden tenir un impacte directe en aspectes com la promoció professional, la retribució econòmica, el tipus de contracte o les condicions de treball.

Per aprofundir en aquesta qüestió, a l'àmbit 6 del Registre Retributiu es realitza un anàlisi més detallat sobre els llocs de treball associats a cada grup professional i el sexe de la persona que els ocupa, la qual cosa permet evidenciar amb més precisió si hi ha biaixos de gènere en l'assignació de funcions i responsabilitats.

A la taula 1 s'observa el següents resultats:

A1: Destaca la **majoria femenina (66,7%)**, un fet poc habitual que pot indicar accés a càrrecs tècnics amb alta qualificació per part de les dones.

A2: Mostra un **equilibri perfecte** entre dones i homes (50%-50%).

AP i C1: Es detecta una **forta masculinització**: AP amb un 73,3% d'homes i C1 també amb un 73% d'homes. Aquestes dues categories corresponen a llocs tècnics o operatius tradicionalment masculinitzats.

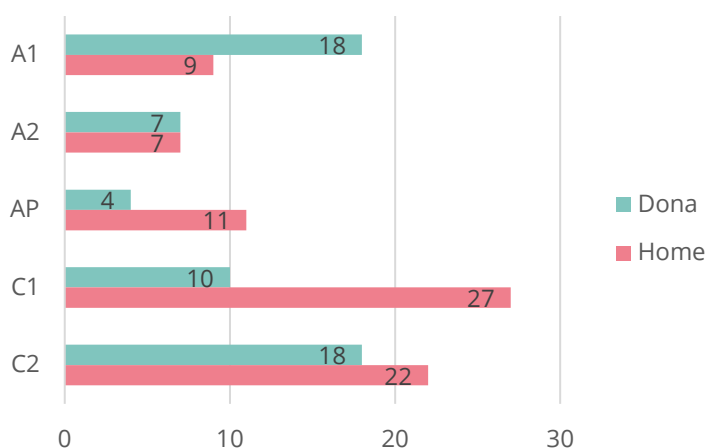
C2: És el grup amb **distribució més propera a la paritat**, tot i que encara lleugerament masculinitzat.

Taula 1. Composició de la plantilla segons sexe i grup professional

Grup professional	Dones	Homes	Total general
A1	18	9	27
A2	7	7	14
AP	4	11	15
C1	10	27	37
C2	18	22	40
Total general	57	76	133

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

Gràfic 1. Composició de la plantilla per sexe i grup professional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

LLOC DE TREBALL

Conèixer la distribució per lloc de treball segons el sexe és fonamental per detectar desigualtats de gènere dins d'una organització. Aquesta anàlisi permet identificar si hi ha concentració de dones o homes en determinades funcions (segregació horitzontal) o si les posicions de responsabilitat es troben majoritàriament ocupades per un dels dos sexes (segregació vertical). Aquestes dades ens ajuden a entendre com es reparteix el poder, la responsabilitat i les oportunitats dins de la institució, i són imprescindibles per dissenyar polítiques d'igualtat eficaces.

L'anàlisi dels llocs de treball de la plantilla de Matadepera mostra que:

- Els llocs **tècnics, de gestió i administratius** estan força feminitzats, especialment en àrees com **Secretaria, Cultura, Ensenyament, Medi Ambient, Contractació, RRHH o Benestar Social**.

- En canvi, els **cosos operatius** com la **Brigada, Policia Local, Manteniment** i càrrecs com **Caporal, Sergent, Sotsinspector o Coordinador de serveis** estan clarament masculinitzats.
- També es detecta una **presència masculina majoritària** en llocs vinculats a la **tècnica i l'arquitectura**, mentre que la **representació femenina augmenta** en llocs vinculats a la **gestió documental, la comunicació i la cultura**.

Aquesta distribució reflecteix una estructura tradicional del mercat laboral, amb assignació de rols per sexe que cal revisar i transformar per avançar cap a una igualtat real d'oportunitats i condicions.

Taula 1. Composició de la plantilla per sexe i lloc de treball

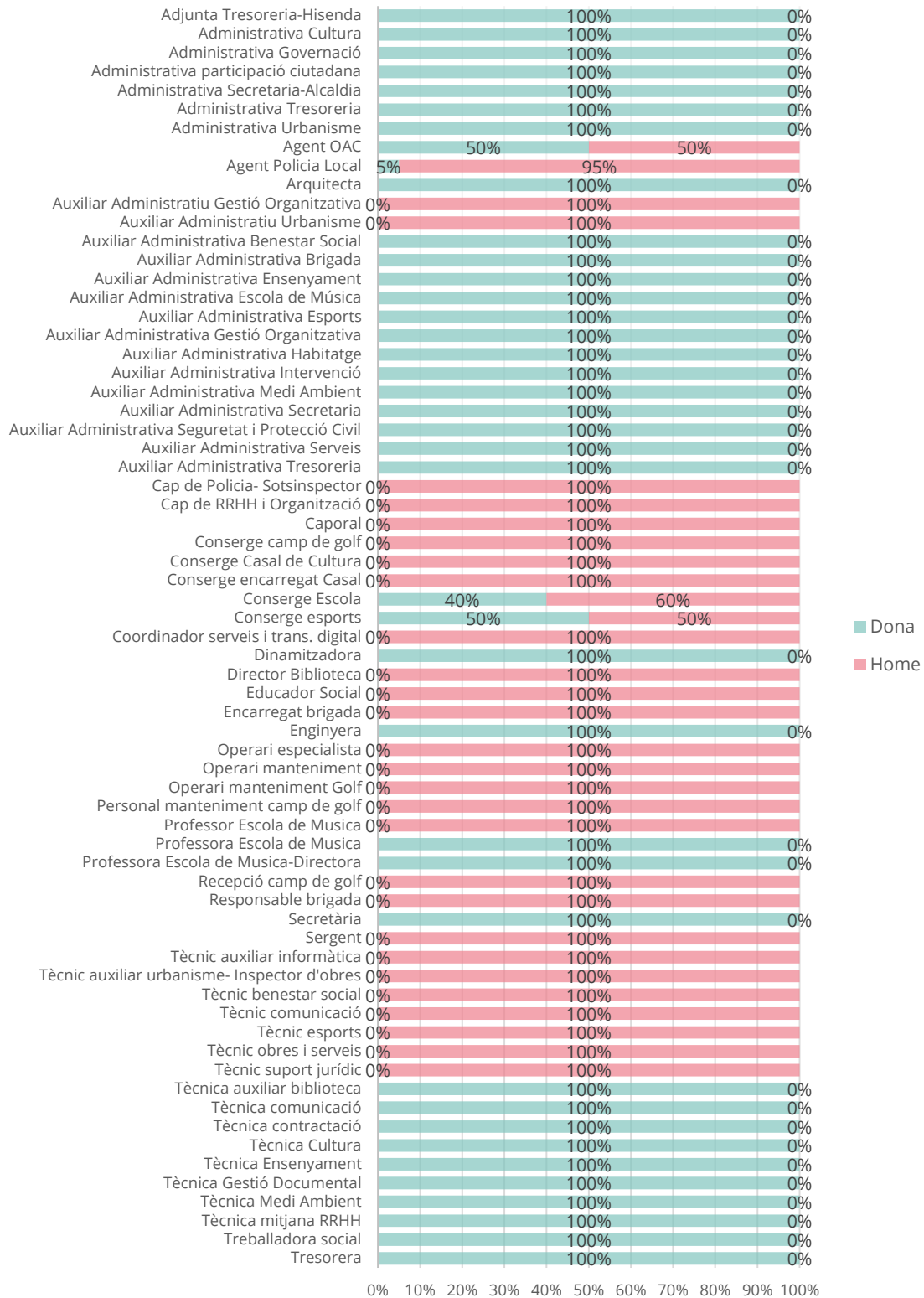
Lloc de treball	Dona	Home	Total general
Adjunta Tresoreria-Hisenda	1	0	1
Administrativa Cultura	1	0	1
Administrativa Governació	1	0	1
Administrativa participació ciutadana	1	0	1
Administrativa Secretaria-Alcaldia	1	0	1
Administrativa Tresoreria	1	0	1
Administrativa Urbanisme	1	0	1
Agent OAC	2	2	4
Agent Policia Local	1	19	20
Arquitecta	2	0	2
Auxiliar Administratiu Gestió Organitzativa	0	1	1
Auxiliar Administratiu Urbanisme	0	1	1
Auxiliar Administrativa Benestar Social	1	0	1
Auxiliar Administrativa Brigada	1	0	1
Auxiliar Administrativa Ensenyament	1	0	1
Auxiliar Administrativa Escola de Música	1	0	1
Auxiliar Administrativa Esports	1	0	1
Auxiliar Administrativa Gestió Organitzativa	1	0	1

Auxiliar Administrativa Habitatge	1	0	1
Auxiliar Administrativa Intervenció	2	0	2
Auxiliar Administrativa Medi Ambient	2	0	2
Auxiliar Administrativa Secretaria	1	0	1
Auxiliar Administrativa Seguretat i Protecció Civil	1	0	1
Auxiliar Administrativa Serveis	1	0	1
Auxiliar Administrativa Tresoreria	1	0	1
Cap de Policia- Sotsinspector	0	1	1
Cap de RRHH i Organització	0	1	1
Caporal	0	3	3
Conserge camp de golf	0	1	1
Conserge Casal de Cultura	0	2	2
Conserge encarregat Casal	0	1	1
Conserge Escola	2	3	5
Conserge esports	2	2	4
Coordinador serveis i trans. digital	0	1	1
Dinamitzadora	1	0	1
Director Biblioteca	0	1	1
Educador Social	0	1	1
Encarregat brigada	0	1	1
Enginyera	1	0	1
Operari especialista	0	3	3
Operari manteniment	0	10	10
Operari manteniment Golf	0	1	1
Personal manteniment camp de golf	0	3	3

Professor Escola de música	0	7	7
Professora Escola de música	8	0	8
Professora Escola de Música-Directora	1	0	1
Recepció camp de golf	0	2	2
Responsable brigada	0	1	1
Secretària	1	0	1
Sergent	0	1	1
Tècnic auxiliar informàtica	0	1	1
Tècnic auxiliar urbanisme- Inspector d'obres	0	1	1
Tècnic benestar social	0	1	1
Tècnic comunicació	0	1	1
Tècnic esports	0	1	1
Tècnic obres i serveis	0	1	1
Tècnic suport jurídic	0	1	1
Tècnica auxiliar biblioteca	3	0	3
Tècnica comunicació	1	0	1
Tècnica contractació	1	0	1
Tècnica Cultura	1	0	1
Tècnica Ensenyament	1	0	1
Tècnica Gestió Documental	1	0	1
Tècnica Medi Ambient	2	0	2
Tècnica mitjana RRHH	1	0	1
Treballadora social	2	0	2
Tresorera	1	0	1
Total general	57	76	133

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

Gràfic 1. Percentatge de persones. Dades segregades per sexe i lloc de treball



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DE LES ENTREVISTES, GRUP DE DISCUSSIÓ I QÜESTIONARI A LA PLANTILLA

GRUP DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

En els documents qualitatis es fan diverses referències a la representativitat de dones i homes a la plantilla de l'Ajuntament de Matadepera i a la distribució desigual per àrees i càrrecs.

Una de les persones entrevistades apunta que no s'observa una desigualtat flagrant a nivell global, però sí que existeixen biaixos marcats en determinades àrees, com la Policia Local, on no hi ha cap dona en tasques operatives. També destaca que, tot i haver dones a la brigada, aquestes es concentren en llocs tècnics o administratius i no pas en feines de carrer, reflectint una segregació de rols que encara persisteix.

En el grup de discussió es reconeix explícitament la presència d'àrees fortament masculinitzades, com la brigada o la policia local, en contrast amb una administració altament feminitzada, també en llocs de responsabilitat. Segons el relat recollit, aquesta realitat s'explica, en part, pel fet que les dones opten més sovint per llocs de treball en l'àmbit públic, ateses les millors condicions per a la conciliació, la seguretat i l'estabilitat laboral. Es tracta d'un fet àmpliament constatat en moltes administracions públiques, on les mesures de conciliació són utilitzades majoritàriament per dones per les millors condicions de conciliació i percepció d'estabilitat. També s'observa que molts caps de departament són dones, però això no es considera necessàriament un reflex d'igualtat estructural, sinó una realitat vinculada a les condicions de l'administració pública i les motivacions d'accés.

En les entrevistes, es comenta que, tot i que els processos de selecció són públics i reglats, no s'han revisat per detectar biaixos de gènere. A més, es remarca que els homes accedeixen sovint a promocions a través de designacions internes, mentre que les dones ho fan mitjançant processos més formals i exigents. Aquesta situació pot perpetuar desigualtats en l'accés a llocs de responsabilitat o estabilitat. També s'assenyala que les mesures de conciliació són més utilitzades per les dones, fet que pot limitar la seva presència en càrrecs de comandament o dificultar l'accés a formacions llargues i promocions.

Per tant, les aportacions qualitatives coincideixen amb les dades quantitatives en assenyalar la presència de segregació horitzontal i vertical dins la plantilla, amb una concentració de dones en àrees administratives i en jornades parcials, i una major estabilitat o presència d'homes en llocs tècnics, de seguretat o direcció. Això posa en relleu la necessitat de revisar els criteris de selecció i promoció, i d'impulsar accions de sensibilització i accés equitatiu, qüestió que s'analitzarà a l'àmbit 5.

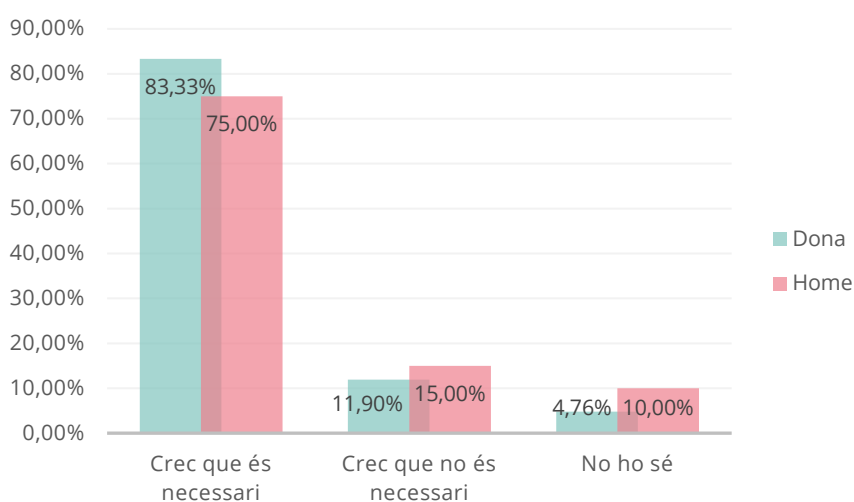
QÜESTIONARI

Quan preguntem **“Creus que és important que l'Ajuntament desenvolupi accions d'igualtat en els següents àmbits: Que l'Ajuntament valori i desenvolupi accions positives per promocionar dones en llocs de responsabilitat”**, la gran majoria de

respostes, tant dones (83,33%) com homes (75%), consideren que **aquestes accions són necessàries**, mostrant un ampli consens en la importància de fomentar la igualtat d'oportunitats en els àmbits de direcció i comandament. Tot i així, un percentatge minoritari, però significatiu, expressa que no ho considera necessari (11,90% dones i 15% homes), mentre que un 4,76% de les dones diu no saber-ho.

Aquestes dades posen de manifest una sensibilitat clara cap a la igualtat de gènere en l'accés a posicions de responsabilitat dins l'Ajuntament, i reforcen la necessitat d'impulsar mesures correctores davant possibles desequilibris estructurals.

Gràfic 1. Indica si creus que és important que l'Ajuntament desenvolupi accions d'igualtat en els següents àmbits: Que l'Ajuntament valori i desenvolupi accions positives per promocionar dones en llocs de responsabilitat.

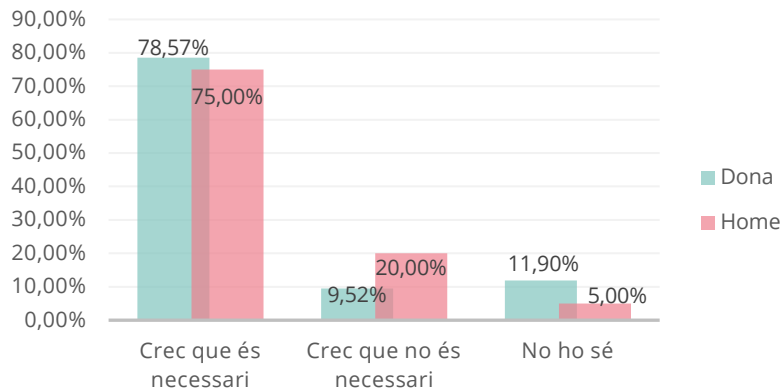


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

El gràfic 2 **mostra un ampli consens en la necessitat de promoure la igualtat de gènere en l'accés als llocs de treball**, amb un 78,57% de dones i un 75% d'homes que consideren important dissenyar accions que trenquin amb la segregació ocupacional.

Tanmateix, és rellevant destacar que un 20% dels homes i un 9,52% de les dones pensen que aquestes accions no són necessàries, cosa que podria evidenciar una menor percepció de la desigualtat estructural o una certa resistència al canvi. A més, el percentatge de persones que responen "No ho sé" és lleugerament més alt en dones (11,90%) que en homes (5%), possiblement indicant dubtes o manca d'informació sobre com es poden implementar aquestes mesures.

Gràfic 2. Indica si creus que és important que l'Ajuntament desenvolupi accions d'igualtat en els següents àmbits: Dissenyar accions perquè homes i dones ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre gènere.



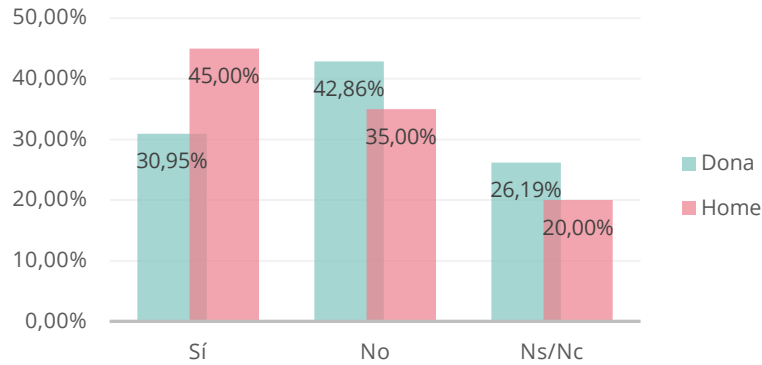
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

Finalment, a la pregunta **“Dones i homes es distribueixen de forma equitativa entre els diferents departaments i àrees del Consistori?”**, els resultats mostren **una percepció força polaritzada sobre la distribució equitativa entre dones i homes als diferents departaments del Consistori**. Un 45% dels homes i un 30,95% de les dones consideren que aquesta distribució és equitativa. En canvi, gairebé la meitat de les dones (42,86%) i un 35% dels homes consideren que no ho és. Això revela una diferència significativa en la percepció segons el gènere, on les dones són més crítiques amb l’equitat interna.

Aquestes dades podrien estar vinculades a una realitat que hem pogut veure a l’anàlisi de plantilla: la segregació horitzontal, amb una presència masculina destacada a àrees com Policia Local, Brigada o Esports, i una concentració femenina en àmbits com Educació, Cultura, Serveis Socials o Administració. Aquesta distribució pot provocar que les dones visquin amb més intensitat els efectes de la desigualtat, tot sentint-se infrarepresentades en determinades àrees o allunyades de llocs amb més pes estratègic o pressupostari.

L’alt percentatge de “No ho sé / No contesta”, especialment entre les dones (26,19%), també pot evidenciar manca d’informació o d’espais de debat sobre l’organització interna, un aspecte clau a abordar des de la perspectiva de la transparència i la igualtat de gènere.

Gràfic 3. Dones i homes es distribueixen de forma equitativa entre els diferents departaments i àrees del Consistori?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	SITUACIÓ ACTUAL	RECOMANACIONS
1. Distribució per tipus de contractació (personal funcionari/laboral, temporal/indefinit).	La plantilla està formada per un 38% de personal funcionari i un 62% de laboral. Les dones estan lleugerament infrarrepresentades entre el personal funcionari (41%), mentre que entre el personal laboral són el 44%.	Fomentar la participació de dones en convocatòries de llocs fixos o de més estabilitat.
2. Distribució per categories, grups professionals, àrees i llocs de treball.	Hi ha segregació horitzontal: les dones es concentren en serveis socials, cultura i administració, i els homes en brigada, policia, esports o noves tecnologies. També hi ha segregació vertical: els homes ocupen majoritàriament llocs tècnics o amb més poder de decisió.	Desenvolupar accions de sensibilització i formació per trencar estereotips de gènere. Impulsar polítiques de promoció interna amb criteris de gènere.
3. Manteniment de proporcions de dones i homes en tots els grups i nivells de responsabilitat.	Tot i la presència femenina en posicions directives (sobretot a l'àmbit administratiu), la majoria d'espais de comandament intermedis i tècnics continuen masculinitzats. El qüestionari mostra com les dones veuen	Establir objectius de paritat i revisar els criteris de selecció i promoció. Aplicar accions positives quan sigui necessari. Millorar la transparència dels processos.

	menys equitat en la distribució.	
4. Edat i antiguitat de la plantilla.	La plantilla té una mitjana d'edat de 48 anys i mostra envelliment. Hi ha una concentració masculina a la franja de 30-49 anys, i la representació femenina augmenta en les franges més antigues.	<p>Fomentar la incorporació de persones joves amb criteris d'igualtat (per exemple, millorar la difusió de les convocatòries públiques entre públics joves: a través d'espais de joventut, centres de formació, xarxes socials, etc.).</p> <p>Revisar la carrera professional per garantir igualtat d'oportunitats en l'accés i la promoció. Fer un seguiment de l'evolució de la plantilla amb dades desagregades.</p>

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 4

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
4.1.	Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral, temporal/indefinit.		X	
4.2.	Distribució de dones i homes per categories i grups professionals, àrees municipals, llocs de treball i nivells de responsabilitat.			X
4.3.	Manteniment de les proporcions de dones i d'homes en tots els grups i nivells de responsabilitat.			X
4.4.	Edat i antiguitat de la plantilla.		X	

ÀMBIT 5: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS

Aquest apartat és la continuació del punt anterior, en el que s'explicava des d'un punt de vista més descriptiu, la distribució de dones i en aquest s'explicarà quins són els factors que poden causar l'estat actual. Comprovarem si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (promoció interna o externa), en la formació del personal i en l'avaluació de l'acompliment.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

Els processos de selecció tenen com a objectiu cobrir una vacant amb la persona més adequada segons les competències i requisits del lloc. Davant l'impuls de la igualtat d'oportunitats, aquests processos han anat incorporant una **perspectiva de gènere**, amb l'objectiu de reduir les **segregacions horitzontals i verticals** que encara avui es reflecteixen, també, en l'àmbit de l'Administració Pública.

Abans de cobrir una plaça, és clau definir bé el lloc de treball, analitzant si és de nova creació o no, i descrivint-ne les funcions i competències amb detall. Aquesta descripció permet una selecció més objectiva i equitativa.

Per garantir la igualtat, es recomana:

- Utilitzar llenguatge no sexista i evitar estereotips.
- Fer una difusió equitativa de les ofertes.
- Evitar requisits discriminatoris.
- Fomentar la participació de dones en sectors masculinitzats, i viceversa.

Normativament, tant l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) com la Llei catalana d'igualtat estableixen mesures per assegurar la igualtat en l'ocupació pública, com ara:

- **Paritat en tribunals de selecció**
- **Temaris amb continguts d'igualtat i violència masclista**
- **Formació contínua en igualtat per a tot el personal**
- **Anàlisi periòdica de llocs de treball** per detectar i corregir desigualtats retributives

En definitiva, incorporar la perspectiva de gènere en la selecció de personal permet avançar cap a una administració més justa, inclusiva i representativa.

A continuació analitzarem si aquests imperatius legals s'han tingut en compte en l'Ajuntament de Matadepera.

INDICADORS

1	Veure si la definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.
2	Analitzar la neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.
3	Identificar la incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.
4	Veure si es realitzen campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació.
5	Analitzar la proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball.
6	Analitzar la participació de dones en l'avaluació del procés de selecció.
7	Analitzar les accions de promoció interna de dones.

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE MATADEPERA

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL

1. CONVENI- ACORD DE LES CONDICIONS LABORALS DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE MATADEPERA

El **Conveni de condicions laborals de l'Ajuntament de Matadepera (2022)** estableix diferents apartats rellevants per als processos de selecció, promoció i desenvolupament professional del personal.

Selecció de personal i accés a l'ocupació pública

- Caràcter obert de tots els processos selectius, que han de garantir els principis d'**igualtat, mèrit, capacitat i publicitat**.
- S'hi inclou la possibilitat de diversos sistemes d'accés: **oposició lliure, concurs-oposició** o, de manera excepcional, **concurs de mèrits**.
- **Els tribunals** de selecció poden incloure representació del personal, amb veu però sense vot.

Promoció interna

- **Foment explícit** de la promoció interna, tant vertical com horitzontal:
 - *Vertical*: ascens a grups superiors mitjançant superació de proves i requisits específics.
 - *Horitzontal*: accés a altres cossos dins del mateix grup professional.
- **Exempció parcial de proves** per a qui ja hagi superat proves prèvies similars.
- L'ajuntament es compromet a garantir processos **homogenis, transparents i proporcionats**.

Desenvolupament i valoració de llocs de treball

- S'estableix un sistema per a revisar i **valorar periòdicament els llocs de treball**, amb especial atenció als de nova creació o amb canvis significatius

Formació del personal

- L'Ajuntament promourà **formació interna i externa**, amb temps de dedicació considerat com a jornada laboral en la majoria de casos.
- Es crea una **Comissió de Formació** i un **catàleg de cursos** vinculats als llocs de treball, amb finançament segons categories de prioritat.
- Destinació d'un **0,5% del pressupost** de personal a la formació.

2. NOVES INCORPORACIONS/CONTRACTACIONS

A continuació, proporcionem una anàlisi de les contractacions/noves incorporacions en els darrers 4 anys (2020, 2021, 2022 i 2023). Per fer-ho hem identificat les entrades d'aquests anys i les hem agrupat segons gènere.

La següent taula mostra les raons de les noves incorporacions al Consistori, diferenciades per gènere. L'anàlisi evidencia diverses dinàmiques de segregació i desigualtat d'accés segons el motiu de contractació:

- **Places vacants fins a cobertura definitiva:** 75% dones i 25% homes. Aquest tipus d'incorporació, habitualment temporal, **afecta majoritàriament les dones**, cosa que pot indicar que tenen **més presència en llocs de treball coberts provisionalment** o en posicions amb una **major rotació**.
- **Substitucions per incapacitat temporal (IT):** 32,14% dones, 67,86% homes. En aquest cas, **els homes són majoria** en les substitucions, cosa que podria reflectir una major presència masculina en àrees amb més incidència d'IT o una menor disponibilitat de dones en aquests perfils.
- **Superació de procés selectiu:** Només un 10% de dones han accedit per aquesta via, davant un 90% d'homes. Aquesta dada és especialment significativa, ja que **evidencia una clara bretxa d'accés estable a través de processos selectius**, on **els homes tenen una presència aclaparadora**. Pot indicar desigualtat en l'accés a l'ocupació pública estructural o en els resultats dels processos, i caldria revisar si els requisits, l'enfocament o els criteris d'avaluació poden estar generant barreres indirectes per a les dones.
- **Programes temporals:** 66,67% dones, 33,33% homes. Com passa sovint, les dones tenen **més presència en programes temporals o de foment de l'ocupació**, cosa que pot indicar **més precarietat o menys estabilitat** en la seva trajectòria laboral dins l'administració.

Per tant, podríem afirmar que les dones accedeixen majoritàriament a l'Ajuntament a través de contractacions temporals o programes, mentre que els homes ho fan amb més freqüència mitjançant processos selectius, que suposen una major estabilitat i projecció professional.

Taula 1. Incorporacions a la plantilla per gènere

Motiu de la incorporació	Dones	%	Homes	%	TOTAL
Plaça vacant fins a cobertura definitiva	15	75%	5	25%	20
Substitució IT	9	32,14%	19	67,86%	28
Superació procés selectiu	1	10,00%	9	90,00%	10
Programa	4	66,67%	2	33,33%	6
Total	29		35		64

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

Els homes són majoria a la plantilla municipal (57 dones i 76 homes) i **també acumulen un major nombre de finalitzacions de contracte entre 2020 i 2023**: la taula 2 mostra com entre els anys 2020 i 2023 del total de 50 extincions registrades, 28 corresponen a homes (56%) i 22 a dones (44%). Aquesta dada podria reflectir una rotació laboral més elevada entre els homes o una major estabilitat entre les dones.

Taula 2. Extinció de la relació laboral en el període (2020-2023) per gènere

Any	Dones	%	Homes	%	Total
2023	4	57,14%	3	42,86%	7
2022	6	35,29%	11	64,71%	17
2021	3	30,5%	7	70%	10
2020	9	56,25%	7	43,75%	16
TOTAL	22		28		50

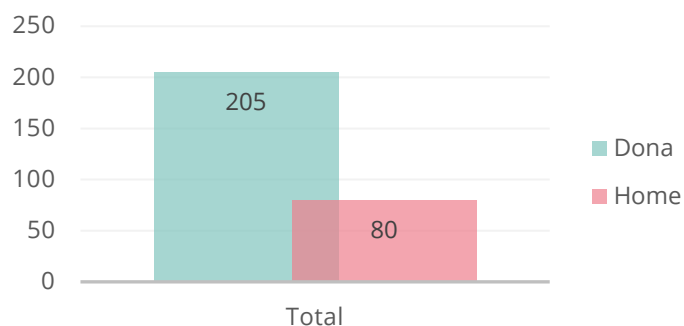
Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

3. FORMACIÓ DE LA PLANTILLA

A continuació analitzarem les formacions realitzades per la plantilla pel període de 2020-2023 i segregades per gènere.

Tot i ser una plantilla amb una presència més elevada d'homes, les dades mostren una participació molt més elevada de dones en les formacions realitzades (205 dones *versus* 80 homes). Aquest desequilibri podria ser indicatiu d'una major predisposició de les dones a participar en accions formatives, però també caldria analitzar si hi ha factors organitzatius, d'horaris o de continguts que dificulten o desincentiven la participació dels homes. En tot cas, no s'identifica una bretxa de gènere desfavorable a les dones en l'accés a la formació, almenys en termes quantitius.

Gràfic 1. Nombre de persones que han realitzat una formació segregat per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

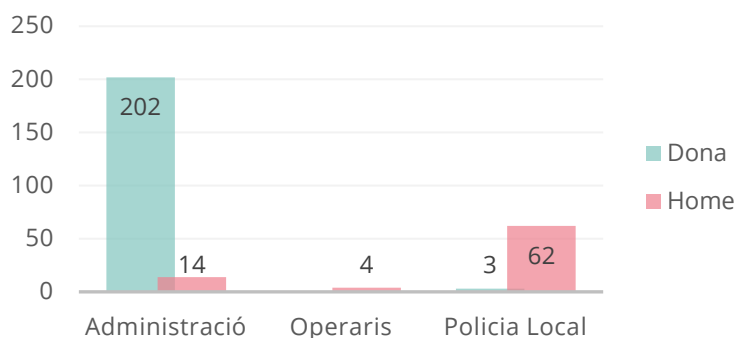
El gràfic 2. mostra la distribució de les persones que han realitzat formació en tres àmbits laborals del consistori: **Administració, Operaris i Policia Local**. L'anàlisi evidencia una clara **segregació horitzontal** en funció del gènere: pel que fa a **l'àrea d'administració**, 202 dones i 14 homes van participar en formacions. Aquesta àrea està fortament feminitzada, tant en la plantilla com en la participació formativa. És el sector amb més volum de formació, fet que pot estar relacionat amb una major oferta o amb la presència de perfils laborals més estables.

El gràfic mostra una clara **segregació horitzontal** de gènere en la distribució de les formacions, que reflecteix la divisió sexual del treball dins l'Ajuntament. L'àrea d'Administració, fortament feminitzada, concentra la gran majoria de persones que han realitzat formacions (202 dones i només 14 homes). En canvi, en àrees com Policia Local i Operaris, amb major presència masculina, la participació en formació és molt inferior (respectivament 62 i 4 homes).

Aquest desequilibri no només reflecteix la distribució de gènere a la plantilla, sinó també les **diferències en l'estabilitat, l'oferta formativa i les possibilitats d'accés a la formació segons la categoria laboral i el tipus de tasca**. Així, la major participació formativa de les dones s'explica, en part, pel fet que es concentren en llocs de l'àmbit administratiu, més estables i amb més accés a la formació contínua.

Per tant, recomanem fer un seguiment regular de la participació formativa amb dades desagregades per sexe i grup professional, per detectar possibles desigualtats i actuar-hi proactivament. Promoure la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació entre les diferents àrees laborals del Consistori és clau, especialment en aquelles masculinitzades (com la Policia Local o el personal operari), on la participació ha estat força inferior.

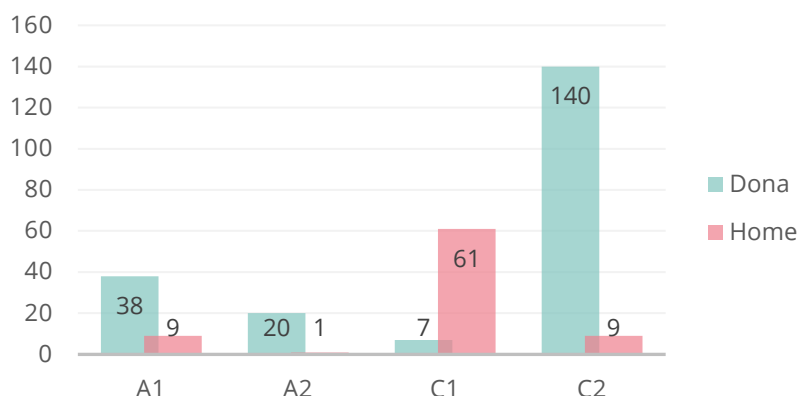
Gràfic 2. Formacions realitzades per gènere i conveni col·lectiu



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

Seguint el que hem estat observant en els gràfics anteriors, el gràfic 3 **mostra una forta feminització del grup C2, amb 140 dones que molt probablement han participat en formacions associades a tasques administratives o de suport**. En canvi, el grup C1 està altament masculinitzada (61 homes), vinculant-se amb àmbits com la Policia Local o operaris, on també s'ha detectat una participació masculina majoritària a la formació. En canvi, als grups A1 i A2, la presència femenina és majoritària, fet **que indica una bona participació de dones en categories tècniques o de gestió**.

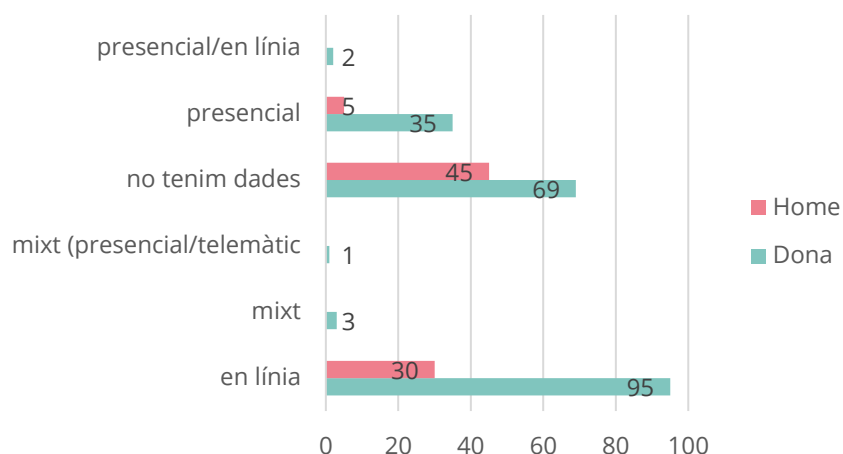
Gràfic 3. Formacions realitzades per gènere i grup professional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

Pel que fa a la **modalitat de la formació** el gràfic mostra que **les dones han participat majoritàriament en formacions en línia (95 casos)**, mentre que els homes ho han fet menys (30). També destaca que les dones han tingut més presència en formació presencial (35 davant 5 homes). Aquest patró pot indicar que les dones opten més per formats flexibles, probablement per conciliar amb altres responsabilitats.

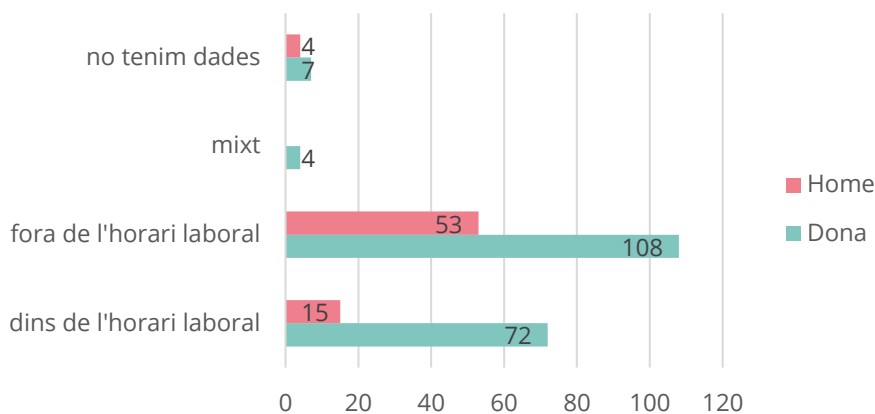
Gràfic 4. Modalitat de la formació per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

La major part de la formació s'ha realitzat per part de dones, tant dins (72) com fora de l'horari laboral (108). Els homes, en canvi, han participat principalment fora d'horari (53), i només 15 dins de la jornada laboral. Aquestes dades s'han de llegir tenint en compte que la plantilla de l'Ajuntament de Matadepera és altament feminitzada, cosa que pot generar un biaix quantitatiu en els resultats.

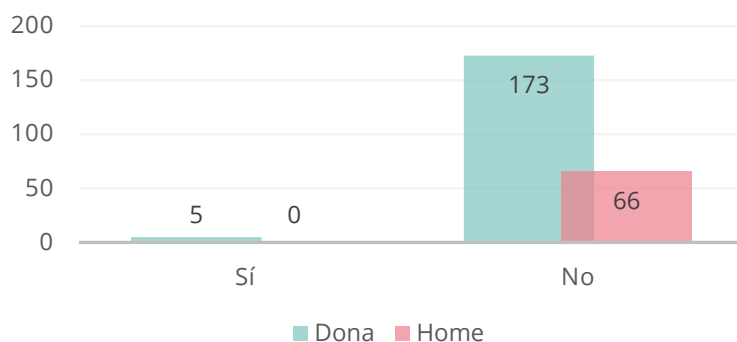
Gràfic 5. Dins o fora de l'horari laboral per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

Els resultats que ens indiquen si la plantilla ha realitzat formació en igualtat, mostren una dada molt significativa: només 5 dones han rebut formació en igualtat d'oportunitats, i cap home ho ha fet. La gran majoria de la plantilla (173 dones i 66 homes) no ha rebut cap formació en aquesta matèria. Tot i que la plantilla és clarament feminitzada, el fet que ni tan sols els homes hi hagin participat posa de manifest una certa manca de sensibilització envers la igualtat de gènere, especialment entre els col·lectius masculins.

Gràfic 6. Formació en igualtat per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

A continuació (gràfic 7) s'observa una clara concentració de dones en formacions de curta durada, especialment entre 1 i 10 hores, amb un pic destacat a 1,5 hores. A mesura que augmenta el nombre d'hores, la participació femenina disminueix notablement.

Gràfic 7. Nombre d'hores de formació per gènere



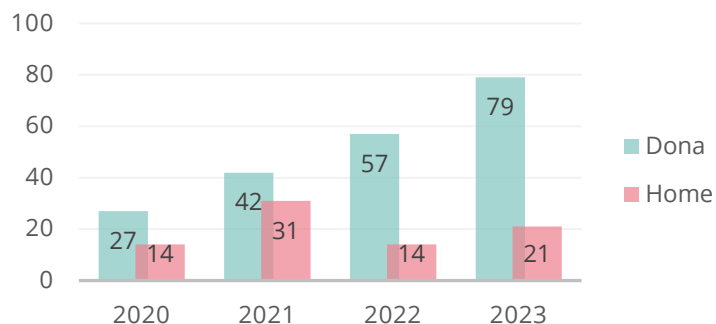
Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

En canvi, els homes apareixen més concentrats en formacions de llarga durada, especialment en trams com 20, 42, 72, 100 i 102 hores.

És clau garantir que homes i dones tinguin igual accés a formacions de més durada, i tenir en compte els condicionants de gènere (temps, horaris, conciliació) a l'hora de planificar-les. Si no es corregeix aquest desequilibri, es poden perpetuar desigualtats en la carrera professional i en l'accés a llocs de decisió.

Pel que fa a l'any d'impartició de la formació, s'observa una tendència creixent en la participació femenina a la formació: de 27 dones el 2020 fins a 79 el 2023. Els homes, en canvi, mantenen una presència inferior i força irregular.

Gràfic 8. Any impartició de la formació per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

4. EVOLUCIÓ DE LA PLANTILLA

L'evolució de la plantilla de l'Ajuntament de Matadepera entre els anys 2020 i 2023 mostra una distribució desigual entre dones i homes segons el grup professional, evidenciant una segregació tant horitzontal com vertical.

En els grups superiors (A1 i A2), s'observa una tendència positiva: **la presència de dones a l'A1 ha augmentat de manera progressiva (de 13 a 20), i l'A2 manté una paritat força estable.** Això reflecteix una millora en la representació femenina en els nivells alts de la plantilla.

En canvi, en els grups mitjans i bàsics, la desigualtat es manté. El grup C1 continua altament masculinitzat, amb una proporció de gairebé tres homes per cada dona el 2023, probablement vinculada a àrees com la policia local i operaris de manteniment. El grup C2 ha anat oscil·lant, i tot i que el 2022 hi havia més homes, el 2023 recupera cert equilibri. Finalment, el grup AP (manteniment i consergeries) presenta una masculinització persistent, amb una presència masculina molt superior al llarg de tot el període.

Taula 3. Evolució de la distribució de la plantilla segons grup professional per gènere

Grup Professional	2023		2022		2021		2020	
	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home
A1	20	10	18	14	16	14	13	13
A2	9	7	10	8	8	7	9	8
C1	11	30	10	27	10	26	11	29
C2	19	23	19	30	22	28	24	24
AP	4	12	4	12	5	13	7	11

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

La participació femenina en càrrecs de responsabilitat (taula 4) ha experimentat una evolució positiva i sostinguda: de 15 dones el 2020 a 22 el 2023. **Això suposa una tendència clara cap a la paritat, amb les dones superant lleugerament els homes l'últim any.** Aquest avenç reflecteix un trencament parcial de la segregació vertical, afavorint la presència de dones en rols de lideratge.

Taula 4. Evolució dels càrrecs de responsabilitat per gènere

Any	Dona	Home	Total
2023	22	16	38
2022	20	20	40
2021	18	20	38
2020	15	15	30
Total	75	71	146

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

En el cas dels càrrecs intermedis, també hi ha **una presència lleugerament major de dones**, amb xifres estables entre 8 i 10 dones des de 2020. Els homes es mantenen al voltant dels 7-8 cada any. Aquesta distribució és força equilibrada durant tot el període, i mostra una manca de variació significativa.

Taula 5. Evolució dels càrrecs intermedis per gènere

Any	Dona	Home	Total
2023	9	7	16
2022	10	8	18
2021	8	7	15
2020	9	8	17
Total	36	30	66

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

5. PROCESSOS DE SELECCIÓ

Tot i que les dones representen gairebé el 39% de les candidatures, el seu accés a determinades places reflecteix una clara segregació horitzontal i vertical:

- Cossos de seguretat (Policia Local i caporals): Tots els llocs han estat ocupats per homes, tot i que en algunes convocatòries hi havia participació femenina. En el cas més clar (3 agents per oposició), 21 dones es van presentar per a 3 places, totes cobertes per homes. Aquesta tendència reflecteix la forta masculinització d'aquest sector.
- Llocs tècnics de nivell alt (A1/A2): Malgrat que les dones tenen una presència important com a candidates (per exemple, 12 dones per a 1 plaça d'administració general), els homes són els seleccionats en alguns casos. Això apunta a possibles dificultats d'accés de les dones a posicions de responsabilitat, malgrat la seva elevada participació.

- Llocs administratius i de suport (C1/C2): Aquí les dones no només presenten majoria aclaparadora de candidatures, sinó que també són les seleccionades en pràcticament tots els casos. Aquest fet reforça la segregació horitzontal, amb una associació persistent dels rols administratius al gènere femení.

Taula 6. Processos de selecció per gènere durant el període 2020-2023

Plaça convocada	Dones presentades	Homes presentats	Persona seleccionada
1 agent de Policia Local concurs	0	4	Home
1 agent de Policia Local concurs oposició	2	22	Home
1 tècnic/a superior de medi ambient, salut i protecció civil	2	3	Dona
1 tècnic/a auxiliar informàtic/a	1	5	Home
1 administratiu/va promoció interna	1	0	Dona
3 agents de policia local concurs oposició	21	106	3 Homes
3 agents de policia local concurs mobilitat interadministrativa	0	3	3 Homes
1 tècnic/a superior administració general	12	2	Home
1 tècnic/a de contractació	8	3	Dona
2 caporals Policia Local promoció interna	0	3	2 Homes
1 tècnic/a de gestió documental	2	0	Dona
1 tècnic/a de comunicació	3	0	Dona
2 administratius/ves	18	0	2 Dones
4 auxiliars administratius/ves	27	2	4 Dones
TOTAL	97	153	250
TOTAL (%)	38,80	61,20	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

Per tant, els resultats mostren una tendència general a reproduir estereotips de gènere en l'ocupació pública, amb els homes accedint a rols de seguretat o de direcció tècnica i les dones concentrades en tasques administratives.

La taula 7 taula mostra la composició dels tribunals de selecció segons sexe i rol — presidència, vocals i secretaria— per a diferents convocatòries a l'Ajuntament de Matadepera.

- Presidència: Tots els tribunals han estat presidits per **homes (100%)**, sense cap presència femenina. Aquesta dada evidencia una clara **segregació vertical** i pot reflectir una manca d'aplicació del principi de paritat en els òrgans de decisió.
- Vocals: Hi ha una distribució una mica més equilibrada, amb un 66,67% d'homes i 33,33% de dones. Tot i així, la presència masculina continua dominant, especialment en processos vinculats a cossos de seguretat.
- Secretaria: En aquest cas s'inverteix el patró ja que el **78,57% de les secretaries han estat ocupades per dones**, cosa que reforça els estereotips de gènere associats a rols de suport i gestió administrativa, habitualment feminitzats.

Taula 7. Constitució dels tribunals de selecció per gènere

Tribunals Plaça convocada	President/a		Vocals		Secretari/ària	
	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
1 agent de Policia Local concurs	1		2	2		1
1 agent de Policia Local concurs oposició	1		2	1		1
1 tècnic/a superior de medi ambient, salut i protecció civil	1		2	1		1
1 tècnic/a auxiliar informàtic/a	1		2	1		1
1 administratiu/va promoció interna	1		1	2		1
3 agents de policia local concurs oposició	1		5	0		1
3 agents de policia local concurs mobilitat interadministrativa	1		5	0		1
1 tècnic/a superior administració general	1		3	1		1
1 tècnic/a de contractació	1		1	1		1
2 caporals Policia Local promoció interna	1		4	1		1
1 tècnic/a de gestió documental	1		1	1	1	
1 tècnic/a de comunicació	1		1	1	1	
2 administratius/ves	1			2		1
4 auxiliars administratius/ves	1		1	1	1	
TOTAL	14		30	15	3	11
TOTAL %	100%		66,67%	33,33%	21,43%	78,57%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2024.

Quan els tribunals no són paritaris, existeix un risc real que es reproduïxin visions i criteris no neutres, basats en rols de gènere i expectatives socials. Això pot perjudicar les oportunitats d'accés de les dones a determinades categories professionals, especialment en

àmbits masculinitzats. Per tant, recomanem revisar la composició dels tribunals per garantir la paritat real, tal com estableix la Llei d'Igualtat. Això implica no només equilibrar els sexes, sinó també evitar que les dones quedin relegades a rols de secretaria. Alhora, caldria incorporar formació en biaix de gènere als membres dels tribunals per garantir processos selectius més objectius, equitatius i ajustats als principis de mèrit i capacitat, sense reproduir desigualtats.

Taula 8. Promocions segons àrea o departament per gènere durant el període 2020-2023.

Sexe	Data de la promoció	Categ. origen	Categ. destí	Grup prof. origen	Grup prof. destí	Lloc treball origen	Lloc treball destí	Situació familiar	Origen promoció per nivell formatiu	Destí promoció per nivell formatiu	Modalitat de la promoció	Increment retributiu
H	1/11/2020	C2	C1	5	5	Agent Policia Local	Agent Policia Local	Solter	ESO	Batxillerat	Superació període pràctiques	SI
D	1/8/2020	C2	C1	7	5	Auxiliar administrativa	Administrativa	Casada 2 fills a càrrec	ESO	Batxillerat	Superació procés selectiu	SI
D	18/9/2020	C2	C1	7	5	Auxiliar administrativa	Administrativa	Casada 3 fills a càrrec	ESO	Batxillerat	Designació de l'organització	SI
H	1/3/2020	C2	C1	9	8	Operari manteniment	Operari especialista	2 fills a càrrec	ESO	Batxillerat	Designació de l'organització	SI
H	1/3/2020	C2	C1	9	8	Operari manteniment	Operari especialista		ESO	Batxillerat	Designació de l'organització	SI
D	19/7/2022	C1	A2	5	2	Tècnica auxiliar	Tècnica RRHH	Casada 2 fills a càrrec	Batxillerat	Grau universitari	Superació procés selectiu	SI
H	1/10/2022	C2	C1	5	5	Agent Policia Local	Agent Policia Local	1 fill a càrrec	ESO	Batxillerat	Superació procés selectiu	SI
H	1/10/2023	C2	C1	5	5	Agent Policia Local	Agent Policia Local		ESO	Batxillerat	Superació període pràctiques	SI
D	1/9/2023	C2	A2	7	2	Auxiliar administrativa	Tècnica contractació	3 fills a càrrec	ESO	Grau universitari	Superació procés selectiu	SI
D	18/12/2023	C2	A1	7	1	Auxiliar administrativa	Tècnica arxiu i gestió documental	2 fills a càrrec	ESO	Grau universitari	Superació procés selectiu	SI
H	18/12/2023	C2	C1	5	5	Agent Policia Local	Agent Policia Local		ESO	Batxillerat	Superació període pràctiques	SI

El total de promocions és equilibrat per sexe: 6 homes i 5 dones han accedit a promocions, però les promocions femenines han implicat major mobilitat vertical, passant de grups

professionals baixos (C2) a nivells més alts (A2 i A1). Els homes, però, es concentren en promocions dins de la mateixa categoria (C2 a C1), principalment dins el cos de Policia Local o operaris. En canvi, les dones han promocionat a llocs qualificats dins de l'administració com tècnica de contractació, tècnica de RRHH o tècnica d'arxiu.

Totes les dones promocionades tenen persones a càrrec (fills), destacant càrregues familiars importants (fins a 3 fills). Els homes, en canvi, o bé no tenen càrregues familiars o no les declaren, la qual cosa pot reflectir una menor afectació o percepció d'impacte de la conciliació en la seva trajectòria professional.

En tots els casos, tant homes com dones, el nivell formatiu d'origen és bàsicament l'ESO o el Batxillerat, però només les dones arriben a posicions que requereixen estudis universitaris, fet que pot indicar una aposta per la formació contínua per part de les treballadores, sovint necessària per superar barreres d'accés.

Les dones han promocionat majoritàriament a través de proves selectives, és a dir, amb processos reglats i per mèrit. Però diversos homes han promocionat per designació de l'organització o període de pràctiques, fet que pot posar en qüestió l'equitat en els mecanismes de promoció i donar lloc a biaixos.

En resum, realitzant un anàlisi general de la taula, aquesta mostra un patró clàssic de diferenciació per rols: els homes promocionen més dins de serveis tradicionalment masculinitzats (com la Policia Local), mentre que les dones accedeixen a llocs administratius i tècnics amb major càrrega formativa.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DE LES ENTREVISTES, GRUP DE DISCUSSIÓ I QÜESTIONARI A LA PLANTILLA

GRUP DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

Amb l'objectiu d'analitzar la gestió dels recursos humans des d'una perspectiva de gènere, s'han recollit les opinions de les dues persones entrevistades, així com les aportacions d'un grup de discussió format per treballadors municipals homes de diferents àrees.

Les dues entrevistes coincideixen en el fet que **els processos de selecció es desenvolupen de forma objectiva**, basant-se en convocatòries públiques i criteris reglats. **No obstant això, no s'han revisat amb una mirada crítica per detectar possibles biaixos de gènere o desigualtats indirectes**, fet que podria limitar l'accés equitatiu a determinades posicions. Aquest aspecte es veu reforçat per les dades analitzades, que mostren que els homes accedeixen sovint a promocions a través de designacions internes, mentre que les dones ho fan mitjançant processos reglats, més exigents i competitiu.

Pel que fa a la formació, totes les persones participants reconeixen que **no s'han impulsat accions formatives en matèria d'igualtat de manera sistemàtica ni generalitzada**, més enllà d'algunes accions puntuals. Això dificulta la presa de consciència col·lectiva sobre les desigualtats de gènere que poden existir dins l'organització, especialment quan no són evidents ni explícites.

També es constata que **les mesures de conciliació existeixen i són accessibles**, però el seu ús és clarament més habitual entre les dones, que continuen assumint majoritàriament les tasques de cura. Aquesta realitat reforça els rols de gènere tradicionals i pot afectar les trajectòries professionals femenines, limitant, per exemple, l'accés a formacions de llarga durada o a llocs de responsabilitat.

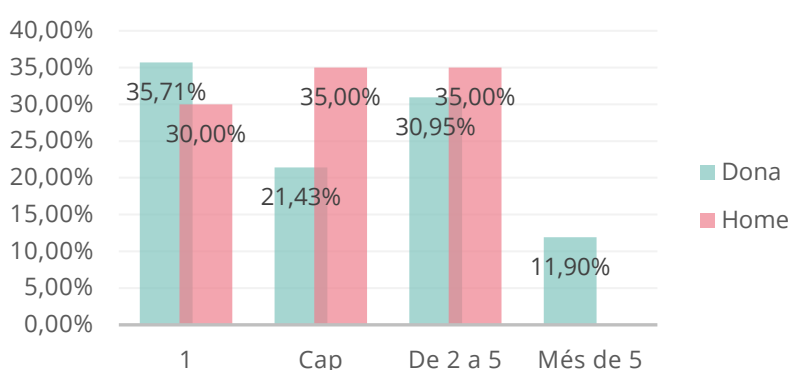
Finalment, **tant les entrevistes com el grup de discussió posen de manifest una percepció generalitzada d'igualtat-**

QÜESTIONARI

A continuació, farem una anàlisi amb perspectiva de gènere del qüestionari que es va facilitar a la plantilla.

El gràfic 1 ens indica **quantes formacions dins de l'àmbit laboral ha fet la plantilla en els darrers 12 mesos**. Observem com en les franges de 2 a 5 formacions, els percentatges són molt similars entre dones i homes (30,95% i 35%), però només les dones han fet més de 5 formacions (11,9%), cosa que pot estar relacionada amb determinats perfils professionals (com l'administració, més feminitzada) on la formació contínua està més institucionalitzada.

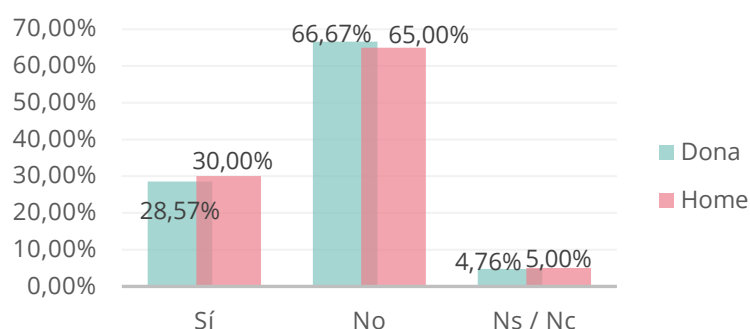
Gràfic 1. Quantes formacions dins de l'àmbit laboral has fet en els darrers 12 mesos?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

A la pregunta **“Has rebut formació en matèria d'igualtat de gènere i LGBTI+?”** la **majoria aclaparadora del personal no ha rebut formació** en aquest àmbit (66,67% dones i 65% homes), fet que evidencia una mancança estructural i una oportunitat clara de millora per part de l'Ajuntament pel que fa a la sensibilització i capacitació en igualtat.

Gràfic 2. Has rebut formació en matèria d'igualtat de gènere i LGBTI+?



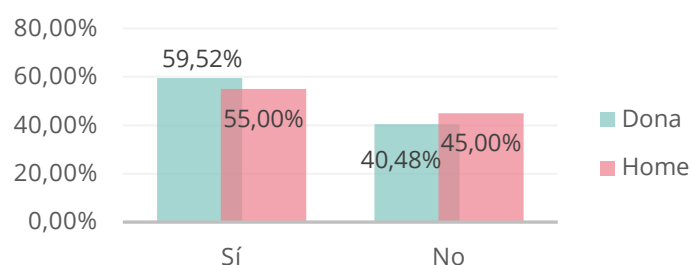
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

Les persones que han afirmat haver realitzat formació en matèria d'igualtat, indiquen haver assistit a les següents formacions:

Temàtica formació	Nombre de formacions
Formació sobre igualtat entre dones i homes	8
Llenguatge no sexista i inclusiu	2
Perspectiva LGBTI+ i Deure d'Intervenció	5
Violència de gènere (aspectes jurídics de la Llei Integral contra la violència)	1

Pel que fa als resultats del gràfic 3, observem que la diferència de resultats entre dones i homes no és molt gran, alhora que sorprèn positivament que **les dones percebin una evolució lleugerament més gran** que els homes, tenint en compte que sovint són elles qui tenen més dificultats per accedir a llocs de responsabilitat per factors estructurals com la segregació vertical o les càrregues de cura. Això pot indicar una obertura progressiva a l'assignació de noves responsabilitats a dones dins la institució, o bé que les dones valoren més els petits avenços, mentre que els homes poden tenir expectatives més altes de promoció vertical.

Gràfic 3. Des que vas entrar a treballar a l'Ajuntament, has evolucionat professionalment (noves funcions, responsabilitats, etc.)?



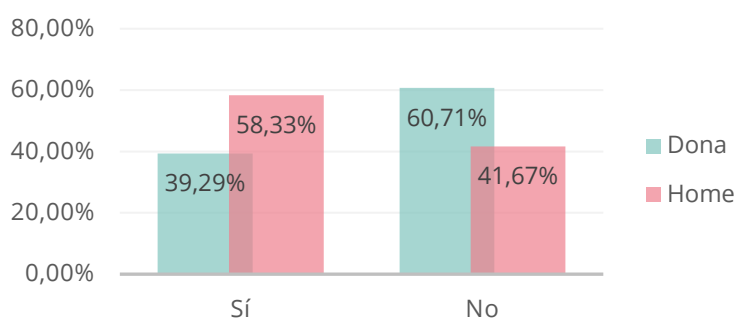
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

El següent gràfic aporta una informació clau que complementa la pregunta anterior sobre l'evolució professional dins l'Ajuntament de Matadepera, revelant diferències de gènere

significatives en termes de promoció real: **Només el 39,29% de les dones** afirmen que la seva evolució ha comportat una promoció laboral (canvi de categoria, millora retributiva o accés a un càrrec), davant del **58,33% dels homes**.

Tot i que un percentatge lleugerament més elevat de dones manifestava haver evolucionat professionalment (gràfic anterior), **aquesta evolució no s'ha traduït en una promoció efectiva per a la majoria d'elles**. Això evidencia un **possible sostre de vidre**: les dones poden accedir a més tasques o responsabilitats, però sense que això impliqui un reconeixement formal, retributiu o jeràrquic. Per tant, és fonamental que els processos de reconeixement i promoció siguin transparents i incorporin criteris d'igualtat per evitar que les dones quedin estancades en rols amb més responsabilitat però sense millores reals en condicions laborals o retributives.

Gràfic 4. En cas afirmatiu, aquesta evolució ha suposat una promoció laboral (categoria laboral, retribució, càrrec...)?



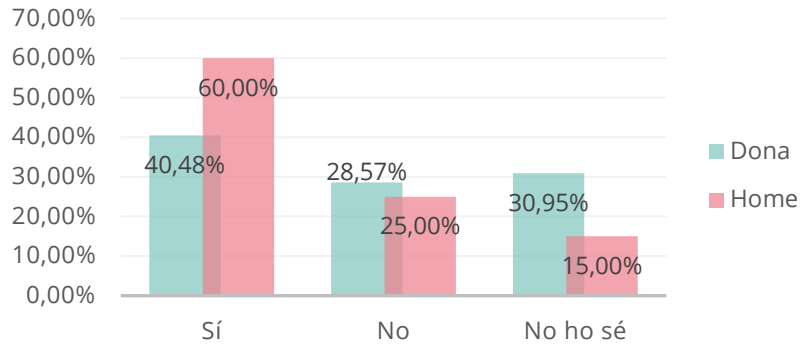
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

El gràfic 5 complementa les dues preguntes anteriors sobre l'evolució i la promoció laboral dins l'Ajuntament, aportant una **valoració subjectiva sobre la percepció de justícia i mèrit en els processos de promoció**: El 60% dels homes consideren que les promocions es basen en els mèrits i capacitats, davant d'un 40,48% de dones.

Per altra banda, el **dobte d'incertesa entre les dones** ("No ho sé") podria indicar manca d'informació dels processos de promoció, cosa que pot tenir a veure amb dinàmiques internes poc comunicades.

Aquests resultats reforcen la idea d'una percepció de biaix de gènere en les promocions, ja detectada en preguntes anteriors. La diferència entre dones i homes pel que fa a la **confiança en la igualtat d'oportunitats posa de manifest la necessitat d'establir procediments clars, transparents i comunicats** en els processos de promoció.

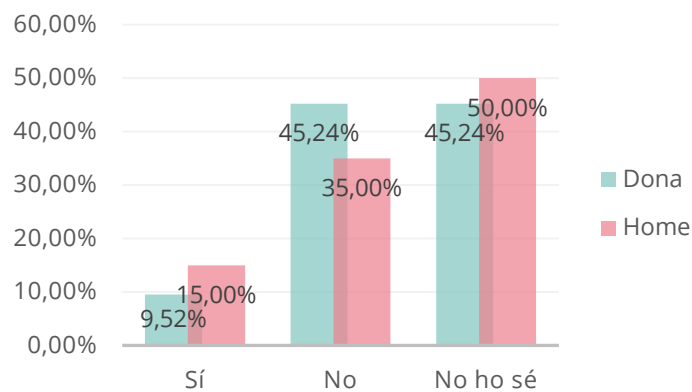
Gràfic 5. Indica el teu grau d'acord o desacord amb les següents afirmacions: Les promocions laborals es fan en base als mèrits professionals i capacitats.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

Finalment, els resultats de l'últim gràfic indiquen que hi ha **poca consciència o visibilització de la paritat com a criteri de promoció laboral**, fet que pot ser indicatiu d'una oportunitat de millora. Seria recomanable incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció i promoció de manera més explícita.

Gràfic 6. Indica el teu grau d'acord o desacord amb les següents afirmacions: Les promocions laborals es fan en base a la paritat de gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	SITUACIÓ ACTUAL	RECOMANACIONS
1. Instruments i tècniques de selecció neutres.	Els processos són públics i regulats, però no s'han revisat amb perspectiva de gènere.	Revisar els processos de selecció per detectar possibles biaixos de gènere.
2. Nom i descripció dels llocs de treball.	Encara s'utilitza llenguatge genèric masculí i hi ha rols altament masculinitzats o feminitzats segons l'àrea.	Aplicar llenguatge no sexista a les descripcions i revisar els requisits perquè no reproduïxin rols de gènere. Fer visible la diversitat de perfils.
3. Perspectiva de gènere en el desenvolupament del personal.	No hi ha una estratègia definida per a promoure trajectòries professionals equitatives.	Fer seguiment de les promocions i accés a càrrecs amb dades desagregades.
4. Mesures positives per fomentar la participació de dones.	No s'han implementat accions específiques. Les dones accedeixen més a llocs temporals i menys a través de processos selectius.	Desenvolupar accions de discriminació positiva, especialment en àrees masculinitzades.
5. Proporció de dones i homes en els processos de selecció i resultats.	Les dones són menys seleccionades en llocs tècnics i de seguretat malgrat presentar-se en alguns casos amb força.	Avaluar els criteris de selecció. Garantir la igualtat d'oportunitats en àrees masculinitzades.
6. Participació de dones en l'avaluació dels processos de selecció (tribunals).	Tots els tribunals han estat presidits per homes. Les dones són majoritàries només en rols de secretaria.	Garantir la paritat real en els òrgans de selecció, especialment en llocs de decisió (presidència). Formar els membres dels tribunals en igualtat i detecció de biaixos.
7. Accions de promoció interna per a dones.	Les dones promocionen menys sovint i en menor mesura que els homes. Quan ho fan, accedeixen a llocs amb més exigència formativa.	Establir processos de promoció transparents i accessibles. Estudiar si els mecanismes actuals penalitzen la trajectòria femenina per motius com la conciliació o la manca d'informació.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 5

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
5.1.	Instruments i tècniques de selecció neutres.			X
5.2.	Nom i descripció dels llocs de treball.		X	
5.3	Perspectiva de gènere en el desenvolupament del personal.		X	
5.4.	Mesures positives per fomentar la participació de dones.		X	
5.5.	Proporció de dones i homes en els processos de selecció i resultats.			X
5.6.	Participació de dones en l'avaluació dels processos de selecció (tribunals).		X	
5.7.	Accions de promoció interna per a dones.		X	

ÀMBIT 6. REGISTRE RETRIBUTIU

En aquest àmbit es comprova el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que, a llocs de treball igual o d'igual valor els correspon igual retribució.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

Dins del Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Matadepera, l'anàlisi de les retribucions de la plantilla permet detectar possibles desigualtats salarials per raó de sexe. L'estudi de les retribucions mitjançant la desagregació per gènere i per categoria professional busca confirmar o desmentir l'existència de discriminacions retributives.

Les dades salarials s'han obtingut del Departament de Recursos Humans i complementat amb les percepcions de la plantilla a través d'un qüestionari. Segons la normativa vigent (Estatut dels Treballadors/es i Estatut Bàsic de l'Empleat/da Públic/a), es reconeix el principi d'igualtat salarial per a feines d'igual valor.

L'anàlisi diferencia entre:

- **Retribucions bàsiques**, associades al grup professional (A1, A2, C1, C2 o AP).
- **Retribucions complementàries**, que valoren les característiques específiques del lloc de treball (responsabilitat, especial dedicació, torns, perillositat, etc.).

Les retribucions bàsiques són iguals per a totes les persones dins d'una mateixa categoria segons les taules dels Pressupostos Generals de l'Estat o el conveni col·lectiu. No obstant això, és en els complements salarials on es detecten diferències més marcades. Sectors amb elevada presència masculina, com la Policia Local o la Brigada, reben complements per treball nocturn, perillositat o disponibilitat, cosa que augmenta la seva retribució final.

Pel que fa **als complements de destí i complements específics**, es basen en factors com la responsabilitat, la dificultat tècnica, la gestió de recursos o la disponibilitat horària. Aquests complements es vinculen als llocs de treball i poden tenir una incidència considerable en el salari anual.

Les dones, tot i percebre el mateix salari base, acostumen a ocupar llocs menys valorats econòmicament i amb menor càrrega complementària, la qual cosa genera diferències retributives globals. Així, la bretxa salarial detectada no es produeix pel salari base, sinó per la diferent valoració i remuneració dels llocs de treball ocupats majoritàriament per homes.

INDICADORS

1	Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.
2	Proporció de dones i homes per categoria i nivells retributius.

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE MATADEPERA

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL

La revisió documental ha consistit en recollir les dades facilitades per l'àrea de Recursos Humans en relació als salaris per analitzar si es produeix una bretxa salarial al Consistori que és la diferència de sous entre homes i dones, a favor dels primers.

Aquest indicador es pot calcular utilitzant diverses dades d'ingressos i, segons quines utilitzem, podrem fer una lectura o una altra del resultat. Per aquest motiu **és fonamental utilitzar el salari brut anual mitjà, que permet prendre en consideració totes les diferències entre treballadors i treballadores.**

- [Salari base](#), que és la retribució fixada per unitat de temps o d'obra i que constitueix la part fonamental del salari.
- I, si escau, [complements salarials](#), definits com les retribucions que s'addicionen al salari base. Poden ser de diversos tipus i no solen tenir una terminologia uniforme, es poden denominar plusos, primes, complements o premis.

El registre retributiu que realitzem es base en el càlcul de mitjana i la mediana de la retribució que rep la plantilla i la bretxa corresponent.

La identificació de la bretxa passa necessàriament per fer càlculs sobre la base de les dades existents, de manera que puguem veure fàcilment les desigualtats salarials a l'Ajuntament. Es tracta de calcular la bretxa global, així com les mitjanes aritmètiques i les medianes dels salaris base, complements salarials i percepcions extrasalarials, per cada grup professional, categoria professional, nivell o lloc de treball, desglossades per sexe.

Si la bretxa és $>0\%$. Les dones cobren $X\%$ menys que els homes.

Si la bretxa és $=0\%$. Dones i homes cobren igual.

Si la bretxa és $<0\%$. Les dones cobren $X\%$ més que els homes.

El resultat d'aquest càlcul ens permetrà veure la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes.

Realitzarem el càlcul de la bretxa salarial a partir de la mitjana i la mediana a partir de dos models:

- **Retribució total anual.** Es recull la retribució total de l'any de referència. Aquest guany anual brut és l'utilitzat per a la comparació salarial per categoria, grup professional o lloc de treball.
- **Retribució total anual per hora o guany per hora.** El càlcul a partir de la retribució total anual/hora és necessari per a estudiar les retribucions de les persones amb diferents jornades (temps complet i parcial, jornades reduïdes, etc). La retribució per hora s'estima com el guany anual, dividit entre les hores reals treballades en l'any de referència

En aquest Registre Retributiu s'han realitzat dues tipologies d'anàlisi: principalment, el càlcul de la bretxa salarial mitjançant la mitjana i la mediana de la retribució total anual; i complementàriament, el càlcul basat en la retribució per hora real treballada, per tenir en compte les diferents jornades laborals (com jornades parcials o reduïdes).

PERCEPCIONS SALARIALS I BRETXA SALARIAL DEL CÀLCUL DE LA MITJANA I LA MEDIANA

La diferència entre utilitzar la mitjana o la mediana en el càlcul de la bretxa salarial es basa en com es gestionen els valors extrems en les dades salarials. **La mitjana** s'obté sumant tots els salaris i dividint pel nombre total de persones, i pot veure's fortament influïda per salaris molt alts o molt baixos. Això pot alterar la percepció real de la bretxa si existeixen desigualtats extremes en algun dels sexes. **La mediana**, en canvi, identifica el salari que es troba al centre de la distribució, sense quedar afectada pels valors més extrems. Per aquest motiu, ofereix una imatge més fidel de la situació general de la plantilla.

En molts casos s'utilitza la mitjana perquè proporciona una visió global del volum econòmic salarial, però la mediana resulta especialment útil per captar amb més precisió la realitat de la majoria dels treballadors i treballadores, sobretot en contextos on hi ha grans diferències individuals de retribució.

ANÀLISI DELS COMPLEMENTES SALARIALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

En el context de la retribució salarial, el complement de destí i el complement específic són components diferenciats que ajuden a entendre la configuració del sou i la seva relació amb la bretxa salarial de gènere a l'Ajuntament de Matadepera.

El complement de destí està associat a factors com l'antiguitat, la categoria professional o les responsabilitats generals, i tendeix a aplicar-se de manera relativament homogènia dins de la plantilla. Les diferències en aquest complement acostumen a reflectir l'escalafó o l'experiència dins l'organització.

En canvi, el **complement específic** està vinculat a les característiques particulars del lloc de treball: funcions concretes, responsabilitats específiques o condicions especials de la tasca. Aquest complement pot variar notablement entre persones, i sovint evidencia disparitats en l'assignació de rols i responsabilitats, fet que pot contribuir a generar bretxes salarials si hi ha segregació de funcions per gènere.

A continuació, presentem dues taules resum amb els resultats globals de la **mitjana i la mediana de la retribució total anual per sexe i bretxa salarial**. Aquestes taules s'elaboren com a síntesi inicial del que s'analitzarà en detall al llarg del document. Posteriorment, s'estudiaran de manera específica els resultats de la bretxa salarial segons categoria professional, grup professional i lloc de treball, per identificar amb més precisió els factors que expliquen les diferències retributives observades.

Taula 1. Mitjana de la retribució total anual per sexe i bretxa salarial

	SALARI BASE ANUAL	COMPLEMENT SALARIAL DE DESTÍ	COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC	TOTAL RETRIBUCIÓ MENSUAL	TOTAL RETRIBUCIÓ ANUAL
Dones	10.222,58 €	5.424,60 €	10.265,55 €	2.008,23 €	28.115,31 €
Homes	9.168,09 €	5.022,31 €	12.921,57 €	2.234,83 €	31.287,70 €
Diferència	+1.054,49 €	+402,29 €	-2.656,02 €	-226,60 €	-3.172,39 €
Bretxa salarial	-11,50%	-8,0%	20,60%	10,10%	10,10 €

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Salari base i complement de destí: Les dones cobren de mitjana més que els homes en aquests dos conceptes bàsics. Això podria indicar que, globalment, les dones tenen una millor posició formal en el que fa referència a la seva plaça o escala administrativa.

Complement específic: És aquí on es genera la gran diferència: els homes cobren molt més (2.656,02€ més de mitjana), amb una bretxa del 20,6% a favor dels homes. Aquest complement acostuma a estar associat a funcions específiques, disponibilitat horària, càrrecs, responsabilitats, penositat o condicions especials del lloc de treball. Per tant, aquesta dada evidencia una segregació vertical: els homes ocupen majoritàriament llocs de treball amb complements específics més elevats (ex: Policia Local, brigada, serveis tècnics).

Taula 2. Mediana de la retribució total anual per sexe i bretxa salarial

	SALARI BASE ANUAL	COMPLEMENT SALARIAL DE DESTÍ	COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC	TOTAL RETRIBUCIÓ MENSUAL	TOTAL RETRIBUCIÓ ANUAL
Dones	8.479,20 €	4.960,90 €	10.129,70 €	1.886,97 €	26.417,64 €
Homes	8.488,08 €	5.038,04 €	10.129,70 €	2.145,91 €	30.042,78 €
Diferència	-8,88 €	-77,14 €	0,00	-258,94 €	-3.625,14 €
Bretxa salarial	0,10%	1,5%	0,00%	12,10%	12,10 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Salari base anual: La diferència entre dones i homes és mínima (0,10%), pràcticament inexistent. Això indica que la retribució de partida, segons la categoria o el lloc, és equivalent entre sexes.

Complement salarial de destí: Hi ha una lleugera bretxa (1,5%) a favor dels homes, relacionada amb diferències en l'escalafó o en els nivells de responsabilitat.

Complement salarial específic: No hi ha diferència entre dones i homes en aquest cas. Aquesta igualtat suggereix que, en la mediana, les funcions específiques reconegudes formalment són iguals per als dos sexes.

Taula 3. Comparativa de la bretxa salarial a Catalunya i a l'Ajuntament de Matadepera

Matadepera Dones	28.115,31 €
Catalunya Dones	25.659,03 €
Matadepera Homes	31.287,70 €
Catalunya Homes	31.878,42 €
Bretxa salarial Matadepera	10,10%
Bretxa salarial Catalunya	19,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de Matadepera 2024, i de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

La comparativa entre l'Ajuntament de Matadepera i Catalunya revela una tendència interessant. Tot i que hi ha una bretxa salarial de gènere (10,10%) a Matadepera, que indica una lleugera avantatge dels homes, aquesta bretxa és molt menor en comparació amb la bretxa salarial de gènere a Catalunya (19,50%), on les dones tenen una desavantatge significativament més gran en termes de retribució mitjana.

Això podria ser indicatiu que les polítiques de gènere i pràctiques de retribució a l'Ajuntament de Matadepera podrien estar funcionant millor que a nivell català, ja que la bretxa salarial és significativament menor.

1. ANÀLISI DE LA MITJANA I LA MEDIANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER SEXE

Aquesta anàlisi amb perspectiva de gènere es basa en les dades proporcionades per l'Ajuntament de Matadepera sobre la mitjana i la mediana de la retribució total anual per sexe. A continuació, es proporciona una anàlisi detallada:

Taula. Mitjana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe

Mitjana de la retribució total anual	Dones	Homes	Total General	Bretxa Salarial
	28.115,31 €	31.287,70 €	29.928,11 €	10,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

L'anàlisi de la mitjana de la retribució total anual a l'Ajuntament de Matadepera mostra que les dones perceben una mitjana de 28.115,31€ anuals, mentre que els homes n'obtenen 31.287,70€, **fet que suposa una bretxa salarial del 10,1% a favor dels homes.**

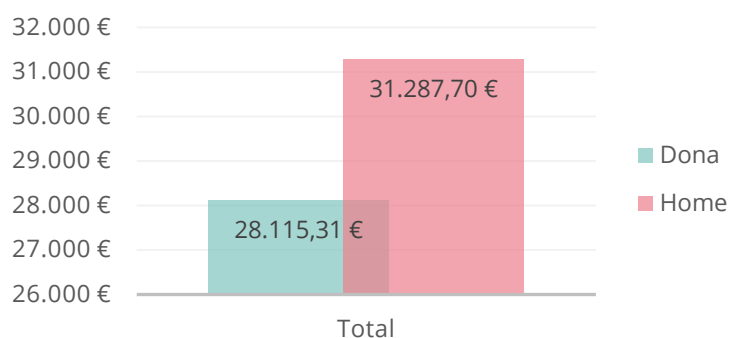
Aquesta diferència no sempre respon a discriminacions directes, sinó que sovint és conseqüència de desigualtats estructurals com ara:

- La distribució dels llocs de treball, amb una major presència masculina en posicions amb complements específics elevats o millors condicions salarials.
- L'accés desigual a càrrecs de responsabilitat o a llocs de més alta qualificació, sovint més masculinitzats.

- Els efectes de la conciliació, que poden fer que les dones, per raons de cures o de disponibilitat, optin o siguin derivades cap a llocs amb menor retribució total.

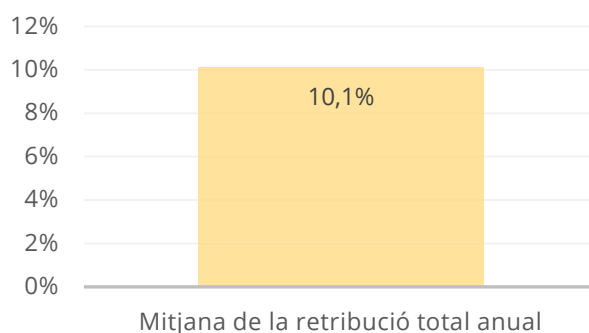
Per revertir aquesta situació, esdevé essencial aprofundir en l'anàlisi per categories professionals, grups professionals i llocs de treball, i que realitzarem al llarg del document.

Gràfic. Mitjana de la retribució total anual per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana de la retribució total anual per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Tant la mitjana com la mediana indiquen l'existència d'una bretxa salarial a favor dels homes, però la mediana mostra una desigualtat lleugerament superior (12,1% versus 10,1% en la mitjana).

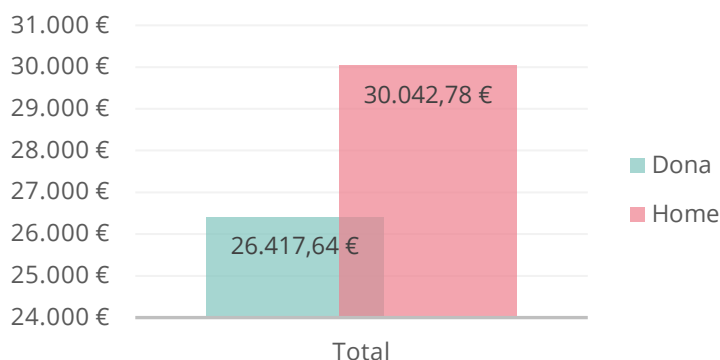
La mediana reflecteix millor la situació general de la plantilla perquè no es veu alterada per salaris molt alts o molt baixos. **El fet que la bretxa sigui més elevada segons la mediana suggereix que la majoria de les dones tenen salaris inferiors als dels homes**, encara que puguin existir algunes dones amb retribucions altes que "corregeixen" parcialment la mitjana.

Taula. Mediana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe

Mediana de la retribució total anual	Dones	Homes	Bretxa Salarial
	26.417,64 €	30.042,78 €	12,1%

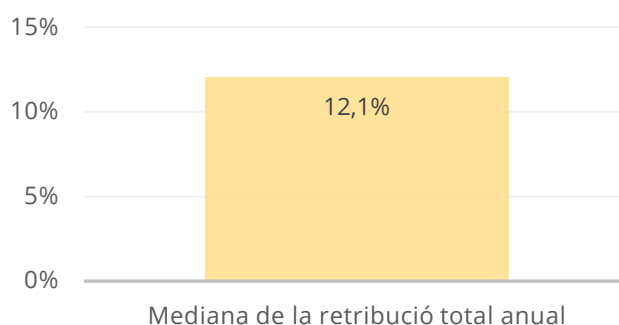
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Mediana de la retribució anual per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Bretxa salarial de la mediana de la retribució total anual per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

MITJANA I MEDIANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL PER HORA TREBALLADA:

La diferència entre la retribució total anual i la retribució per hora treballada mostra que la bretxa salarial s'amplia significativament quan es calcula per hora: arriba al **21,5%**. Aquesta situació s'explica, en part, perquè **la majoria de les persones que sol·liciten jornades reduïdes són dones** (tal com s'analitzarà a l'àmbit 9 sobre conciliació).

Això implica que, tot i tenir una retribució anual menor, el fet de treballar menys hores augmenta la diferència quan es calcula el salari per hora. A més, cal considerar que **els homes ocupen majoritàriament llocs de treball associats a complements específics**

més elevats, com és el cas de la Policia Local, la Brigada o altres llocs tècnics, cosa que incrementa encara més la seva retribució per hora.

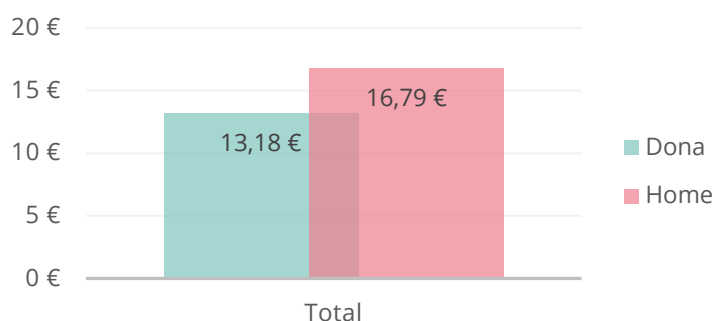
Aquesta doble realitat: dones amb jornades reduïdes i homes en llocs amb complements específics més alts, contribueix de manera clara a l'ampliació de la bretxa salarial quan es mesura segons el temps efectiu treballat.

Taula. Mitjana de la retribució total anual per hora treballada. Dades segregades per sexe

Mitjana de la retribució total anual per hora	Dones	Homes	Total General	Bretxa Salarial
	13,18 €	16,79 €	15,36 €	21,5%

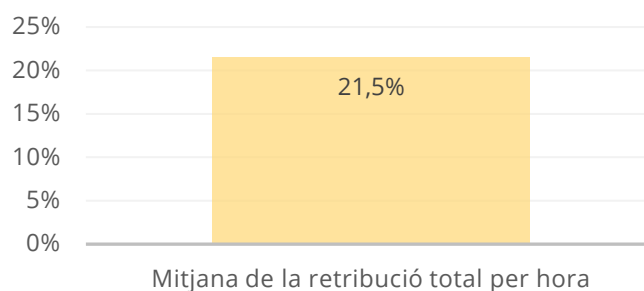
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Mitjana de la retribució total anual per hora. Dades segregades per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana de la retribució total anual per hora. Dades segregades per sexe



A diferència de la mitjana, aquí observem que la **bretxa salarial per hora és menor que la bretxa salarial anual**. Això indica que la diferència en els ingressos totals anuals pot estar influenciada per una lleugera diferència en el nombre d'hores treballades entre dones i homes.

Taula. Mediana de la retribució total anual per hora treballada. Dades segregades per sexe

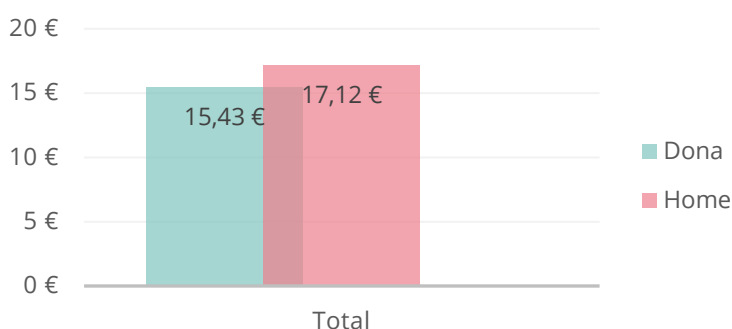
Mediana de la retribució total anual per hora	Dones	Homes	Bretxa Salarial
	15,43 €	17,12 €	9,9%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

La mediana de la retribució total anual per hora treballada mostra que les dones perceben 15,43 € per hora i els homes 17,12 €, amb una **bretxa salarial del 9,9%** a favor dels homes.

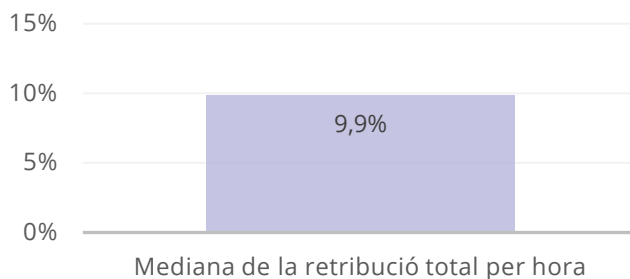
Si ho comparem amb la mitjana observem que: **La bretxa salarial és molt menor en la mediana (9,9%)** que en la mitjana (21,5%). Això indica que la majoria del personal té una diferència salarial més moderada i que són els salaris extrems (sobretot masculins) els que amplien la mitjana. Per tant, la desigualtat salarial és menys extrema per a la majoria de treballadores i treballadors, però continua existint una diferència significativa a favor dels homes.

Gràfic. Mediana de la retribució total anual per hora. Dades segregades per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Bretxa salarial de la mediana de la retribució total per hora. Dades segregades per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

1.1. ANALISI DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER CATEGORIA PROFESSIONAL:

L'anàlisi de la retribució total anual per categoria professional amb una perspectiva de gènere proporciona una visió detallada de les desigualtats salarials a l'Ajuntament de Matadepera.

Taula. Mitjana de la retribució total anual per categoria professional i sexe

Mitjana de la retribució total anual per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
Funcionari	31.296,89 €	40.238,77 €	36.556,82 €	22,2%
Laboral	26.259,39 €	25.450,05 €	25.805,37 €	-3,2%
Total general	28.115,31 €	31.287,70 €	29.928,11 €	10,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Categoria de funcionari: S'observa una **bretxa salarial molt elevada (22,2%) a favor dels homes**. Aquest diferencial és el més significatiu i indica que, dins del personal funcionari, **els homes ocupen llocs amb salaris clarament superiors** als de les dones. Pot estar relacionat amb una major presència masculina en funcions directives, tècniques o especialitzades amb complements salarials específics elevats.

Categoria laboral: En aquest cas, la bretxa és **lleugerament inversa (-3,2%)**, és a dir, **les dones laborals cobren de mitjana una mica més que els homes laborals**. Aquesta inversió pot indicar que les dones laborals es concentren en llocs amb retribucions lleugerament superiors dins d'aquest col·lectiu, o bé que els homes ocupen posicions laborals més precàries o menys valorades.

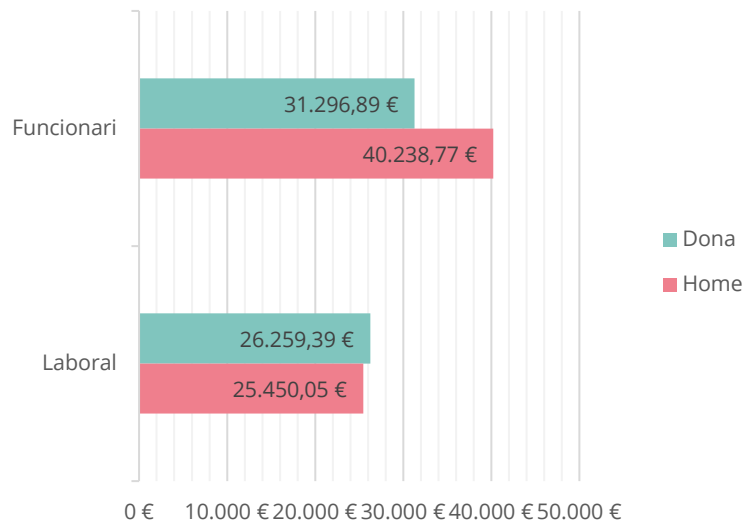
Tal i com observem a la següent taula, la combinació de major nombre i millor retribució accentua el seu pes econòmic dins de l'Ajuntament. Per tant, la dada mostra que la desigualtat retributiva es concentra en l'accés i retribució de determinats llocs vinculats a la funció pública estable.

Taula. Nombre persones per sexe i categoria professional

Nombre de dones i homes per categoria professional	Dones	Homes	Total general
Funcionari	21	30	51
Laboral	36	46	82
Total general	57	76	133

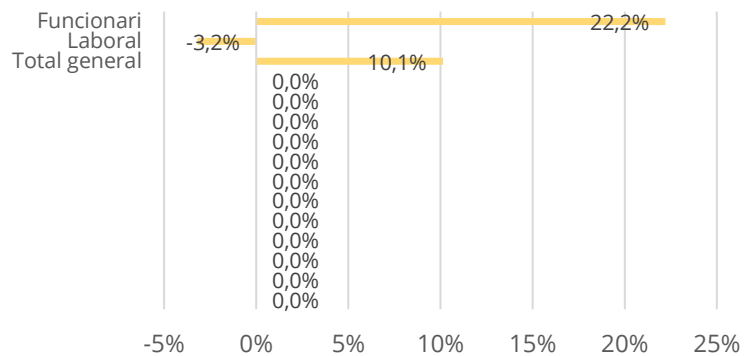
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Mitjana de la retribució total anual segregat per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana de la retribució total anual. Segregat per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Aquesta diferència més alta en la mediana (categoria Funcionariat) indica que **la major part de les dones funcionàries tenen salaris significativament inferiors als dels seus companys homes**, i que no es tracta només de casos extrems que alterin la mitjana. Aquest resultat reforça la idea que els homes ocupen majoritàriament els llocs de treball funcional millor remunerats.

L'anàlisi de les dades de retribucions mostra una bretxa salarial significativa en el personal funcional, especialment pel que fa a la mediana salarial. Aquest indicador revela que **la major part de les dones funcionàries tenen salaris inferiors als dels homes**, i que aquesta diferència no es pot atribuir exclusivament a casos extrems.

Aquesta bretxa es pot explicar, en gran part, per la **composició interna del col·lectiu funcional**, on hi ha una presència molt elevada d'homes en els llocs millor remunerats, especialment dins el **cos de la policia local**, un àmbit altament masculinitzat i amb una estructura salarial pròpia i més elevada. En canvi, les dones estan majoritàriament concentrades en àrees com **l'administració general**, on les condicions salarials són més baixes i els processos d'estabilització han estat més lents.

En aquest sentit, **es considera necessari promoure la incorporació de dones a cossos com el de la policia local**. Aquest tipus de mesures, habituals en altres administracions, no només contribueixen a reduir la bretxa salarial estructural, sinó que afavoreixen una major diversitat i equitat dins dels serveis públics essencials.

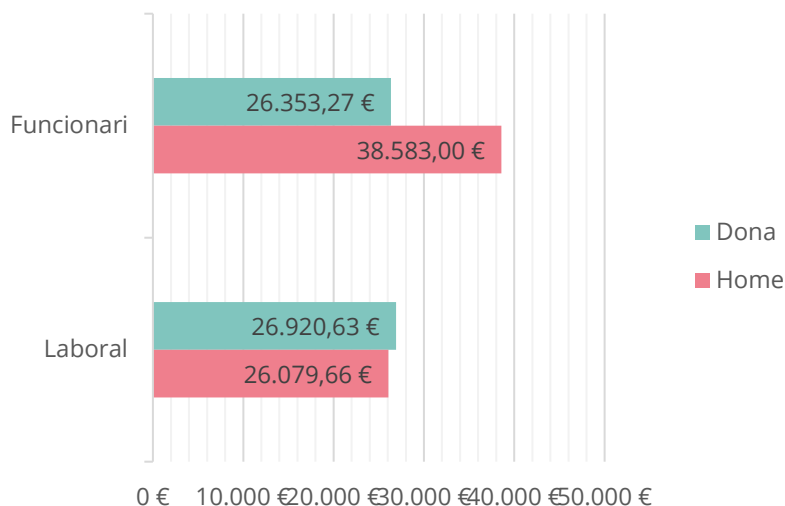
Pel que fa a la categoria Laboral tant amb la mitjana com amb la mediana, les dones **cobren lleugerament més que els homes** (una bretxa inversa del -3,2% en ambdós casos). Això indica una certa **equitat o millor posicionament de les dones** dins dels llocs laborals en aquest ajuntament.

Taula. Mediana de la retribució total anual per sexe i categorial professional

Mediana de la retribució total anual per categoria professional	Dones	Homes	Bretxa
Funcionari	26.353,27 €	38.583,00 €	31,7%
Laboral	26.920,63 €	26.079,66 €	-3,2%

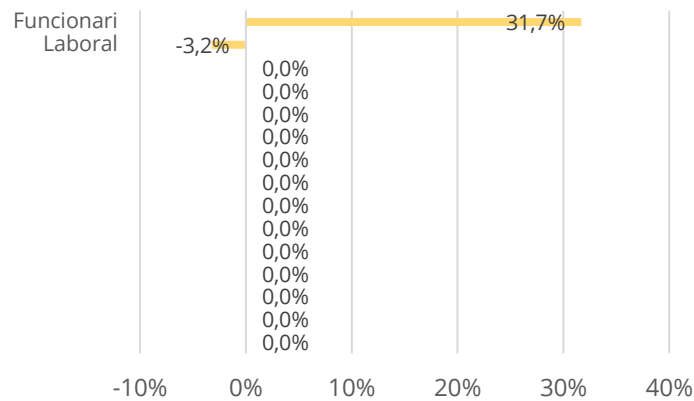
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Mediana de la retribució total anual segregat per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Bretxa salarial de la mediana de la retribució total anual segregat per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER HORA TREBALLADA I CATEGORIA PROFESSIONAL:

Pel que fa al càlcul de la retribució total anual per hora treballada i per categoria professional, els **homes funcionaris guanyen significativament més per hora que les dones funcionàries**. En canvi, en la categoria "Laboral", les **dones guanyen una mica més per hora que els homes**, tot i que és una bretxa molt poc significativa.

Això suggereix que, en el cas del personal laboral, hi ha una distribució salarial més igualitària.

Taula. Mitjana de la retribució total anual per categoria professional i sexe

Mitjana de la retribució total anual per hora i per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
Funcionari	17,29 €	22,23 €	19,76 €	22,23%
Laboral	16,53 €	16,02 €	16,27 €	-3,2%
Total general	16,91 €	19,12 €	18,13 €	11,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

La mediana ens permet veure una visió més realista de les diferències salarials, evitant l'efecte dels salaris molt alts o molt baixos que poden distorsionar la mitjana:

Pel que fa al funcionariat la diferència es fa encara més gran que en la mitjana, amb una **bretxa del 29,4% (15,05 € per a dones vs. 21,32 € per a homes)**. Això indica que les dones solen ocupar llocs de treball menys remunerats dins de l'àmbit funcional. Pel que fa al personal laboral, la bretxa salarial és força significativa a favor de les dones, cosa que pot indicar que ocupen posicions amb millor remuneració dins d'aquesta categoria.

Taula. Mediana de la retribució total anual per categoria professional i sexe

Mediana de la retribució total anual per hora i per categoria professional	Dones	Homes	Bretxa
Funcionari	15,05 €	21,32 €	29,4%
Laboral	16,85 €	14,41 €	-17,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Aquesta anàlisi confirma que la categoria professional té un fort impacte en la bretxa salarial i que la diferència és més notable en el col·lectiu de funcionaris, on els homes guanyen significativament més per hora.

1.2. ANALISI DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER GRUP PROFESSIONAL:

Observant el resultat obtingut del càlcul de la mitjana per cada grup professional, veiem com en **el grup C1 hi ha una significativa bretxa salarial del 33,1%**.

Taula. Mitjana de la retribució total anual, per sexe i grup professional

Mitjana de la retribució total anual per grup professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	31.219,33 €	24.587,73 €	29.008,80 €	-27,0%
A2	33.325,48 €	34.617,68 €	33.971,58 €	3,7%
AP	22.978,24 €	21.659,78 €	22.011,37 €	-6,1%
C1	26.805,43 €	40.070,38 €	36.485,26 €	33,1%
C2	24.854,41 €	27.004,27 €	26.036,83 €	8,0%
Total general	28.115,31 €	31.287,70 €	29.928,11 €	10,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

A continuació, es presenta una anàlisi de les dades:

El grup A1 amb una bretxa salarial del -27% està integrat per:

- **Homes:** Professor Escola de Música (7), Cap de RRHH i Organització, i Tècnic suport jurídic.
- **Dones:** Professora Escola de Música (8), Directora Escola de Música, Arquitecta (2), Adjunta Tresoreria-Hisenda, Tècnica Gestió Documental, Tècnica Medi Ambient (2), Secretària, Enginyera, Tresorera.

Les dones no només són majoria numèrica dins del grup A1, sinó que **ocupen llocs de treball amb responsabilitats tècniques i de comandament** (directora de l'Escola de Música, tresorera, arquitectes, enginyera, tècniques de gestió i medi ambient), mentre que els homes estan molt concentrats en places de professorat a l'Escola de Música.

Les funcions tècniques i de gestió ocupades per les dones tenen una retribució superior als llocs de professorat ocupats pels homes. Per tant, **la bretxa salarial negativa és el resultat directe d'una millor valoració econòmica dels llocs ocupats majoritàriament per dones** dins aquest grup. Per tant, aquest cas trenca amb la dinàmica habitual d'altres grups professionals o de la mitjana general, on els homes solen tenir més càrrecs millor retribuïts.

La composició del grup A1 a Matadepera mostra, en aquest cas, una organització on les dones han accedit majoritàriament a llocs de responsabilitat i alta qualificació, que estan millor valorats salarialment que els llocs ocupats pels seus companys homes.

El grup A2 amb una bretxa salarial del 3,2% està integrat per:

- **Homes:** Tècnic de Comunicació, Tècnic de Benestar Social, Tècnic d'Esports, Tècnic d'Obres i Serveis, Tècnic Auxiliar Urbanisme (Inspector d'Obres), Educador Social, i Director de la Biblioteca.
- **Dones:** Tècnica Mitjana de RRHH, Tècnica de Contractació, Tècnica de Cultura, Tècnica d'Ensenyament, Tècnica de Comunicació, Treballadora Social (2).

La bretxa salarial del **3,7% a favor dels homes** en aquest grup pot estar relacionada amb la **naturalesa dels rols ocupats per cada sexe**. Encara que hi ha una certa diversitat en les funcions ocupades tant per homes com per dones, hi ha alguns factors que poden influir en la diferència salarial:

Distribució de rols: Els homes ocupen llocs de treball vinculats a àrees com obres, serveis, urbanisme, esports i direcció de serveis, àmbits que tradicionalment estan associats a una major retribució per la seva responsabilitat tècnica, la gestió d'equips o l'impacte pressupostari. Les dones desenvolupen funcions tècniques a RRHH, cultura, ensenyament i àmbits socials, àrees habitualment menys valorades econòmicament dins les estructures salarials, tot i la seva importància estratègica.

Segregació horitzontal: Es constata una segregació per àmbits d'activitat, amb homes concentrats en sectors tradicionalment masculinitzats (obres, inspecció, esports) i dones en sectors tradicionalment feminitzats (cultura, ensenyament, treball social).

Responsabilitats diferenciades: Els llocs ocupats pels homes en aquest grup, com Inspector d'Obres o Director de Biblioteca, impliquen càrrecs de gestió i supervisió que poden incorporar complements específics de major import. En canvi, els llocs ocupats per dones, tot i ser tècnics, no comporten habitualment responsabilitats d'inspecció, direcció o gestió d'infraestructures.

Impacte estructural: Aquesta realitat contribueix a explicar la diferència salarial observada i posa de manifest la infravaloració sistemàtica de les funcions tècniques en àrees socials i de gestió interna, àmbits on les dones tenen més presència.

El grup AP amb una bretxa salarial del -6,1% està integrat per:

- Homes: Personal de Manteniment Camp de Golf (3), Recepció Camp de Golf (2), Conserge Esports (2), Conserge Camp de Golf, Conserge Escola (3).
- Dones: Conserge Esports (2), Conserge Escola (2).

La bretxa salarial del **-6,1% a favor de les dones** en el grup AP és notable, ja que les **dones estan rebent una mitjana salarial superior** en comparació amb els homes. Aquesta situació pot estar influenciada per diverses raons:

Tipologia de funcions: Les dones del grup AP es concentren exclusivament en funcions de consergeria, mentre que els homes es distribueixen entre funcions de manteniment, recepció i consergeria. Els llocs de manteniment i recepció al camp de golf ocupats pels homes poden tenir una retribució inferior o condicions més precàries (temporals, estacionals) en comparació amb els llocs de consergeria a escoles i instal·lacions esportives, que solen tenir contractes més estables i millor retribució base.

Estabilitat contractual: Les dones, en estar concentrades en funcions de consergeria escolar i esportiva, ocupen llocs que habitualment tenen major continuïtat laboral i condicions salarials més regularitzades, mentre que els llocs de manteniment i recepció poden estar més exposats a la temporalitat o menys complements salarials.

Aquesta combinació explica que, dins del grup AP, la mitjana salarial de les dones sigui superior a la dels homes, invertint la tendència general observada en altres grups professionals.

El grup C1 amb una bretxa salarial del 33,1% està integrat per:

- Homes: Agent de Policia Local (15), Cap de Policia-Sotsinspector, Caporal Policia Local (3), Sergent Policia Local, Coordinador de Serveis i Transformació Digital, Encarregat de Brigada, Operari Especialista (3), Responsable Brigada, Tècnic Auxiliar Informàtic.
- Dones: Administrativa Cultura, Administrativa Governació, Administrativa Participació Ciutadana, Administrativa Secretaria-Alcaldia, Administrativa Tresoreria, Administrativa Urbanisme, Dinamitzadora, Tècnica Auxiliar Biblioteca (3)

La bretxa salarial del **33,1% a favor dels homes en el grup C1 és molt significativa, molt probablement deguda a la distribució de càrrecs i responsabilitats**, ja que els llocs ocupats pels homes inclouen més càrrecs de comandament i d'autoritat (com Cap de Policia, Caporal, Sergent, i Coordinador de Serveis), mentre que les dones es concentren en funcions administratives i tècniques de menor rang. Els càrrecs amb responsabilitats directives comporten una retribució més elevada, mentre que les tasques administratives i de suport tenen una remuneració més baixa.

Per altra banda, els homes treballen en àrees com la Policia Local, la Brigada, i la Transformació Digital, que són sectors tradicionalment masculinitzats i sovint millor

remunerats (segregació horitzontal). En canvi, les dones ocupen funcions relacionades amb l'administració i la biblioteca, sectors que, tot i ser essencials, tendeixen a estar menys valorats econòmicament (segregació vertical). Hi ha un desequilibri evident en la distribució de gènere en els rols: els homes ocupen llocs més variats i majoritàriament en sectors amb més responsabilitat i, probablement, complements salarials més alts (15 policies versus diverses administratives). Aquest factor contribueix a una bretxa salarial més gran.

Finalment, cal tenir en compte els complements per productivitat, hores extres, nocturnitat, torns horaris o primes per responsabilitat poden jugar un paper important en la diferència de salari. Professions com la Policia Local poden percebre complements per treballar en horaris inusuals o per riscos associats, cosa que no s'aplica als llocs administratius.

El grup C2 amb una bretxa salarial del 8% està integrat per:

- Homes: Agent OAC (2), Agent Policia Local (4), Auxiliar Administratiu Gestió Organitzativa, Auxiliar Administratiu Urbanisme, Conserge Casal de Cultura (2), Conserge encarregat Casal, Operari Manteniment (10) i Operari Manteniment Camp de Golf.
- Dones: Agent OAC (2), Agent Policia Local, Auxiliar Administrativa Benestar Social, Auxiliar Administrativa Brigada, Auxiliar Administrativa Ensenyament, Auxiliar Administrativa Escola de Música, Auxiliar Administrativa Esports, Auxiliar Administrativa Gestió Organitzativa, Auxiliar Administrativa Habitatge, Auxiliar Administrativa Intervenció (2), Auxiliar Administrativa Medi Ambient (2), Auxiliar Administrativa Secretaria, Auxiliar Administrativa Seguretat i Protecció Civil, Auxiliar Administrativa Serveis, i Auxiliar Administrativa Tresoreria.

L'anàlisi de la bretxa salarial en el grup C2, on es registra una diferència del 8,0%, revela una situació menys dràstica que en el grup C1, però encara significativa. Vegem com la distribució de gènere, els tipus de llocs de treball i altres factors contribueixen a aquesta desigualtat.

Els homes en el grup C2 treballen majoritàriament en llocs com Operari de Manteniment (10), un Agent Policia Local (4), Conserges i algunes funcions administratives. Els llocs d'operari i policia solen tenir una remuneració per sobre de la mitjana a causa de complements per treball manual o torns especials.

Les dones treballen principalment en llocs d'Auxiliars Administratives en àrees com Benestar Social, Esports, Medi Ambient, i Protecció Civil, entre altres. Encara que essencials, aquestes tasques solen estar menys remunerades que els llocs relacionats amb manteniment i seguretat.

A diferència del grup C1, **la segregació vertical és menys evident en aquest grup**, ja que **cap dels dos gèneres sembla tenir accés predominant a càrrecs de comandament o direcció**. Però pel que fa a la **segregació horitzontal, els homes continuen ocupant feines més valorades en termes salarials**, com les d'operaris de manteniment, mentre que les dones es concentren en llocs administratius.

les dones ocupen posicions amb remuneracions més altes. Això es reflecteix clarament en els valors centrals de la mediana: el salari mitjà de les dones és de 31.307,53 €, mentre que el dels homes és considerablement inferior, de només 13.636,48 €.

Aquest fet suggereix que, tot i que algunes dones poden estar guanyant més que els seus companys homes en aquest grup específic, la distribució salarial és desigual en altres sentits. Hi ha una concentració d'homes en llocs de treball amb retribucions baixes, fet que contrasta amb la major presència de dones en llocs millor remunerats dins d'aquest grup professional.

En canvi, pel que fa al grup AP curiosament, la bretxa és del 0,0%, indicant que el valor salarial central és exactament el mateix per a homes i dones. Això implica que a nivell de mediana, que reflecteix el punt mitjà de la distribució salarial, no hi ha cap desigualtat aparent entre gèneres.

Taula. Mediana de la retribució total anual segregat per sexe i grup professional

Mediana de la retribució total anual per grup professional	Dones	Homes	Bretxa
A1	31.307,53 €	13.636,48 €	-129,6%
A2	34.100,15 €	33.439,91 €	-2,0%
AP	22.709,59 €	22.710,49 €	0,0%
C1	29.196,92 €	38.583,00 €	24,3%
C2	23.896,99 €	26.079,66 €	8,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Taula. Comparativa entre la mitjana i la mediana de la retribució total anual per sexe i grup professional

Categoria laboral	Mitjana	Mediana
A1	-27,0%	-129,6%
A2	3,7%	-2,0%
AP	-6,1%	0,0%
C1	33,1%	24,3%
C2	8,0%	8,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Mentre que en **A1 i AP, són les dones les que tenen millor retribució per hora**, això podria indicar que els homes ocupen posicions menys remunerades dins d'aquests grups o que hi ha més dones en llocs de responsabilitat en aquestes categories.

Taula. Mitjana de la retribució total anual per hora, segregat per sexe i per grup professional

Mitjana de la retribució total anual per grup professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	17,2 €	13,6 €	15,4 €	-26,9%
A2	18,4 €	19,1 €	18,7 €	3,7%
AP	14,4 €	13,6 €	14,06 €	-6,08%
C1	14,8 €	22,1 €	18,4 €	33,1%
C2	15,5 €	16,8 €	16,1 €	7,9%
Total general	16,14 €	17,16 €	16,58 €	5,92%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Quan fem l'anàlisi de la mediana, observem com alguns dels resultats difereixen una mica de la mitjana. La **diferència més extrema la trobem en el grup A1**. La mitjana ja indicava que les dones cobraven més per hora (26,9% més), però la mediana amplia aquesta diferència fins al 129,6%. Això suggereix que hi ha un grup reduït d'homes amb sous molt baixos que estiren la mediana cap avall.

La conclusió és que la **mediana redueix algunes bretxes extremes**, especialment en C1 i A1, on la mitjana mostrava desigualtats més grans. En alguns casos, com en C2, la mediana fins i tot inverteix la tendència, suggerint que els sous més alts poden estar distorsionant la visió real de la distribució salarial. La comparació confirma que la mitjana sovint està influenciada per salaris extrems, mentre que la mediana ofereix una visió més equilibrada.

Taula. Mediana de la retribució total anual per hora, segregat per sexe i per grup professional

Mediana de la retribució total anual per hora i per grup professional	Dones	Homes	Bretxa
A1	19,54 €	8,51 €	-129,6%
A2	21,46 €	21,04 €	-2,0%
AP	13,40 €	12,97 €	-3,3%
C1	18,11 €	21,32 €	15,1%
C2	15,04 €	14,41 €	-4,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

1.3. ANALISI DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER LLOC DE TREBALL:

Hi ha molts llocs en què només hi ha representants d'un sol gènere, el que fa que no es pugui calcular la bretxa salarial. Això inclou llocs com la Secretària (dona) amb un salari de 72.884,88 €, o el Cap de Policia-Sotsinspector (home) amb un salari de 61.178,38 €.

Aquesta segregació pot indicar una divisió clara per gènere en determinats tipus de funcions, especialment en àmbits com la policia, on els llocs de major responsabilitat semblen estar ocupats per homes, mentre que les tasques administratives i de suport tendeixen a estar ocupades per dones.

Bretxes salarials:

- **Agent de Policia Local:** La bretxa salarial és del **18,2%** en favor dels homes, destacant una clara desigualtat entre els gèneres en aquesta posició. Aquest lloc és predominantment masculí, i les diferències en retribucions poden estar relacionades amb l'accés a complements o a altres formes de pagament variable.
- **Conserge Esports:** La bretxa aquí és del **3,8%** en favor dels homes, encara que és més baixa, suggereix també una diferència en els ingressos per al mateix tipus de feina.

Taula. Mitjana de la retribució total anual segregat per sexe i lloc de treball

Mitjana de la retribució total anual per lloc de treball	Dona	Home	Total general	Bretxa
Adjunta Tresoreria-Hisenda	44.817,25 €	0,00 €	44.817,25 €	N/A
Administrativa Cultura	31.713,20 €	0,00 €	31.713,20 €	N/A
Administrativa Governació	29.631,48 €	0,00 €	29.631,48 €	N/A
Administrativa participació ciutadana	29.653,18 €	0,00 €	29.653,18 €	N/A
Administrativa Secretaria-Alcaldia	29.872,56 €	0,00 €	29.872,56 €	N/A
Administrativa Tresoreria	31.713,34 €	0,00 €	31.713,34 €	N/A
Administrativa Urbanisme	28.762,36 €	0,00 €	28.762,36 €	N/A
Agent OAC	27.210,92 €	27.210,27 €	27.210,59 €	0,0%
Agent Policia Local	31.635,55 €	38.675,81 €	38.323,80 €	18,2%
Arquitecta	43.891,93 €	0,00 €	43.891,93 €	N/A
Auxiliar Administratiu Gestió Organitzativa	0,00 €	23.896,98 €	23.896,98 €	N/A
Auxiliar Administratiu Urbanisme	0,00 €	23.896,98 €	23.896,98 €	N/A
Auxiliar Administrativa Benestar Social	23.896,99 €	0,00 €	23.896,99 €	N/A
Auxiliar Administrativa Brigada	23.896,99 €	0,00 €	23.896,99 €	N/A
Auxiliar Administrativa Ensenyament	23.896,99 €	0,00 €	23.896,99 €	N/A
Auxiliar Administrativa Escola de Música	19.121,20 €	0,00 €	19.121,20 €	N/A
Auxiliar Administrativa Esports	26.630,50 €	0,00 €	26.630,50 €	N/A
Auxiliar Administrativa Gestió Organitzativa	23.896,99 €	0,00 €	23.896,99 €	N/A
Auxiliar Administrativa Habitatge	23.894,47 €	0,00 €	23.894,47 €	N/A

Auxiliar Administrativa Intervenció	25.125,13 €	0,00 €	25.125,13 €	N/A
Auxiliar Administrativa Medi Ambient	23.896,84 €	0,00 €	23.896,84 €	N/A
Auxiliar Administrativa Secretaria	23.896,68 €	0,00 €	23.896,68 €	N/A
Auxiliar Administrativa Seguretat i Protecció Civil	23.896,99 €	0,00 €	23.896,99 €	N/A
Auxiliar Administrativa Serveis	23.896,99 €	0,00 €	23.896,99 €	N/A
Auxiliar Administrativa Tresoreria	26.353,27 €	0,00 €	26.353,27 €	N/A
Cap de Policia- Sotsinspector	0,00 €	61.178,38 €	61.178,38 €	N/A
Cap de RRHH i Organització	0,00 €	55.125,11 €	55.125,11 €	N/A
Caporal	0,00 €	47.881,50 €	47.881,50 €	N/A
Conserge camp de golf	0,00 €	24.056,09 €	24.056,09 €	N/A
Conserge Casal de Cultura	0,00 €	19.071,91 €	19.071,91 €	N/A
Conserge encarregat Casal	0,00 €	24.254,46 €	24.254,46 €	N/A
Conserge Escola	22.709,59 €	22.710,49 €	22.710,13 €	0,0%
Conserge Esports	23.246,89 €	24.166,03 €	23.706,46 €	3,8%
Coordinador serveis i trans. digital	0,00 €	40.029,96 €	40.029,96 €	N/A
Dinamitzadora	26.417,64 €	0,00 €	26.417,64 €	N/A
Director Biblioteca	0,00 €	30.598,15 €	30.598,15 €	N/A
Educador Social	0,00 €	29.911,91 €	29.911,91 €	N/A
Encarregat brigada	0,00 €	35.540,94 €	35.540,94 €	N/A
Enginyera	40.605,48 €	0,00 €	40.605,48 €	N/A
Operari especialista	0,00 €	30.173,64 €	30.173,64 €	N/A
Operari manteniment	0,00 €	26.079,69 €	26.079,69 €	N/A
Operari manteniment golf	0,00 €	24.449,60 €	24.449,60 €	N/A
Personal manteniment camp de golf	0,00 €	21.705,71 €	21.705,71 €	N/A
Professor Escola de Musica	0,00 €	13.325,66 €	13.325,66 €	N/A
Professora Escola de Musica	19.740,26 €	0,00 €	19.740,26 €	N/A
Professora Escola de Musica- Directora	31.799,23 €	0,00 €	31.799,23 €	N/A
Recepció camp de golf	0,00 €	16.310,44 €	16.310,44 €	N/A
Responsable brigada	0,00 €	40.798,56 €	40.798,56 €	N/A
Secretària	72.884,88 €	0,00 €	72.884,88 €	N/A
Sergent	0,00 €	50.658,70 €	50.658,70 €	N/A
Tècnic auxiliar informàtica	0,00 €	28.922,52 €	28.922,52 €	N/A
Tècnic auxiliar urbanisme- Inspector d'obres	0,00 €	31.719,31 €	31.719,31 €	N/A
Tècnic benestar social	0,00 €	40.032,87 €	40.032,87 €	N/A
Tècnic comunicació	0,00 €	34.487,11 €	34.487,11 €	N/A
Tècnic esports	0,00 €	42.134,51 €	42.134,51 €	N/A

Tècnic obres i serveis	0,00 €	33.439,91 €	33.439,91 €	N/A
Tècnic suport jurídic	0,00 €	72.884,88 €	72.884,88 €	N/A
Tècnica auxiliar biblioteca	20.096,84 €	0,00 €	20.096,84 €	N/A
Tècnica comunicació	29.434,55 €	0,00 €	29.434,55 €	N/A
Tècnica contractació	34.100,15 €	0,00 €	34.100,15 €	N/A
Tècnica Cultura	39.821,15 €	0,00 €	39.821,15 €	N/A
Tècnica Ensenyament	35.922,95 €	0,00 €	35.922,95 €	N/A
Tècnica Gestió Documental	33.515,27 €	0,00 €	33.515,27 €	N/A
Tècnica Medi Ambient	34.900,68 €	0,00 €	34.900,68 €	N/A
Tècnica mitjana RRHH	34.177,17 €	0,00 €	34.177,17 €	N/A
Treballadora social	29.911,21 €	0,00 €	29.911,21 €	N/A
Tresorera	22.818,46 €	0,00 €	22.818,46 €	N/A
Total general	28.115,31 €	31.287,70 €	29.928,11 €	10,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Pel que fa al càlcul de la mediana s'obtenen els mateixos resultats que en el càlcul de mitjana.

Taula. Mediana de la retribució total anual per sexe i lloc de treball

Mediana de la retribució total anual per lloc de treball	Dona	Home	Bretxa
Adjunta Tresoreria-Hisenda	44.817,25 €	0,00 €	N/A
Administrativa Cultura	31.713,20 €	0,00 €	N/A
Administrativa Governació	29.631,48 €	0,00 €	N/A
Administrativa participació ciutadana	29.653,18 €	0,00 €	N/A
Administrativa Secretaria-Alcaldia	29.872,56 €	0,00 €	N/A
Administrativa Tresoreria	31.713,34 €	0,00 €	N/A
Administrativa Urbanisme	28.762,36 €	0,00 €	N/A
Agent OAC	27.210,92 €	27.210,27 €	0,0%
Agent Policia Local	31.635,55 €	38.583,00 €	18,0%
Arquitecta	43.891,93 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu Gestió Organitzativa	0,00 €	23.896,98 €	N/A
Auxiliar Administratiu Urbanisme	0,00 €	23.896,98 €	N/A
Auxiliar Administrativa Benestar Social	23.896,99 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Brigada	23.896,99 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Ensenyament	23.896,99 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Escola de Música	19.121,20 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Esports	26.630,50 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Gestió Organitzativa	23.896,99 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Habitatge	23.894,47 €	0,00 €	N/A

Auxiliar Administrativa Intervenció	25.125,13 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Medi Ambient	23.896,84 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Secretaria	23.896,68 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Seguretat i Protecció Civil	23.896,99 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Serveis	23.896,99 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Tresoreria	26.353,27 €	0,00 €	N/A
Cap de Policia- Sotsinspector	0,00 €	61.178,38 €	N/A
Cap de RRHH i Organització	0,00 €	55.125,11 €	N/A
Caporal	0,00 €	46.022,18 €	N/A
Conserge camp de golf	0,00 €	24.056,09 €	N/A
Conserge Casal de Cultura	0,00 €	19.071,91 €	N/A
Conserge encarregat Casal	0,00 €	24.254,46 €	N/A
Conserge Escola	22.709,59 €	22.710,49 €	0,0%
Conserge esports	23.246,89 €	24.166,03 €	3,8%
Coordinador serveis i trans. digital	0,00 €	40.029,96 €	N/A
Dinamitzadora	26.417,64 €	0,00 €	N/A
Director Biblioteca	0,00 €	30.598,15 €	N/A
Educador Social	0,00 €	29.911,91 €	N/A
Encarregat brigada	0,00 €	35.540,94 €	N/A
Enginyera	40.605,48 €	0,00 €	N/A
Operari especialista	0,00 €	30.173,64 €	N/A
Operari manteniment	0,00 €	26.079,66 €	N/A
Operari manteniment Golf	0,00 €	24.449,60 €	N/A
Personal manteniment camp de golf	0,00 €	21.705,89 €	N/A
Professor Escola de Musica	0,00 €	13.327,15 €	N/A
Professora Escola de Musica	20.257,10 €	0,00 €	N/A
Professora Escola de Musica- Directora	31.799,23 €	0,00 €	N/A
Recepció camp de golf	0,00 €	16.310,44 €	N/A
Responsable brigada	0,00 €	40.798,56 €	N/A
Secretària	72.884,88 €	0,00 €	N/A
Sergent	0,00 €	50.658,70 €	N/A
Tècnic auxiliar informàtica	0,00 €	28.922,52 €	N/A
Tècnic auxiliar urbanisme- Inspector d'obres	0,00 €	31.719,31 €	N/A
Tècnic benestar social	0,00 €	40.032,87 €	N/A
Tècnic comunicació	0,00 €	34.487,11 €	N/A
Tècnic esports	0,00 €	42.134,51 €	N/A
Tècnic obres i serveis	0,00 €	33.439,91 €	N/A
Tècnic suport jurídic	0,00 €	72.884,88 €	N/A
Tècnica auxiliar biblioteca	19.262,22 €	0,00 €	N/A
Tècnica comunicació	29.434,55 €	0,00 €	N/A
Tècnica contractació	34.100,15 €	0,00 €	N/A
Tècnica Cultura	39.821,15 €	0,00 €	N/A

Tècnica Ensenyament	35.922,95 €	0,00 €	N/A
Tècnica Gestió Documental	33.515,27 €	0,00 €	N/A
Tècnica Medi Ambient	34.900,68 €	0,00 €	N/A
Tècnica mitjana RRHH	34.177,17 €	0,00 €	N/A
Treballadora social	29.911,21 €	0,00 €	N/A
Tresorera	22.818,46 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

2. ANÀLISI DE LA MITJANA I LA MEDIANA DEL SALARI BASE PER SEXE

SALARI BASE ANUAL

El càlcul de la mitjana del salari base anual mostra una **bretxa en negatiu del 11,5%**, on les dones perceben 1.054,50€ més anualment.

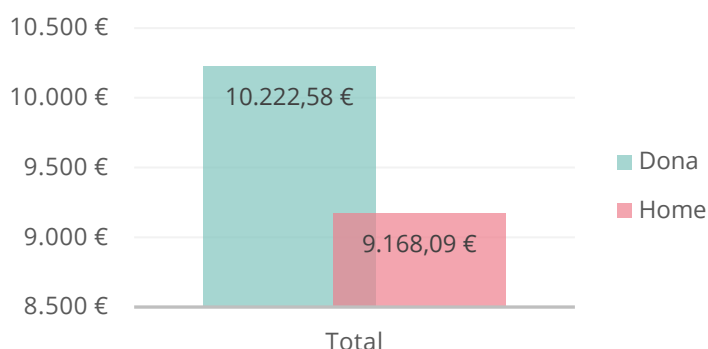
Recordem que el salari base de l'administració pública **és una retribució bàsica que depèn del grup o subgrup de classificació professional al qual pertany el personal funcionari o laboral, i de la seva antiguitat en el servei**. El salari base es fixa anualment per la Llei de pressupostos generals de l'Estat i és idèntic per a totes les persones empleades públiques que comparteixen el mateix grup o subgrup. El salari base no té en compte les característiques del lloc de treball, la carrera professional, el rendiment o els resultats assolits pel personal, que són objecte de les retribucions complementàries.

Taula. Mitjana del salari base anual per sexe

Mitjana del salari base anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
	10.222,58 €	9.168,09 €	9.620,01 €	-11,5%

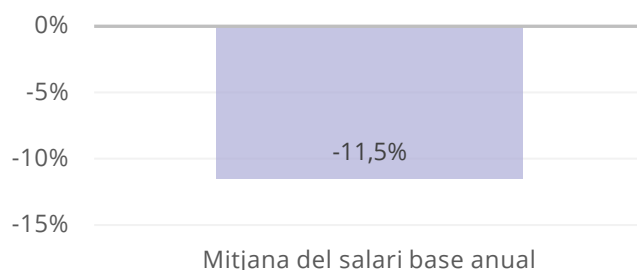
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Mitjana del salari base anual segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana del salari base anual segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

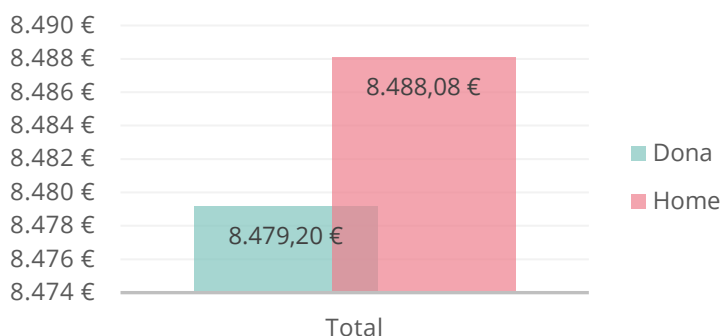
Pel que fa al càlcul de **la mediana obtenim una bretxa de quasi zero**, per tant, no hi ha grans diferències salarials en el rang retributiu del salari base de la plantilla.

Taula. Mediana del salari base anual per sexe

Mediana del salari base anual	Dona	Home	Bretxa
	8.479,20 €	8.488,08 €	0,1%

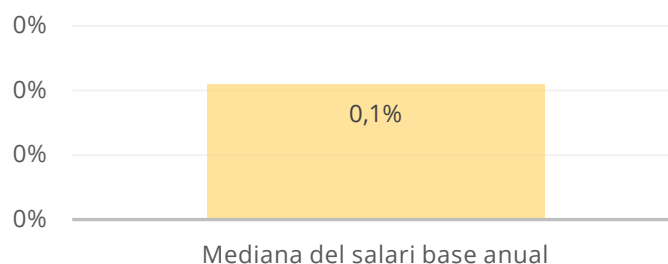
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Mediana del salari base anual segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Bretxa salarial de la mediana del salari base anual segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

2.2. ANALISI DEL SALARI BASE ANUAL PER CATEGORIA PROFESSIONAL

En el càlcul de la mitjana per categoria professional observem l'equitat salarial existent en totes les categories, aspecte que cal posar en valor molt positivament.

Taula. Mitjana del salari base anual desagregat per sexe i categoria professional

Mitjana del salari base anual per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
Funcionariat	10.169,50 €	9.824,90 €	9.966,79 €	-3,5%
Laboral	10.253,54 €	8.739,74 €	9.404,34 €	-17,3%
Total general	10.222,58 €	9.168,09 €	9.620,01 €	-11,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Pel que fa a la categoria professional "Funcionariat" les dones guanyen un 3,5% més que els homes, essent una bretxa molt poc significativa. Però a la categoria "Laboral" la diferència és encara més gran, amb les dones guanyant un 17,3% més que els homes.

El salari base habitualment és un indicador estandarditzat i sovint equitatiu entre homes i dones, ja que s'estableix en funció del nivell professional i no sempre reflecteix les diferències salarials que poden aparèixer per altres factors.

Tot i que en aquest cas les dones perceben una retribució més elevada pel que fa a les dues categories laborals, pel que fa al salari base, no podem concloure que hi hagi igualtat salarial global, ja que els complements, especialment el complement específic, solen ser assignats de manera més discrecional i poden reproduir patrons de desigualtat.

Però no succeeix el mateix en el càlcul de la mediana. L'anàlisi a partir de la mediana en lloc de la mitjana ofereix una visió més precisa de les diferències salarials, ja que la mediana reflecteix el valor central i evita la distorsió causada per valors extrems (sous molt alts o molt baixos).

En el càlcul de la mediana observem una bretxa salarial significativa del 16,8% a favor dels homes. Aquest resultat contrasta amb la mitjana, on la bretxa era a favor de les dones (-3,5%). Això suggereix que, **en el salari base, una part important de les dones ocupen posicions amb remuneracions més baixes dins del funcionariat**, mentre que els homes podrien estar concentrats en nivells més alts o amb sous base més elevats. Aquesta disparitat indica una desigualtat estructural, on els homes poden tenir accés a rols més ben remunerats o més ben posicionats dins de la jerarquia.

Pel que fa a la categoria "Laboral", la bretxa continua a favor de les dones, amb un 20,2%, semblant als resultats de la mitjana (-17,3%). Això suggereix que, dins de la categoria laboral, les dones poden estar ocupant llocs millor remunerats que els homes.

La diferència notable entre les dues categories professionals (funcionariat i laboral) pot apuntar a estructures de poder diferenciades dins de cada categoria, on les dones laboralment tenen més presència en llocs millor pagats, mentre que en el funcionariat, la distribució beneficia més als homes.

Taula. Mediana del salari base anual desagregat per sexe i categoria professional

Mediana del salari base anual per categoria professional	Dones	Homes	Bretxa
Funcionariat	8.353,56 €	10.036,92 €	16,8%
Laboral	10.036,92 €	8.353,56 €	-20,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

2.3. ANALISI DEL SALARI BASE ANUAL PER CATEGORIA PROFESSIONAL

L'anàlisi dels resultats del càlcul de la mitjana del salari base per grup professional revela algunes disparitats interessants. A continuació, fem un enfocament detallat, especialment per al grup **A1, on s'observa una bretxa salarial significativa a favor de les dones: 43,5%**.

El fet que hi hagi més dones en posicions com la Direcció de l'Escola de Música, Arquitectura, Tresoreria i altres tècniques podria explicar per què el salari base de les dones és més alt en aquest grup. Aquests càrrecs solen tenir una remuneració més elevada en comparació amb llocs tècnics o de professorat, on es concentren els homes.

La diferència significativa entre els salaris també podria indicar que les dones han accedit a llocs de major responsabilitat en aquest grup, mentre que els homes es concentren en rols amb salaris base més baixos, com el professorat de música.

Taula. Mitjana del salari base anual segregat per sexe i grup professional

Mitjana del salari base per grup professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	12.051,07 €	8.398,49 €	10.833,55 €	-43,5%
A2	13.068,02 €	12.865,11 €	12.966,57 €	-1,6%
AP	7.645,68 €	7.321,30 €	7.407,80 €	-4,4%
C1	9.501,55 €	10.036,92 €	9.892,23 €	5,3%
C2	8.260,74 €	8.163,71 €	8.207,37 €	-1,2%
Total general	10.222,58 €	9.168,09 €	9.620,01 €	-11,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

El fet que la mediana sigui molt més baixa per als homes (6.541,80 €) en el grup A1 indica que la major part d'ells es concentren en el nivell salarial inferior del grup. Això suggereix que la majoria dels homes en aquest grup tenen sous base molt més baixos que les dones, possiblement perquè estan limitats a rols amb menys responsabilitat o remuneració.

A2, AP, C1 i C2: Les medianes en aquests grups mostren igualtat en els salaris base entre homes i dones, amb una bretxa del **0,0%**. Això indica que en aquests grups no hi ha diferències significatives en el salari base entre els dos gèneres.

Taula. Mitjana del salari base anual segregat per sexe i grup professional

Mediana del salari base per grup professional	Dona	Home	Bretxa
A1	14.782,98 €	6.541,80 €	-126,0%
A2	13.051,56 €	13.051,56 €	0,0%
AP	7.645,68 €	7.645,68 €	0,0%
C1	10.036,92 €	10.036,92 €	0,0%
C2	8.353,56 €	8.353,56 €	0,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

2.4. ANALISI DEL SALARI BASE ANUAL PER CATEGORIA PROFESSIONAL

En aquest cas, l'única bretxa salarial en positiu que s'observa en el càlcul de la mitjana del salari base per lloc de treball és la d'**Agent de Policia Local**, amb una bretxa del **13,7%**.

Aquesta bretxa salarial del **13,7%** suggereix que els homes tenen, de mitjana, un salari base significativament més alt que les dones en aquest lloc de treball. Diversos factors poden influir en aquesta diferència:

1. **Antiguitat i experiència:** Els homes podrien tenir més anys d'experiència o antiguitat en el cos de Policia Local, el que podria implicar un salari base més alt si hi ha increments associats a aquests factors.
2. **Distribució de responsabilitats:** Pot ser que hi hagi una distribució desigual de rols i responsabilitats dins del cos de Policia Local, on els homes ocupin més sovint posicions amb major responsabilitat, encara que dins el mateix lloc de treball. Això també podria afectar el salari base.

Taula. Mitjana del salari base segregat per sexe i lloc de treball

Mitjana del salari base per lloc de treball	Dona	Home	Total general	Bretxa
Adjunta Tresoreria-Hisenda	15.378,36 €	0,00 €	15.378,36 €	N/A
Administrativa Cultura	10.036,92 €	0,00 €	10.036,92 €	N/A
Administrativa Governació	10.036,92 €	0,00 €	10.036,92 €	N/A
Administrativa participació ciutadana	10.036,92 €	0,00 €	10.036,92 €	N/A
Administrativa Secretaria-Alcaldia	10.036,92 €	0,00 €	10.036,92 €	N/A
Administrativa Tresoreria	10.036,92 €	0,00 €	10.036,92 €	N/A

Administrativa Urbanisme	10.036,92 €	0,00 €	10.036,92 €	N/A
Agent OAC	8.353,56 €	8.353,56 €	8.353,56 €	0,0%
Agent Policia Local	8.353,56 €	9.682,53 €	9.616,08 €	13,7%
Arquitecta	15.459,72 €	0,00 €	15.459,72 €	N/A
Auxiliar Administratiu Gestió Organitzativa	0,00 €	8.353,56 €	8.353,56 €	N/A
Auxiliar Administratiu Urbanisme	0,00 €	8.353,56 €	8.353,56 €	N/A
Auxiliar Administrativa Benestar Social	8.353,56 €	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Auxiliar Administrativa Brigada	8.353,56 €	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Auxiliar Administrativa Ensenyament	8.353,56 €	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Auxiliar Administrativa Escola de Música	6.682,80 €	0,00 €	6.682,80 €	N/A
Auxiliar Administrativa Esports	8.353,56 €	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Auxiliar Administrativa Gestió Organitzativa	8.353,56 €	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Auxiliar Administrativa Habitatge	8.353,56 €	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Auxiliar Administrativa Intervenció	8.353,56 €	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Auxiliar Administrativa Medi Ambient	8.353,56 €	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Auxiliar Administrativa Secretaria	8.353,56 €	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Auxiliar Administrativa Seguretat i Protecció Civil	8.353,56 €	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Auxiliar Administrativa Serveis	8.353,56 €	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Auxiliar Administrativa Tresoreria	8.353,56 €	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Cap de Policia- Sotsinspector	0,00 €	10.036,92 €	10.036,92 €	N/A
Cap de RRHH i Organització	0,00 €	15.378,24 €	15.378,24 €	N/A
Caporal	0,00 €	10.036,92 €	10.036,92 €	N/A
Conserge camp de golf	0,00 €	7.645,68 €	7.645,68 €	N/A
Conserge Casal de Cultura	0,00 €	6.265,20 €	6.265,20 €	N/A
Conserge encarregat Casal	0,00 €	8.353,56 €	8.353,56 €	N/A
Conserge Escola	7.645,68 €	7.645,68 €	7.645,68 €	0,0%
Conserge Esports	7.645,68 €	7.645,68 €	7.645,68 €	0,0%
Coordinador serveis i trans. digital	0,00 €	10.036,92 €	10.036,92 €	N/A
Dinamitzadora	10.036,92 €	0,00 €	10.036,92 €	N/A
Director Biblioteca	0,00 €	11.746,44 €	11.746,44 €	N/A
Educador Social	0,00 €	13.051,56 €	13.051,56 €	N/A
Encarregat brigada	0,00 €	10.036,92 €	10.036,92 €	N/A
Enginyera	13.398,48 €	0,00 €	13.398,48 €	N/A

Operari especialista	0,00 €	10.036,92 €	10.036,92 €	N/A
Operari manteniment	0,00 €	8.353,56 €	8.353,56 €	N/A
Operari manteniment golf	0,00 €	8.353,56 €	8.353,56 €	N/A
Personal manteniment camp de golf	0,00 €	7.645,68 €	7.645,68 €	N/A
Professor Escola de Musica	0,00 €	6.392,64 €	6.392,64 €	N/A
Professora Escola de Musica	9.456,75 €	0,00 €	9.456,75 €	N/A
Professora Escola de Musica-Directora	15.255,24 €	0,00 €	15.255,24 €	N/A
Recepció camp de golf	0,00 €	5.861,58 €	5.861,58 €	N/A
Responsable brigada	0,00 €	10.036,92 €	10.036,92 €	N/A
Secretària	15.459,72 €	0,00 €	15.459,72 €	N/A
Sergent	0,00 €	10.036,92 €	10.036,92 €	N/A
Tècnic auxiliar informàtica	0,00 €	10.036,92 €	10.036,92 €	N/A
Tècnic auxiliar urbanisme-Inspector d'obres	0,00 €	13.051,56 €	13.051,56 €	N/A
Tècnic benestar social	0,00 €	13.051,56 €	13.051,56 €	N/A
Tècnic comunicació	0,00 €	13.051,56 €	13.051,56 €	N/A
Tècnic esports	0,00 €	13.051,56 €	13.051,56 €	N/A
Tècnic obres i serveis	0,00 €	13.051,56 €	13.051,56 €	N/A
Tècnic suport jurídic	0,00 €	15.459,72 €	15.459,72 €	N/A
Tècnica auxiliar biblioteca	8.252,36 €	0,00 €	8.252,36 €	N/A
Tècnica comunicació	12.850,56 €	0,00 €	12.850,56 €	N/A
Tècnica contractació	13.051,56 €	0,00 €	13.051,56 €	N/A
Tècnica Cultura	13.051,56 €	0,00 €	13.051,56 €	N/A
Tècnica Ensenyament	13.051,56 €	0,00 €	13.051,56 €	N/A
Tècnica Gestió Documental	15.378,24 €	0,00 €	15.378,24 €	N/A
Tècnica Medi Ambient	15.418,98 €	0,00 €	15.418,98 €	N/A
Tècnica mitjana RRHH	13.367,76 €	0,00 €	13.367,76 €	N/A
Treballadora social	13.051,56 €	0,00 €	13.051,56 €	N/A
Tresorera	4.637,88 €	0,00 €	4.637,88 €	N/A
Total general	10.222,58 €	9.168,09 €	9.620,01 €	-11,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

L'increment de la bretxa en el càlcul de la mediana suggereix que la majoria d'homes en aquest lloc ocupen posicions amb un salari base superior al de la majoria de dones.

Taula. Mediana del salari base desagregat per sexe i lloc de treball

Mediana del salari base per lloc de treball	Dona	Home	Bretxa
Adjunta Tresoreria-Hisenda	15.378,36 €	0,00 €	N/A
Administrativa Cultura	10.036,92 €	0,00 €	N/A
Administrativa Governació	10.036,92 €	0,00 €	N/A

Administrativa participació ciutadana	10.036,92 €	0,00 €	N/A
Administrativa Secretaria-Alcaldia	10.036,92 €	0,00 €	N/A
Administrativa Tresoreria	10.036,92 €	0,00 €	N/A
Administrativa Urbanisme	10.036,92 €	0,00 €	N/A
Agent OAC	8.353,56 €	8.353,56 €	0,0%
Agent Policia Local	8.353,56 €	10.036,92 €	16,8%
Arquitecta	15.459,72 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu Gestió Organitzativa	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Auxiliar Administratiu Urbanisme	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Auxiliar Administrativa Benestar Social	8.353,56 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Brigada	8.353,56 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Ensenyament	8.353,56 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Escola de Música	6.682,80 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Esports	8.353,56 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Gestió Organitzativa	8.353,56 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Habitatge	8.353,56 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Intervenció	8.353,56 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Medi Ambient	8.353,56 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Secretaria	8.353,56 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Seguretat i Protecció Civil	8.353,56 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Serveis	8.353,56 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Tresoreria	8.353,56 €	0,00 €	N/A
Cap de Policia- Sotsinspector	0,00 €	10.036,92 €	N/A
Cap de RRHH i Organització	0,00 €	15.378,24 €	N/A
Caporal	0,00 €	10.036,92 €	N/A
Conserge camp de golf	0,00 €	7.645,68 €	N/A
Conserge Casal de Cultura	0,00 €	6.265,20 €	N/A
Conserge encarregat Casal	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Conserge Escola	7.645,68 €	7.645,68 €	0,0%
Conserge Esports	7.645,68 €	7.645,68 €	0,0%
Coordinador serveis i trans. digital	0,00 €	10.036,92 €	N/A
Dinamitzadora	10.036,92 €	0,00 €	N/A
Director Biblioteca	0,00 €	11.746,44 €	N/A
Educador Social	0,00 €	13.051,56 €	N/A
Encarregat brigada	0,00 €	10.036,92 €	N/A
Enginyera	13.398,48 €	0,00 €	N/A
Operari especialista	0,00 €	10.036,92 €	N/A
Operari manteniment	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Operari manteniment golf	0,00 €	8.353,56 €	N/A
Personal manteniment camp de golf	0,00 €	7.645,68 €	N/A
Professor Escola de Musica	0,00 €	6.392,76 €	N/A
Professora Escola de Musica	9.665,76 €	0,00 €	N/A
Professora Escola de Musica-Directora	15.255,24 €	0,00 €	N/A

Recepció camp de golf	0,00 €	5.861,58 €	N/A
Responsable brigada	0,00 €	10.036,92 €	N/A
Secretària	15.459,72 €	0,00 €	N/A
Sergent	0,00 €	10.036,92 €	N/A
Tècnic auxiliar informàtica	0,00 €	10.036,92 €	N/A
Tècnic auxiliar urbanisme- Inspector d'obres	0,00 €	13.051,56 €	N/A
Tècnic benestar social	0,00 €	13.051,56 €	N/A
Tècnic comunicació	0,00 €	13.051,56 €	N/A
Tècnic esports	0,00 €	13.051,56 €	N/A
Tècnic obres i serveis	0,00 €	13.051,56 €	N/A
Tècnic suport jurídic	0,00 €	15.459,72 €	N/A
Tècnica auxiliar biblioteca	8.029,56 €	0,00 €	N/A
Tècnica comunicació	12.850,56 €	0,00 €	N/A
Tècnica contractació	13.051,56 €	0,00 €	N/A
Tècnica Cultura	13.051,56 €	0,00 €	N/A
Tècnica Ensenyament	13.051,56 €	0,00 €	N/A
Tècnica Gestió Documental	15.378,24 €	0,00 €	N/A
Tècnica Medi Ambient	15.418,98 €	0,00 €	N/A
Tècnica mitjana RRHH	13.367,76 €	0,00 €	N/A
Treballadora social	13.051,56 €	0,00 €	N/A
Tresorera	4.637,88 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

3. ANÀLISI DE LA MITJANA I LA MEDIANA DEL COMPLEMENT DE DESTÍ PER SEXE

COMPLEMENT SALARIAL DE DESTÍ

Aquest complement va lligat a la idea de carrera del funcionari/a. **És un concepte retributiu referenciat al contingut de cada lloc de treball en relació amb l'organització i la seva estructura jeràrquica.** Així, el complement de destinació valora la progressió aconseguida pel funcionari/a dins del sistema de carrera administrativa. S'assigna d'acord amb el lloc de treball que exerceix i valora el seu desenvolupament professional en l'Administració, de tal manera que com més gran sigui la responsabilitat assignada el complement de destinació serà de més import.

Es tracta d'un **concepte retributiu de naturalesa objectiva, directament vinculat al lloc de treball** i independent de la persona que l'exerceixi, i és un complement genèric, en el sentit que **s'assigna de forma general en la mateixa quantia per a tots els llocs de treball del mateix nivell**, pel que no té en compte les circumstàncies personal del funcionaris que els desenvolupen.

Taula. Nombre de persones per sexe i categoria professional

Categoria professional	Dona	Home	Total general
A1	18	9	27
A2	7	7	14
AP	4	11	15
C1	10	27	37
C2	18	22	40
Total general	57	76	133

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

La **distribució per categories professionals** pot influir directament en el resultat obtingut en el càlcul de la Bretxa salarial (-8%), ja que les dones estan més representades en certes categories on els complements de destí poden ser més elevats. En particular:

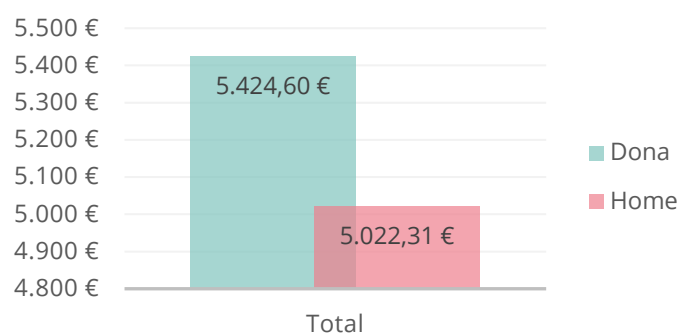
- **Grup A1:** Hi ha més dones (18) que homes (9), i aquest grup és el que tradicionalment té complements de destí més alts per la seva responsabilitat.
- **Grup A2:** La distribució és equilibrada entre homes i dones (7 cadascun), però aquest grup també tendeix a tenir complements de destí significatius.
- **Grups C1 i AP:** Aquests grups tenen una majoria d'homes, però els complements de destí solen ser més baixos en aquestes categories.

Taula. Mitjana del complement salarial de destí desagregat per sexe

Mitjana del complement de destí	Dona	Home	Total general	Bretxa
	5.424,60 €	5.022,31 €	5.194,72 €	-8,0%

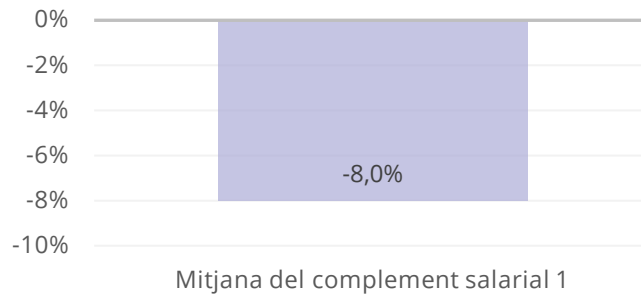
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Mitjana del complement salarial de destí desagregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana del complement salarial de destí desagregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

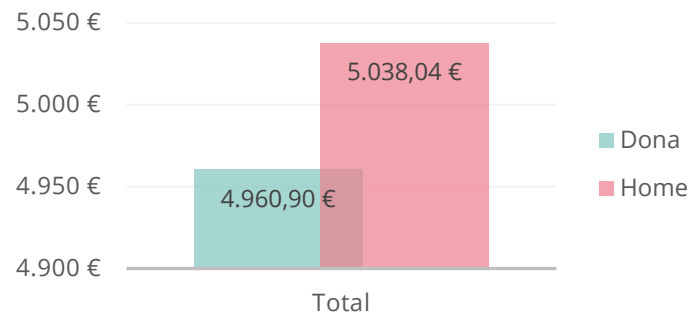
A diferència de la mitjana, on les dones tenien un avantatge del 8%, **la mediana mostra una situació de quasi equitat entre homes i dones**. Això suggereix que la majoria de les persones de cada gènere perceben complements de destí similars, amb una lleugera diferència a favor dels homes.

Taula. Mediana del complement salarial de destí desagregat per sexe

Mediana del complement de destí	Dona	Home	Bretxa
	4.960,90 €	5.038,04 €	1,5%

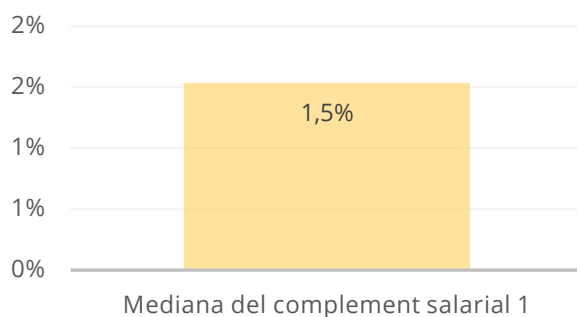
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Mediana del complement salarial de destí desagregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Bretxa salarial de la mediana del complement salarial de destí desagregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

3.1. ANALISI DEL COMPLEMENT SALARIAL DE DESTÍ PER CATEGORIA PROFESSIONAL

La bretxa en el funcionariat mostra una desigualtat favorable als homes, tot i ser molt moderada. En canvi, en la categoria laboral, les dones reben de mitjana un complement de destí superior.

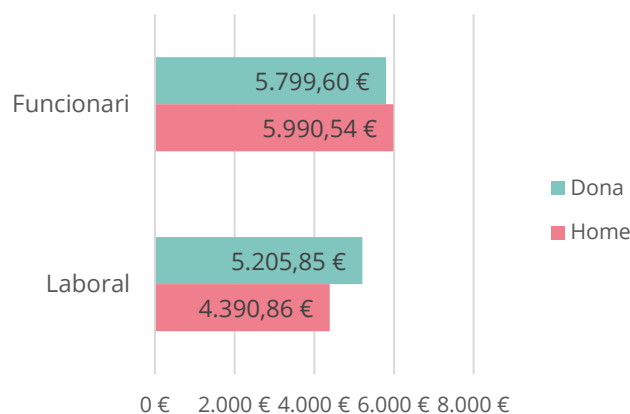
Aquesta distribució es reflecteix en una bretxa salarial total negativa (-8,0%) a favor de les dones.

Taula. Mitjana del complement salarial de destí desagregat per sexe i categoria professional

Mitjana del complement de destí per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
Funcionariat	5.799,60 €	5.990,54 €	5.911,92 €	3,2%
Laboral	5.205,85 €	4.390,86 €	4.748,66 €	-18,6%
Total general	5.424,60 €	5.022,31 €	5.194,72 €	-8,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Mitjana del complement salarial de destí per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Amb **la mediana, la bretxa salarial en el funcionariat s'incrementa notablement fins al 25,7%** a favor dels homes, la qual cosa reflecteix una desigualtat molt més accentuada. Aquesta diferència entre la mediana i la mitjana suggereix que dins del grup de funcionariat femení, probablement hi ha algunes dones amb complements elevats, que inflen la mitjana. La mediana (més baixa per a les dones) indica que una part important de les dones es troba en complements inferiors als dels homes.

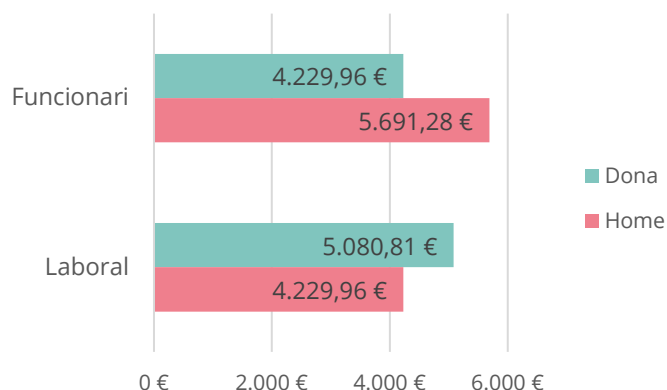
En la categoria laboral, tant la mitjana com la mediana mostren una bretxa salarial a favor de les dones (aproximadament -18,6% en la mitjana i -20,1% en la mediana). La proximitat entre la mitjana i la mediana en aquest grup indica que la distribució dels complements és més uniforme, i les dones reben complements relativament més alts que els homes de forma consistent.

Taula. Mediana del complement salarial de destí desagregat per sexe i categoria professional

Mediana del complement de destí per categoria professional	Dones	Homes	Bretxa
Funcionariat	4.229,96 €	5.691,28 €	25,7%
Laboral	5.080,81 €	4.229,96 €	-20,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Mediana del complement salarial de destí per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

3.2. ANALISI DEL COMPLEMENT SALARIAL DE DESTÍ PER GRUP PROFESSIONAL

Les bretxes salarials fruit del càlcul de la mitjana observades tant en la retribució total anual com en el salari base i el complement salarial de destí no difereixen massa entre sí. De nou, doncs, **s'observa una elevada significativa bretxa salarial a favor de les dones en el grup professional A1 (-34%)**. Aquesta bretxa salarial negativa resulta interessant i es pot entendre millor si analitzem la distribució professional per sexe dins d'aquest grup.

Abans, però, recordem la distribució dels llocs de treball i funcions professionals per entendre aquest resultat:

- Els homes **ocupen llocs com** professor d'Escola de Música (7 homes en total), Cap de Recursos Humans i Organització i Tècnic de suport jurídic.
- Les **dones tenen una major diversitat de rols**, com professora d'Escola de Música (8 dones), Directora de l'Escola de Música, Arquitecta (2), Adjunta de Tresoreria-Hisenda, Tècnica de Gestió Documental, Tècnica de Medi Ambient (2), Secretària, Enginyera i Tresorera.

La diferència de funcions entre homes i dones en aquest grup sembla rellevant per a la bretxa observada:

- Les posicions de Directora de l'Escola de Música, Tresorera i Arquitecta poden tenir complements més alts atès el nivell de responsabilitat que solen implicar aquestes posicions, en comparació amb els llocs ocupats pels homes, com el de professor o tècnic de suport jurídic.

Els **complements de destí poden variar considerablement en funció del nivell de responsabilitat del càrrec**, i la composició per gènere en aquest grup professional fa que les dones estiguin sobrerrepresentades en posicions amb complements superiors.

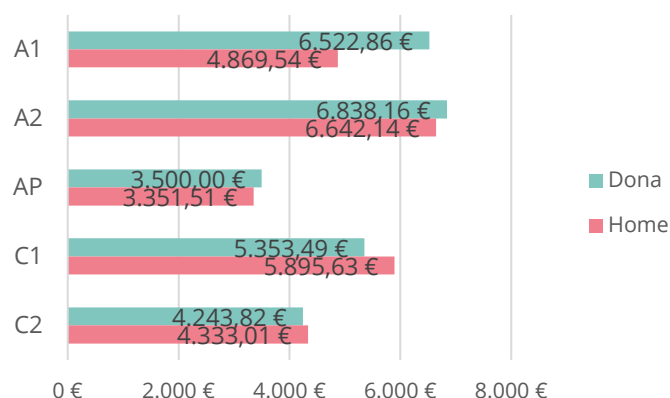
Taula. Mitjana del complement salarial de destí per sexe i grup professional

Mitjana del complement de destí per grup professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	6.522,86 €	4.869,54 €	5.971,75 €	-34,0%
A2	6.838,16 €	6.642,14 €	6.740,15 €	-3,0%
AP	3.500,00 €	3.351,51 €	3.391,11 €	-4,4%
C1	5.353,49 €	5.895,63 €	5.749,11 €	9,2%
C2	4.243,82 €	4.333,01 €	4.292,87 €	2,1%
Total general	5.424,60 €	5.022,31 €	5.194,72 €	-8,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

La resta de bretxes salarials no són massa significatives a la resta de grups professionals. La més elevada és la corresponent al grup C1 on els homes ocupen càrrecs de comandament i autoritat (Coordinador de Serveis, Cap de Policia, etc.).

Gràfic. Mitjana del complement salarial de destí desagregat per sexe i grup professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Els resultats de la mediana en el grup A1 mostren una bretxa salarial del -129,6% a favor de les dones, la qual cosa significa que la mediana del complement de destí per a les dones és molt més alta que la dels homes dins d'aquest grup.

Aquesta xifra indica que el complement de destí per a la dona que es troba en el punt mitjà de la distribució (mediana) és de 6.984,04 €, el qual és bastant elevat, i gairebé arriba al valor més alt en el càlcul de la mitjana (6.522,86 €).

Distribució asimètrica de càrrecs amb complements més baixos per als homes: La mediana reflecteix que més del 50% dels homes en el grup A1 tenen complements de destí que es concentren en la franja inferior, com els llocs de professor de l'Escola de Música. Aquesta concentració genera una mediana baixa per als homes.

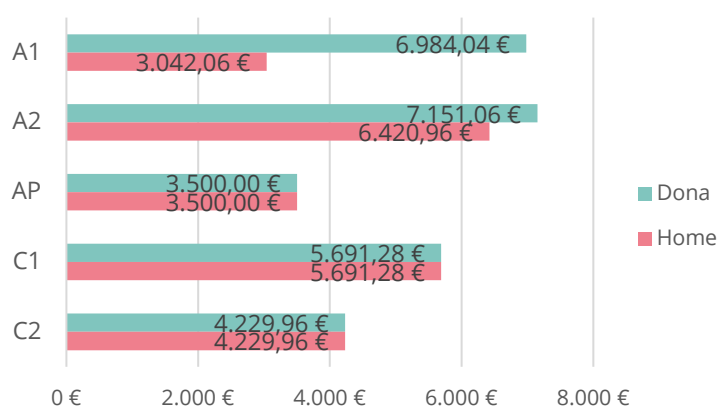
Taula. Mediana del complement de destí desagregat per sexe i grup professional

Mediana del complement de destí per grup professional	Dona	Home	Bretxa
A1	6.984,04 €	3.042,06 €	-129,6%
A2	7.151,06 €	6.420,96 €	-11,4%
AP	3.500,00 €	3.500,00 €	0,0%
C1	5.691,28 €	5.691,28 €	0,0%
C2	4.229,96 €	4.229,96 €	0,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Pel que fa a les bretxes del grup AP, C1 i C2 reflecteix que les posicions dins d'aquests grups estan més regulades o estandarditzades, amb complements fixos per categoria independentment del sexe de la persona que ocupa el càrrec. Això sol ser més freqüent en llocs amb nivells salarials o de complement estandarditzats, on la variació entre individus és mínima o nul·la.

Gràfic. Mediana del complement salarial de destí desagregat per sexe i grup professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

3.3. ANALISI DEL COMPLEMENT SALARIAL DE DESTÍ PER LLOC DE TREBALL

En el càlcul de la mitjana del complement salarial de destí per lloc de treball **observem una bretxa salarial del 5,1% en el lloc de treball de Agent de Policia Local**. Bretxa que es pot explicar per les diferències en els nivells o responsabilitats dins de la mateixa categoria d'agents.

Taula. Mitjana del complement salarial de destí segregat per sexe i lloc de treball

Mitjana del complement de destí per lloc de treball	Dona	Home	Total general	Bretxa
Adjunta Tresoreria-Hisenda	8.291,78 €	0,00 €	8.291,78 €	N/A
Administrativa Cultura	5.691,28 €	0,00 €	5.691,28 €	N/A
Administrativa Governació	6.420,96 €	0,00 €	6.420,96 €	N/A
Administrativa participació ciutadana	6.420,96 €	0,00 €	6.420,96 €	N/A
Administrativa Secretaria-Alcaldia	5.691,28 €	0,00 €	5.691,28 €	N/A
Administrativa Tresoreria	5.691,28 €	0,00 €	5.691,28 €	N/A
Administrativa Urbanisme	5.691,28 €	0,00 €	5.691,28 €	N/A
Agent OAC	4.229,96 €	4.229,96 €	4.229,96 €	0,0%
Agent Policia Local	5.325,46 €	5.614,27 €	5.599,83 €	5,1%
Arquitecta	8.885,94 €	0,00 €	8.885,94 €	N/A
Auxiliar Administratiu Gestió Organitzativa	0,00 €	4.229,96 €	4.229,96 €	N/A
Auxiliar Administratiu Urbanisme	0,00 €	4.229,96 €	4.229,96 €	N/A
Auxiliar Administrativa Benestar Social	4.229,96 €	0,00 €	4.229,96 €	N/A
Auxiliar Administrativa Brigada	4.229,96 €	0,00 €	4.229,96 €	N/A
Auxiliar Administrativa Ensenyament	4.229,96 €	0,00 €	4.229,96 €	N/A

Auxiliar Administrativa Escola de Música	3.383,94 €	0,00 €	3.383,94 €	N/A
Auxiliar Administrativa Esports	4.229,96 €	0,00 €	4.229,96 €	N/A
Auxiliar Administrativa Gestió Organitzativa	4.229,96 €	0,00 €	4.229,96 €	N/A
Auxiliar Administrativa Habitatge	4.229,96 €	0,00 €	4.229,96 €	N/A
Auxiliar Administrativa Intervenció	4.229,96 €	0,00 €	4.229,96 €	N/A
Auxiliar Administrativa Medi Ambient	4.229,96 €	0,00 €	4.229,96 €	N/A
Auxiliar Administrativa Secretaria	4.229,96 €	0,00 €	4.229,96 €	N/A
Auxiliar Administrativa Seguretat i Protecció Civil	4.229,96 €	0,00 €	4.229,96 €	N/A
Auxiliar Administrativa Serveis	4.229,96 €	0,00 €	4.229,96 €	N/A
Auxiliar Administrativa Tresoreria	4.229,96 €	0,00 €	4.229,96 €	N/A
Cap de Policia- Sotsinspector	0,00 €	8.291,78 €	8.291,78 €	N/A
Cap de RRHH i Organització	0,00 €	9.480,10 €	9.480,10 €	N/A
Caporal	0,00 €	6.420,96 €	6.420,96 €	N/A
Conserge camp de golf	0,00 €	3.500,00 €	3.500,00 €	N/A
Conserge Casal de Cultura	0,00 €	3.172,47 €	3.172,47 €	N/A
Conserge encarregat Casal	0,00 €	4.229,96 €	4.229,96 €	N/A
Conserge Escola	3.500,00 €	3.500,00 €	3.500,00 €	0,0%
Conserge Esports	3.500,00 €	3.500,00 €	3.500,00 €	0,0%
Coordinador serveis i trans. digital	0,00 €	6.420,96 €	6.420,96 €	N/A
Dinamitzadora	5.691,28 €	0,00 €	5.691,28 €	N/A
Director Biblioteca	0,00 €	5.778,92 €	5.778,92 €	N/A
Educador Social	0,00 €	6.420,96 €	6.420,96 €	N/A
Encarregat brigada	0,00 €	5.691,28 €	5.691,28 €	N/A
Enginyera	8.216,04 €	0,00 €	8.216,04 €	N/A
Operari especialista	0,00 €	4.960,90 €	4.960,90 €	N/A
Operari manteniment	0,00 €	4.229,96 €	4.229,96 €	N/A
Operari manteniment golf	0,00 €	4.229,96 €	4.229,96 €	N/A
Personal manteniment camp de golf	0,00 €	3.500,00 €	3.500,00 €	N/A
Professor Escola de Musica	0,00 €	2.972,62 €	2.972,62 €	N/A
Professora Escola de Musica	4.397,51 €	0,00 €	4.397,51 €	N/A
Professora Escola de Musica- Directora	7.093,80 €	0,00 €	7.093,80 €	N/A
Recepció camp de golf	0,00 €	2.683,31 €	2.683,31 €	N/A
Responsable brigada	0,00 €	6.420,96 €	6.420,96 €	N/A
Secretària	13.537,44 €	0,00 €	13.537,44 €	N/A
Sergent	0,00 €	7.151,06 €	7.151,06 €	N/A

Tècnic auxiliar informàtica	0,00 €	5.691,28 €	5.691,28 €	N/A
Tècnic auxiliar urbanisme- Inspector d'obres	0,00 €	6.420,96 €	6.420,96 €	N/A
Tècnic benestar social	0,00 €	7.151,06 €	7.151,06 €	N/A
Tècnic comunicació	0,00 €	7.151,06 €	7.151,06 €	N/A
Tècnic esports	0,00 €	7.151,06 €	7.151,06 €	N/A
Tècnic obres i serveis	0,00 €	6.420,96 €	6.420,96 €	N/A
Tècnic suport jurídic	0,00 €	13.537,44 €	13.537,44 €	N/A
Tècnica auxiliar biblioteca	4.078,85 €	0,00 €	4.078,85 €	N/A
Tècnica comunicació	6.420,96 €	0,00 €	6.420,96 €	N/A
Tècnica contractació	7.151,06 €	0,00 €	7.151,06 €	N/A
Tècnica Cultura	7.151,06 €	0,00 €	7.151,06 €	N/A
Tècnica Ensenyament	7.151,06 €	0,00 €	7.151,06 €	N/A
Tècnica Gestió Documental	7.151,06 €	0,00 €	7.151,06 €	N/A
Tècnica Medi Ambient	7.721,42 €	0,00 €	7.721,42 €	N/A
Tècnica mitjana RRHH	7.151,06 €	0,00 €	7.151,06 €	N/A
Treballadora social	6.420,96 €	0,00 €	6.420,96 €	N/A
Tresorera	4.726,54 €	0,00 €	4.726,54 €	N/A
Total general	5.424,60 €	5.022,31 €	5.194,72 €	-8,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

El resultat del càlcul de la bretxa salarial a través de la mediana ens ofereix uns resultats força similars a la mitjana.

Taula. Mediana del complement salarial de destí segregat per sexe i lloc de treball

Mediana del complement de destí per lloc de treball	Dona	Home	Bretxa
Adjunta Tresoreria-Hisenda	8.291,78 €	0,00 €	N/A
Administrativa Cultura	5.691,28 €	0,00 €	N/A
Administrativa Governació	6.420,96 €	0,00 €	N/A
Administrativa participació ciutadana	6.420,96 €	0,00 €	N/A
Administrativa Secretaria-Alcaldia	5.691,28 €	0,00 €	N/A
Administrativa Tresoreria	5.691,28 €	0,00 €	N/A
Administrativa Urbanisme	5.691,28 €	0,00 €	N/A
Agent OAC	4.229,96 €	4.229,96 €	0,0%
Agent Policia Local	5.325,46 €	5.691,28 €	6,43%
Arquitecta	8.885,94 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu Gestió Organitzativa	0,00 €	4.229,96 €	N/A
Auxiliar Administratiu Urbanisme	0,00 €	4.229,96 €	N/A
Auxiliar Administrativa Benestar Social	4.229,96 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Brigada	4.229,96 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Ensenyament	4.229,96 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Escola de Música	3.383,94 €	0,00 €	N/A

Auxiliar Administrativa Esports	4.229,96 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Gestió Organitzativa	4.229,96 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Habitatge	4.229,96 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Intervenció	4.229,96 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Medi Ambient	4.229,96 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Secretaria	4.229,96 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Seguretat i Protecció Civil	4.229,96 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Serveis	4.229,96 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Tresoreria	4.229,96 €	0,00 €	N/A
Cap de Policia- Sotsinspector	0,00 €	8.291,78 €	N/A
Cap de RRHH i Organització	0,00 €	9.480,10 €	N/A
Caporal	0,00 €	6.420,96 €	N/A
Conserge camp de golf	0,00 €	3.500,00 €	N/A
Conserge Casal de Cultura	0,00 €	3.172,47 €	N/A
Conserge encarregat Casal	0,00 €	4.229,96 €	N/A
Conserge Escola	3.500,00 €	3.500,00 €	0,0%
Conserge Esports	3.500,00 €	3.500,00 €	0,0%
Coordinador serveis i trans. digital	0,00 €	6.420,96 €	N/A
Dinamitzadora	5.691,28 €	0,00 €	N/A
Director Biblioteca	0,00 €	5.778,92 €	N/A
Educador Social	0,00 €	6.420,96 €	N/A
Encarregat brigada	0,00 €	5.691,28 €	N/A
Enginyera	8.216,04 €	0,00 €	N/A
Operari especialista	0,00 €	4.960,90 €	N/A
Operari manteniment	0,00 €	4.229,96 €	N/A
Operari manteniment golf	0,00 €	4.229,96 €	N/A
Personal manteniment camp de golf	0,00 €	3.500,00 €	N/A
Professor Escola de Musica	0,00 €	2.972,76 €	N/A
Professora Escola de Musica	4.494,70 €	0,00 €	N/A
Professora Escola de Musica-Directora	7.093,80 €	0,00 €	N/A
Recepció camp de golf	0,00 €	2.683,31 €	N/A
Responsable brigada	0,00 €	6.420,96 €	N/A
Secretària	13.537,44 €	0,00 €	N/A
Sergent	0,00 €	7.151,06 €	N/A
Tècnic auxiliar informàtica	0,00 €	5.691,28 €	N/A
Tècnic auxiliar urbanisme- Inspector d'obres	0,00 €	6.420,96 €	N/A
Tècnic benestar social	0,00 €	7.151,06 €	N/A
Tècnic comunicació	0,00 €	7.151,06 €	N/A
Tècnic esports	0,00 €	7.151,06 €	N/A
Tècnic obres i serveis	0,00 €	6.420,96 €	N/A
Tècnic suport jurídic	0,00 €	13.537,44 €	N/A
Tècnica auxiliar biblioteca	3.968,72 €	0,00 €	N/A
Tècnica comunicació	6.420,96 €	0,00 €	N/A

Tècnica contractació	7.151,06 €	0,00 €	N/A
Tècnica Cultura	7.151,06 €	0,00 €	N/A
Tècnica Ensenyament	7.151,06 €	0,00 €	N/A
Tècnica Gestió Documental	7.151,06 €	0,00 €	N/A
Tècnica Medi Ambient	7.721,42 €	0,00 €	N/A
Tècnica mitjana RRHH	7.151,06 €	0,00 €	N/A
Treballadora social	6.420,96 €	0,00 €	N/A
Tresorera	4.726,54 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

4. ANÀLISI DE LA MITJANA I LA MEDIANA DEL COMPLEMENT SALARIAL DE ESPECÍFIC PER SEXE

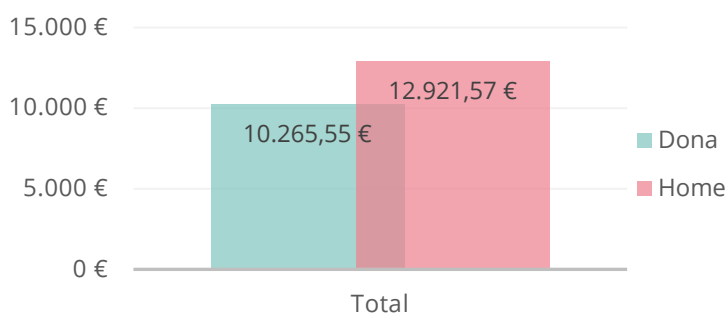
La bretxa salarial obtinguda del càlcul de la mitjana del complement salarial específic divergeix dels resultats obtinguts fins ara, tant en el càlcul del complement salarial de destí com en la retribució total anual, ja que obtenim una significativa **bretxa salarial del 20,6%: les dones perceben respecte a aquest complement 2.656 euros menys a l'any.**

Taula. Mitjana del complement salarial específic segregat per sexe

Mitjana del Complement Salarial Específic	Dona	Home	Total general	Bretxa
	10.265,55 €	12.921,57 €	11.783,28 €	20,6%

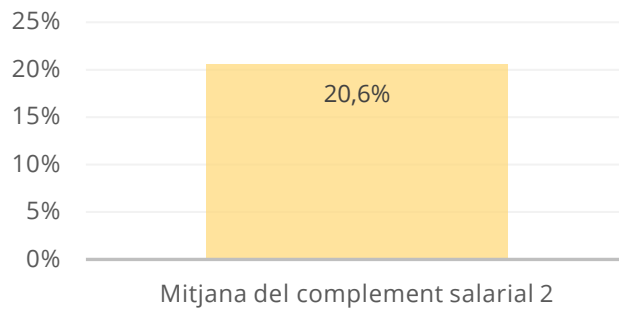
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Mitjana del complement salarial específic segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana del complement salarial específic segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

I pel que fa a la bretxa salarial obtinguda a través del càlcul de la mediana, **aquesta ens indica que pel que fa al complement específic no es donen valors extrems i per tant, la majoria de la plantilla rep un import similar pel que fa a aquest complement.**

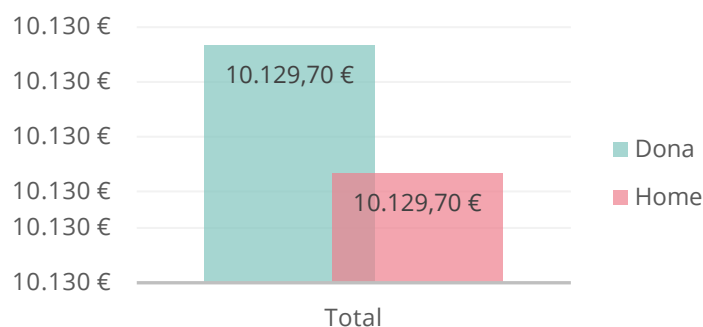
Tanmateix, quan s'analitza la mitjana del complement específic, apareix una bretxa salarial del 20,6% a favor dels homes. Això ens indica que existeixen homes amb complements específics molt alts, els quals no afecten la mediana però sí que eleven la mitjana total en comparació amb les dones. Aquesta diferència en la mitjana apunta a una distribució més desigual: mentre que la majoria de dones i homes reben complements similars, hi ha un grup d'homes en posicions amb complements específics més elevats que distorsionen la mitjana, però no la mediana.

Taula. Mediana del complement salarial específic segregat per sexe

Mediana del Complement Salarial Específic	Dona	Home	Bretxa
	10.129,70 €	10.129,70 €	0,0%

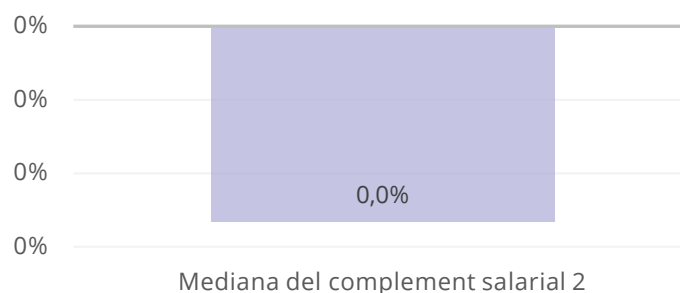
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Mediana del complement salarial específic segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Bretxa salarial de la mediana del complement salarial específic segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

4.1. ANALISI DEL COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC PER CATEGORIA PROFESSIONAL

Aquestes dades reflecteixen una notable diferència en el complement específic entre homes i dones especialment en la **categoria de "funcionariat" on s'observa una bretxa salarial del 32,7%**, cosa que indica que els homes perceben un complement específic significativament més elevat que les dones. Per la qual cosa pot reflectir diferències en els nivells de responsabilitat o en la distribució de llocs que tenen complements específics elevats.

Pel que fa a la categoria **"laboral" la bretxa del -0,5%** suggereix una distribució uniforme dels complements específics en aquesta categoria.

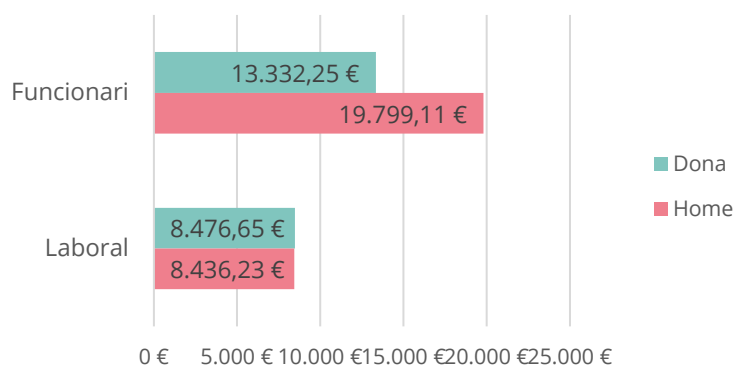
La bretxa global del 20,6% és impulsada per les desigualtats en el funcionariat i apunta a una distribució de complements que afavoreix els homes en termes generals.

Taula. Mitjana del complement salarial específic segregat per sexe i categoria professional

Mitjana del complement específic per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
Funcionariat	13.332,25 €	19.799,11 €	17.136,28 €	32,7%
Laboral	8.476,65 €	8.436,23 €	8.453,97 €	-0,5%
Total general	10.265,55 €	12.921,57 €	11.783,28 €	20,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Mitjana del complement salarial específic segregat per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Quan observem els resultats de la mediana pel que fa al funcionariat, essent la mediana més baixa per a les dones (10.129,70 €) i més alta per als homes (18.556,02 €) suggereix que la majoria de dones en aquesta categoria perceben complements específics bastant per sota de la majoria d'homes, fet que incrementa la bretxa quan s'usa la mediana.

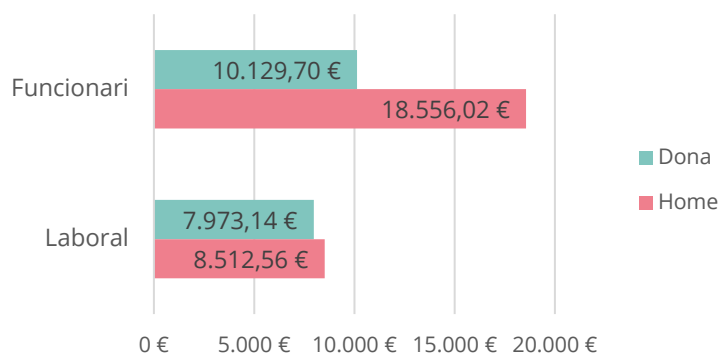
En canvi, en la categoria laboral la mediana revela una bretxa del 6,3% a favor dels homes, en contrast amb la bretxa gairebé nul·la de la mitjana. Això indica que, tot i que la distribució és força equitativa, els homes ocupen lleugerament més posicions amb complements específics més alts.

Taula. Mediana del complement salarial específic segregat per sexe i categoria professional

Mediana del complement específic per categoria professional	Dones	Homes	Bretxa
Funcionariat	10.129,70 €	18.556,02 €	45,4%
Laboral	7.973,14 €	8.512,56 €	6,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Mediana del complement salarial específic segregat per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

4.2. ANALISI DEL COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC PER GRUP PROFESSIONAL

Les bretxes obtingudes en el complement salarial específic per categoria professional no són extremadament elevades o significatives, a excepció de la categoria C1 que mostra una bretxa a favor dels homes (47,9%) .

Les **categories A1, AP i C2** mostren una lleugera bretxa negativa a favor de les dones, possiblement per la presència de rols específics amb complements més alts. **La categoria A2, però, indica una bretxa en positiu del 5,9%.**

Si analitzem al detall la bretxa del 47,9% a la categoria C1 i les professions que l'integren, veurem com els rols ocupats per homes en aquesta categoria (sobretot en cossos policials i coordinació) tendeixen a tenir responsabilitats de supervisió, gestió d'equips o tasques operatives de risc i exigència física. Aquests rols solen portar complements específics més elevats per la seva complexitat i les condicions de treball.

Les dones, en canvi, ocupen principalment funcions administratives i culturals que, tot i ser importants, sovint comporten menys responsabilitat directa en termes de gestió d'equips o riscos laborals, la qual cosa pot afectar negativament el complement específic associat.

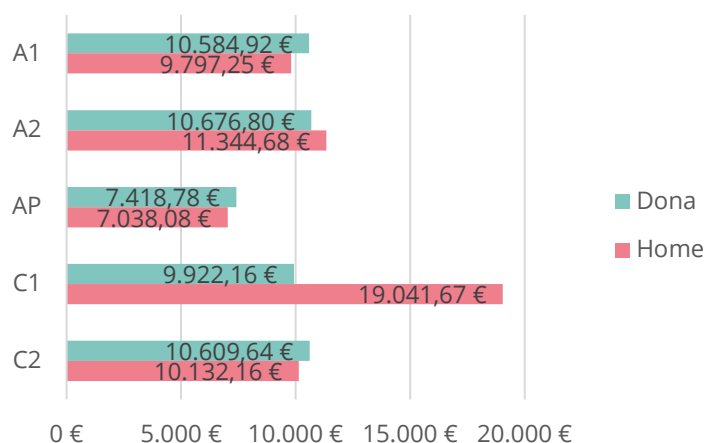
Ara bé, en una futura valoració de llocs de treball, recomanem revisar si les funcions de caràcter administratiu tenen complements específics adequats i representatius de la seva importància.

Taula. Mitjana del complement salarial específic segregat per sexe i grup professional

Mitjana del complement específic per grup professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
A1	10.584,92 €	9.797,25 €	10.322,36 €	-8,0%
A2	10.676,80 €	11.344,68 €	11.010,74 €	5,9%
AP	7.418,78 €	7.038,08 €	7.139,60 €	-5,4%
C1	9.922,16 €	19.041,67 €	16.576,94 €	47,9%
C2	10.609,64 €	10.132,16 €	10.347,03 €	-4,7%
Total general	10.265,55 €	12.921,57 €	11.783,28 €	20,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Mitjana del complement salarial específic segregat per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

La comparativa entre els resultats del càlcul de la mitjana i de la mediana per al complement específic per grup professional reflecteix diferències significatives en les bretxes salarials per gènere. Aquestes diferències es poden explicar per la distribució de les funcions entre dones i homes, així com per la variació en la distribució salarial dins de cada grup. Analitzem els resultats per categoria:

Convé destacar els resultats obtinguts a la categoria A1:

- Mitjana: Bretxa de -8,0% a favor de les dones.
- Mediana: Bretxa de -129,6% a favor de les dones.

A la categoria A1, la diferència entre la mitjana i la mediana és molt accentuada. Això pot indicar que hi ha valors salarials extrems (complements més alts) per a algunes dones en aquesta categoria que augmenten la mediana, mentre que els homes tenen una distribució més baixa i uniforme en complements específics. Les posicions de professor d'escola de música, que constitueixen la major part dels llocs ocupats per homes, solen tenir complements específics moderats en comparació amb altres posicions d'aquest grup. En canvi, dins del grup de dones hi ha una distribució més àmplia de llocs amb major responsabilitat (Directora d'Escola de Música, Adjunta de Tresoreria-Hisenda, Arquitecta, Tècnica de Gestió Documental, etc.), i aquests rols tenen complements específics més elevats, que influeixen tant la mitjana com la mediana a favor de les dones. Aquest resultat reflecteix una **desigualtat inversa clara i consolidada en favor de les dones**.

Categoria A2:

- Mitjana: Bretxa de 5,9% a favor dels homes.
- Mediana: Bretxa de -8,2% a favor de les dones.

Aquesta categoria mostra una discrepància en la direcció de la bretxa. Mentre que la mitjana indica una bretxa a favor dels homes, la mediana és favorable a les dones.

A nivell de mitjana, els homes del grup A2 perceben un **complement específic lleugerament superior** respecte a les dones. Aquesta diferència pot explicar-se pel fet que, dins d'aquest grup, els homes ocupen llocs amb responsabilitats tècniques més valorades salarialment (com el tècnic d'obres i serveis, l'inspector d'obres o el director de la biblioteca), que poden incorporar complements específics més elevats.

No obstant això, quan es calcula la mediana, la situació es capgira: **la bretxa esdevé negativa (-8,2%) a favor de les dones**. Això indica que, per a la major part del personal A2, les dones tenen complements específics superiors o més homogenis, mentre que els valors més alts percebuts per alguns homes pugen la mitjana, però no reflecteixen la realitat general del grup.

Això suggereix una desigualtat estructural dins de la mateixa categoria professional, amb una concentració d'homes en llocs tècnics amb majors complements, mentre que les dones ocupen llocs més homogenis en termes salarials però amb menys variabilitat en els complements.

A la categoria AP (0%), però, no hi ha bretxa salarial en el complement específic. Això indica una distribució salarial equilibrada entre homes i dones tant en la mitjana com en la mediana.

Categoria C1:

- Mitjana: Bretxa de 47,9% a favor dels homes.
- Mediana: Bretxa de 40,3% a favor dels homes.

Tant en la mitjana com en la mediana, la bretxa salarial en el complement específic **és molt elevada a favor dels homes**.

Aquest resultat reflecteix clarament que **els homes ocupen llocs de treball que incorporen complements específics molt més alts**, principalment a la Policia Local i també a la brigada i en funcions tècniques (coordinació de serveis, responsable de brigada). Aquests llocs de treball comporten complements associats a perillositat, nocturnitat, torns especials i responsabilitats que incrementen de manera significativa el complement específic percebut.

Per contra, les **dones del grup C1** desenvolupen principalment **tasques administratives i de suport cultural** (administratives i tècniques de biblioteca), que no generen complements específics elevats, ja que no incorporen riscos ni condicions laborals especials.

Finalment, a la categoria C2, observem una bretxa salarial molt més accentuada en la mediana a favor de les dones.

- Mitjana: Bretxa de -4,7% a favor de les dones.
- Mediana: Bretxa de -19,0% a favor de les dones.

La diferència és especialment **accentuada en la mediana (-19,0%)**, la qual cosa indica **que la major part de les dones C2 tenen complements específics superiors** als dels homes d'aquest grup.

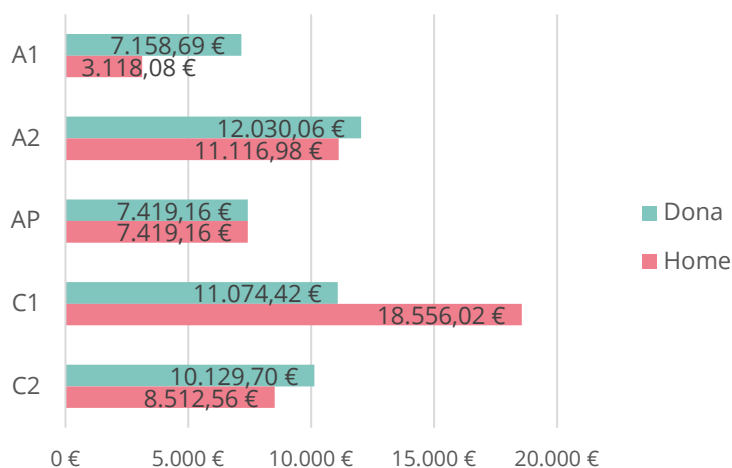
Aquesta situació es relaciona amb el tipus de llocs de treball que ocupa cada sexe: **Les dones ocupen funcions administratives més estables** dins de serveis generals, àrees de gestió i suport tècnic, on els complements poden ser més homogenis i regulars. **Els homes estan més presents en llocs de treball operatius** (com operaris de brigada, manteniment o serveis) amb complements específics menys elevats o més variables segons la tasca, el torn o la disponibilitat.

Taula. Mediana del complement salarial específic segregat per sexe i grup professional

Mediana del complement específic per grup professional	Dona	Home	Bretxa
A1	7.158,69 €	3.118,08 €	-129,6%
A2	12.030,06 €	11.116,98 €	-8,2%
AP	7.419,16 €	7.419,16 €	0,0%
C1	11.074,42 €	18.556,02 €	40,3%
C2	10.129,70 €	8.512,56 €	-19,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Gràfic. Mediana del complement salarial específic segregat per sexe i grup professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

4.3. ANALISI DEL COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC PER LLOC DE TREBALL

D'aquests resultats convé destacar **la bretxa salarial a favor dels homes d'un 22,97%** en el lloc de treball **d'Agent de Policia Local. La diferència d'uns 4.150,59€ anuals** en el complement específic entre dones i homes és substancial. Tenint en compte que aquest complement sol estar associat a responsabilitats o condicions específiques del lloc, s'hauria de revisar si aquestes diferències es basen en criteris objectius o responen a biaixos de gènere.

Possibles factors explicatius podrien ser:

- **Tasques diferenciades:** És comú que dins dels cossos de seguretat les dones siguin assignades a tasques que poden ser considerades menys perilloses o amb menor responsabilitat operativa, encara que això no sempre es justifiqui per raons objectives.
- **Antiguitat:** Si els homes tenen més antiguitat en general en aquesta categoria professional, això podria influir en el complement específic.
- **Promocions i formació:** Pot haver-hi un accés desigual a formacions específiques, especialitzacions o càrrecs dins del cos policial que portin a complements més alts per als homes.

Taula. Mitjana del complement salarial específic segregat per sexe i lloc de treball

Mitjana del complement específic per lloc de treball	Dona	Home	Total general	Bretxa
Adjunta Tresoreria-Hisenda	14.769,16 €	0,00 €	14.769,16 €	N/A
Administrativa Cultura	11.791,22 €	0,00 €	11.791,22 €	N/A
Administrativa Governació	11.063,92 €	0,00 €	11.063,92 €	N/A
Administrativa participació ciutadana	11.084,92 €	0,00 €	11.084,92 €	N/A
Administrativa Secretaria-Alcaldia	12.903,66 €	0,00 €	12.903,66 €	N/A
Administrativa Tresoreria	11.791,36 €	0,00 €	11.791,36 €	N/A
Administrativa Urbanisme	11.793,46 €	0,00 €	11.793,46 €	N/A
Agent OAC	13.443,78 €	13.443,78 €	13.443,78 €	0,0%
Agent Policia Local	13.917,12 €	18.067,71 €	17.860,18 €	22,97%
Arquitecta	17.454,99 €	0,00 €	17.454,99 €	N/A
Auxiliar Administratiu Gestió Organitzativa	0,00 €	10.129,70 €	10.129,70 €	N/A
Auxiliar Administratiu Urbanisme	0,00 €	10.129,70 €	10.129,70 €	N/A
Auxiliar Administrativa Benestar Social	10.129,70 €	0,00 €	10.129,70 €	N/A
Auxiliar Administrativa Brigada	10.129,70 €	0,00 €	10.129,70 €	N/A

Auxiliar Administrativa Ensenyament	10.129,70 €	0,00 €	10.129,70 €	N/A
Auxiliar Administrativa Escola de Música	8.103,76 €	0,00 €	8.103,76 €	N/A
Auxiliar Administrativa Esports	10.381,56 €	0,00 €	10.381,56 €	N/A
Auxiliar Administrativa Gestió Organitzativa	10.129,70 €	0,00 €	10.129,70 €	N/A
Auxiliar Administrativa Habitatge	10.127,18 €	0,00 €	10.127,18 €	N/A
Auxiliar Administrativa Intervenció	10.129,70 €	0,00 €	10.129,70 €	N/A
Auxiliar Administrativa Medi Ambient	10.129,70 €	0,00 €	10.129,70 €	N/A
Auxiliar Administrativa Secretaria	10.129,70 €	0,00 €	10.129,70 €	N/A
Auxiliar Administrativa Seguretat i Protecció Civil	10.129,70 €	0,00 €	10.129,70 €	N/A
Auxiliar Administrativa Serveis	10.129,70 €	0,00 €	10.129,70 €	N/A
Auxiliar Administrativa Tresoreria	10.129,70 €	0,00 €	10.129,70 €	N/A
Cap de Policia- Sotsinspector	0,00 €	41.608,98 €	41.608,98 €	N/A
Cap de RRHH i Organització	0,00 €	26.452,86 €	26.452,86 €	N/A
Caporal	0,00 €	25.046,93 €	25.046,93 €	N/A
Conserge camp de golf	0,00 €	7.419,16 €	7.419,16 €	N/A
Conserge Casal de Cultura	0,00 €	5.363,89 €	5.363,89 €	N/A
Conserge encarregat Casal	0,00 €	7.151,48 €	7.151,48 €	N/A
Conserge Escola	7.418,39 €	7.419,16 €	7.418,85 €	0,01%
Conserge Esports	7.419,16 €	7.419,16 €	7.419,16 €	0,0%
Coordinador serveis i trans. digital	0,00 €	17.641,12 €	17.641,12 €	N/A
Dinamitzadora	9.448,74 €	0,00 €	9.448,74 €	N/A
Director Biblioteca	0,00 €	9.563,82 €	9.563,82 €	N/A
Educador Social	0,00 €	8.571,92 €	8.571,92 €	N/A
Encarregat brigada	0,00 €	13.402,20 €	13.402,20 €	N/A
Enginyera	16.444,96 €	0,00 €	16.444,96 €	N/A
Operari especialista	0,00 €	9.541,56 €	9.541,56 €	N/A
Operari manteniment	0,00 €	8.512,56 €	8.512,56 €	N/A
Operari manteniment golf	0,00 €	7.809,62 €	7.809,62 €	N/A
Personal manteniment camp de golf	0,00 €	7.175,98 €	7.175,98 €	N/A
Professor Escola de Musica	0,00 €	3.046,72 €	3.046,72 €	N/A
Professora Escola de Musica	4.507,02 €	0,00 €	4.507,02 €	N/A
Professora Escola de Musica-Directora	7.271,18 €	0,00 €	7.271,18 €	N/A
Recepció camp de golf	0,00 €	5.687,99 €	5.687,99 €	N/A
Responsable brigada	0,00 €	17.169,74 €	17.169,74 €	N/A

Secretària	40.395,32 €	0,00 €	40.395,32 €	N/A
Sergent	0,00 €	30.243,78 €	30.243,78 €	N/A
Tècnic auxiliar informàtica	0,00 €	11.953,62 €	11.953,62 €	N/A
Tècnic auxiliar urbanisme- Inspector d'obres	0,00 €	10.379,32 €	10.379,32 €	N/A
Tècnic benestar social	0,00 €	13.260,24 €	13.260,24 €	N/A
Tècnic comunicació	0,00 €	11.403,56 €	11.403,56 €	N/A
Tècnic esports	0,00 €	15.116,92 €	15.116,92 €	N/A
Tècnic obres i serveis	0,00 €	11.116,98 €	11.116,98 €	N/A
Tècnic suport jurídic	0,00 €	40.395,32 €	40.395,32 €	N/A
Tècnica auxiliar biblioteca	6.448,12 €	0,00 €	6.448,12 €	N/A
Tècnica comunicació	7.430,22 €	0,00 €	7.430,22 €	N/A
Tècnica contractació	12.030,06 €	0,00 €	12.030,06 €	N/A
Tècnica Cultura	13.073,20 €	0,00 €	13.073,20 €	N/A
Tècnica Ensenyament	12.797,54 €	0,00 €	12.797,54 €	N/A
Tècnica Gestió Documental	8.788,22 €	0,00 €	8.788,22 €	N/A
Tècnica Medi Ambient	9.423,75 €	0,00 €	9.423,75 €	N/A
Tècnica mitjana RRHH	12.264,14 €	0,00 €	12.264,14 €	N/A
Treballadora social	8.571,22 €	0,00 €	8.571,22 €	N/A
Tresorera	13.046,04 €	0,00 €	13.046,04 €	N/A
Total general	10.265,55 €	12.921,57 €	11.783,28 €	20,55%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

Pel que fa a l'anàlisi dels resultats que observem en el càlcul del total general del complement específic per lloc de treball, la bretxa del 20,55% indica que **les dones reben, de mitjana, 2.656,02 € menys** anuals que els homes. Aquesta diferència és important, especialment considerant que els complements específics tenen un pes notable en el total dels ingressos.

Representa una desigualtat estructural que probablement té arrels en aspectes com la distribució de tasques, accés a càrrecs de major responsabilitat o altres factors relacionats amb el sistema de promocions i assignacions.

La distribució per categories professionals, analitzada prèviament, mostra desigualtats rellevants, especialment en grups com **C1** i **A2**, on es concentren diferències significatives:

- Al grup **C1**, els homes ocupen llocs de responsabilitat (agents de policia, coordinadors, etc.) amb complements específics molt més alts, mentre que les dones solen ocupar llocs administratius amb complements més baixos.
- Al grup **A2**, tot i que la bretxa és menor, persisteixen diferències causades per factors com l'assignació de tasques o càrrecs específics.

Taula. Mediana del complement salarial específic segregat per sexe i lloc de treball

Mediana del complement específic per lloc de treball	Dona	Home	Bretxa
Adjunta Tresoreria-Hisenda	14.769,16 €	0,00 €	N/A
Administrativa Cultura	11.791,22 €	0,00 €	N/A
Administrativa Governació	11.063,92 €	0,00 €	N/A
Administrativa participació ciutadana	11.084,92 €	0,00 €	N/A
Administrativa Secretaria-Alcaldia	12.903,66 €	0,00 €	N/A
Administrativa Tresoreria	11.791,36 €	0,00 €	N/A
Administrativa Urbanisme	11.793,46 €	0,00 €	N/A
Agent OAC	13.443,78 €	13.443,78 €	0,0%
Agent Policia Local	13.917,12 €	18.556,02 €	25%
Arquitecta	17.454,99 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administratiu Gestió Organitzativa	0,00 €	10.129,70 €	N/A
Auxiliar Administratiu Urbanisme	0,00 €	10.129,70 €	N/A
Auxiliar Administrativa Benestar Social	10.129,70 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Brigada	10.129,70 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Ensenyament	10.129,70 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Escola de Música	8.103,76 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Esports	10.381,56 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Gestió Organitzativa	10.129,70 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Habitatge	10.127,18 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Intervenció	10.129,70 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Medi Ambient	10.129,70 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Secretaria	10.129,70 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Seguretat i Protecció Civil	10.129,70 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Serveis	10.129,70 €	0,00 €	N/A
Auxiliar Administrativa Tresoreria	10.129,70 €	0,00 €	N/A
Cap de Policia- Sotsinspector	0,00 €	41.608,98 €	N/A
Cap de RRHH i Organització	0,00 €	26.452,86 €	N/A
Caporal	0,00 €	25.048,80 €	N/A
Conserge camp de golf	0,00 €	7.419,16 €	N/A
Conserge Casal de Cultura	0,00 €	5.363,89 €	N/A
Conserge encarregat Casal	0,00 €	7.151,48 €	N/A
Conserge Escola	7.418,39 €	7.419,16 €	0,01%
Conserge Esports	7.419,16 €	7.419,16 €	0,0%
Coordinador serveis i trans. digital	0,00 €	17.641,12 €	N/A
Dinamitzadora	9.448,74 €	0,00 €	N/A
Director Biblioteca	0,00 €	9.563,82 €	N/A
Educador Social	0,00 €	8.571,92 €	N/A
Encarregat brigada	0,00 €	13.402,20 €	N/A

Enginyera	16.444,96 €	0,00 €	N/A
Operari especialista	0,00 €	9.541,56 €	N/A
Operari manteniment	0,00 €	8.512,56 €	N/A
Operari manteniment golf	0,00 €	7.809,62 €	N/A
Personal manteniment camp de golf	0,00 €	7.176,12 €	N/A
Professor Escola de Musica	0,00 €	3.046,96 €	N/A
Professora Escola de Musica	4.606,06 €	0,00 €	N/A
Professora Escola de Musica-Directora	7.271,18 €	0,00 €	N/A
Recepció camp de golf	0,00 €	5.687,99 €	N/A
Responsable brigada	0,00 €	17.169,74 €	N/A
Secretària	40.395,32 €	0,00 €	N/A
Sergent	0,00 €	30.243,78 €	N/A
Tècnic auxiliar informàtica	0,00 €	11.953,62 €	N/A
Tècnic auxiliar urbanisme- Inspector d'obres	0,00 €	10.379,32 €	N/A
Tècnic benestar social	0,00 €	13.260,24 €	N/A
Tècnic comunicació	0,00 €	11.403,56 €	N/A
Tècnic esports	0,00 €	15.116,92 €	N/A
Tècnic obres i serveis	0,00 €	11.116,98 €	N/A
Tècnic suport jurídic	0,00 €	40.395,32 €	N/A
Tècnica auxiliar biblioteca	6.273,96 €	0,00 €	N/A
Tècnica comunicació	7.430,22 €	0,00 €	N/A
Tècnica contractació	12.030,06 €	0,00 €	N/A
Tècnica Cultura	13.073,20 €	0,00 €	N/A
Tècnica Ensenyament	12.797,54 €	0,00 €	N/A
Tècnica Gestió Documental	8.788,22 €	0,00 €	N/A
Tècnica Medi Ambient	9.423,75 €	0,00 €	N/A
Tècnica mitjana RRHH	12.264,14 €	0,00 €	N/A
Treballadora social	8.571,22 €	0,00 €	N/A
Tresorera	13.046,04 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Matadepera, 2024.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	SITUACIÓ ACTUAL	RECOMANACIONS
1. Retribució anual mitjana de dones i homes	Existeix una bretxa salarial global del 10,1% a favor dels homes, atribuïble a la distribució desigual de llocs i funcions de responsabilitat.	Desenvolupar accions de promoció professional de les dones cap a llocs de més responsabilitat i millor retribuïts. Establir objectius de correcció progressiva.
2. Retribució anual per hora treballada	La bretxa salarial per hora treballada s'amplia fins al 21,5% a favor dels homes, evidenciant l'impacte de les jornades reduïdes i les hores extres.	Analitzar l'accés de les dones a jornades completes i revisar la política d'hores extres. Fomentar mesures que evitin penalitzacions salarials derivades de la conciliació.
3. Retribució total anual per categoria professional	En el funcionariat la bretxa és del 22,2% a favor dels homes; en el personal laboral, és lleugerament favorable a les dones (-3,2%).	Revisar i corregir possibles desigualtats estructurals dins del funcionariat.
4. Retribució total anual per grup professional	Diferències clares entre grups: C1 presenta la bretxa més alta a favor dels homes, mentre que A1 i AP són favorables a les dones.	Fomentar l'accés i la promoció de dones en grups com el C1, especialment en sectors masculinitzats com el cos policial. Revisar les polítiques de reclutament i promoció per afavorir una presència més equilibrada de gènere en tots els grups professionals, incloent-hi la incorporació d'homes en àrees feminitzades com el grup A1, quan es detectin desequilibris persistents.
5. Retribució total anual per lloc de treball	Hi ha llocs de treball molt masculinitzats (ex: Policia Local) amb complements més elevats, que incrementen la desigualtat salarial.	Garantir processos de selecció i promoció transparents. Revaloritzar els llocs ocupats per dones i fomentar l'accés femení als sectors tècnics i operatius.
6. Salari base anual	El salari base anual està gairebé igualat, amb una lleugera avantatge femenina (-	Consolidar l'equitat en el salari base mitjançant polítiques que assegurin igualtat

	11,5%), indicant equitat formal en la base salarial.	d'oportunitats en l'accés i la progressió professional.
7. Complement salarial de destí	El complement de destí presenta una lleu bretxa favorable a les dones a la mitjana (-8%) i gairebé equilibri a la mediana (1,5%).	Vetllar per una atribució objectiva i equitativa dels nivells de destí.
8. Complement salarial específic	El complement específic mostra una bretxa destacada del 20,6% a favor dels homes, que s'explica per la concentració d'homes en llocs amb major responsabilitat o risc.	Revisar les valoracions del complement específic des d'una perspectiva de gènere i garantir que llocs tradicionalment feminitzats tinguin un reconeixement retributiu adequat.

À M B I T



VIOLENCIA MASCLISTA,
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT,
ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ
DE DISCRIMINACIÓ

ÀMBIT 7: VIOLÈNCIA MASCLISTA

L'Àmbit 7 està enfocat en la valoració de l'existència de possibles casos d'assetjament, actituds sexistes i la percepció del tracte discriminatori entre el personal polític i treballador. Es tindrà en compte l'existència de comitès o comissions responsables per a prevenir i abordar casos d'assetjament, el grau de sensibilització de l'organització i el coneixement dels mecanismes d'actuació, així com s'intentarà, en cas que així hagi estat, de recollir situacions d'assetjament o discriminatòries que hagin tingut lloc en el si de l'Ajuntament.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

La violència masclista, l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral són formes de discriminació derivades de la desigualtat estructural entre dones i homes, que també es manifesten en els espais de treball. Aquestes situacions poden provenir tant de l'entorn laboral com de fora, però afecten directament la vida professional de les dones i requereixen una actuació clara per part de l'organització.

La normativa vigent estableix l'obligació de prevenir, detectar i intervenir davant qualsevol forma d'assetjament. Les lleis de referència són la Llei orgànica 1/2004, la Llei orgànica 3/2007, la Llei 5/2008 i la Llei 17/2015, que marquen les bases per garantir entorns laborals segurs i igualitaris. Aquestes normes exigeixen a les administracions públiques la creació de protocols, accions de formació, codis de bones pràctiques i mecanismes d'atenció per a les víctimes.

L'assetjament sexual es defineix com qualsevol conducta verbal o física de caràcter sexual no desitjada que generi un entorn ofensiu o intimidatori. **L'assetjament per raó de sexe** inclou comportaments relacionats amb el sexe de la persona que afecten l'accés, promoció o permanència en el treball. Ambdues situacions són reconegudes com a riscos psicosocials que poden tenir conseqüències greus per a la salut i es consideren accidents de treball segons la legislació.

Tot i l'existència de protocols, aquests no són suficients per prevenir ni eradicar l'assetjament si no van acompanyats de mesures de sensibilització i implicació real per part de tota l'organització. La prevenció i la detecció precoç passen per desenvolupar una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat, capaç d'identificar actituds sexistes o discriminatòries i actuar-hi de manera immediata.

INDICADORS

1	Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.
2	Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
3	Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.
4	Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes.
5	Existència de mesures específiques de protecció o suport per a persones que han patit assetjament sexual o per raó de sexe dins l'Ajuntament.

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE MATADEPERA

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DE LES ENTREVISTES, GRUP DE DISCUSSIÓ I QÜESTIONARI A LA PLANTILLA

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

GRUP DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

Malgrat l'existència formal d'un protocol de sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, aquest **no és conegut, no s'aplica activament ni es percep com una eina útil i ben implementada**. Això reforça la necessitat de revisar-lo, adaptar-lo amb perspectiva de gènere i fer-ne **una difusió clara i formació específica a tota la plantilla**.

Ahora, totes les persones participants indiquen que **no s'han fet formacions específiques** sobre assetjament, igualtat o diversitat, almenys per al conjunt del personal. S'apunta que potser s'han fet accions puntuals des de serveis socials o educació, però que no hi ha una formació transversal ni sistemàtica adreçada a tota la plantilla.

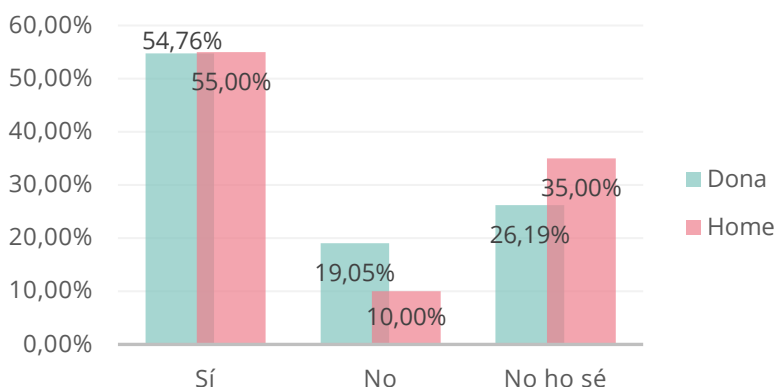
En resum, podem dir que hi ha una manca d'informació, visibilitat i formació específica sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe/gènere dins del Consistori, així com desconeixement sobre si l'existència d'un protocol.

QÜESTIONARI

En l'enquesta dirigida a tota la plantilla de l'Ajuntament, s'ha recollit una varietat de respostes que revelen la percepció dels treballadors i les treballadores respecte a l'entorn de treball en relació a l'assetjament sexual o la discriminació de gènere. Els resultats mostren una imatge que requereix un enfocament amb perspectiva de gènere per a una anàlisi més detallada.

La majoria de persones enquestades, tant dones (54,76%) com homes (55%), consideren que l'Ajuntament afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe/gènere. Tot i això, cal destacar que una proporció rellevant de dones (26,19%) i especialment d'homes (35%) responen que "no ho saben", fet que evidencia un grau de desconeixement o manca d'informació sobre les polítiques preventives i protocols existents.

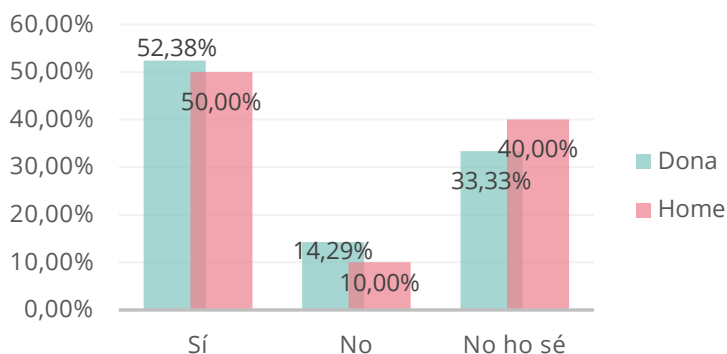
Gràfic 1. Creus que l'Ajuntament afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe/gènere?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

De nou, amb la següent pregunta, obtenim uns resultat similars al gràfic 1. Observem com la meitat del personal enquestat considera que l'Ajuntament afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament per raó d'orientació, identitat o expressió de gènere (52,38% dones i 50% homes). Tanmateix, destaca el percentatge elevat de persones que responen "no ho sé" (33,33% dones i 40% homes), una dada que pot indicar manca de coneixement o poca visibilitat de les accions específiques en aquest àmbit.

Gràfic 2. Creus que l'Ajuntament afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament per raó d'orientació, identitat o expressió de gènere?

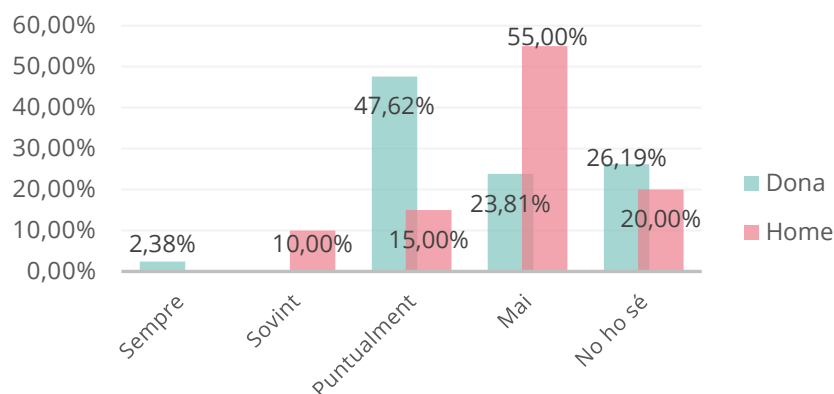


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

L'anàlisi dels resultats mostra una percepció diferent segons el gènere en relació amb la presència de situacions d'índole sexual com comentaris, bromes o rumors a l'entorn laboral. **Un 47,62% de les dones afirma haver detectat aquestes actituds de manera puntual,**

davant només un 15% d'homes. Aquesta diferència evidencia una major percepció per part de les dones de conductes inapropiades, cosa que pot respondre tant a una experiència directa com a una sensibilització més gran respecte a aquestes formes subtils d'assetjament. Caldria reforçar, doncs, accions de **prevenció, sensibilització i formació** sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe, especialment pel que fa a conductes naturalitzades o no explícites, per generar entorns laborals realment segurs i respectuosos.

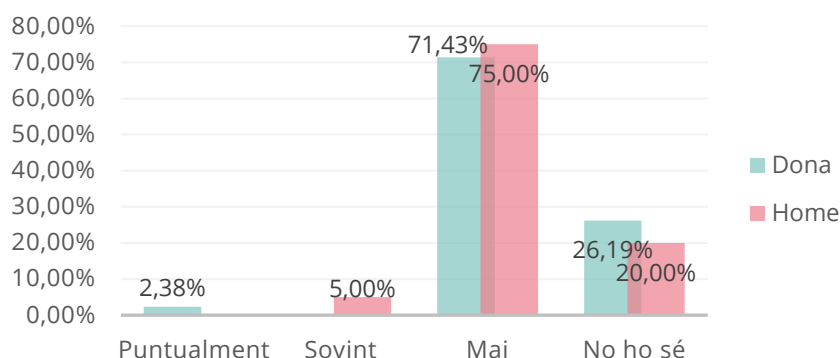
Gràfic 3. Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: Comentaris, bromes, difusió de rumors o altres fórmules verbals.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

Els resultats mostren que la gran majoria de persones enquestades no perceben aquest tipus de conductes a l'entorn laboral: **un 71,43% de les dones i un 75% dels homes afirmen que mai** han detectat mirades lascives, gestos obscens o contingut sexual inapropiat. Tanmateix, cal remarcar que un 2,38% de dones indica que sí que ho ha vist de forma puntual i un 5% d'homes afirma que sovint.

Gràfic 4. Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: Mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual o cartes, notes o missatges.

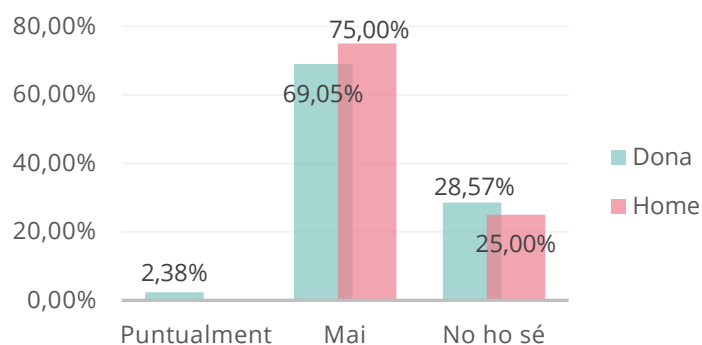


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

Els resultats del gràfic 5 mostren que la gran majoria de les persones enquestades **no perceben aquest tipus de conductes a l'entorn laboral**: un 69,05% de dones i un 75%

d'homes afirmen que mai han presenciat o sabut d'apropaments físics excessius o no consentits. Tot i això, **un 2,38% de dones indica que sí que ho ha vist de manera puntual**, un indicador que no pot ser menystingut, ja que aquest tipus de situacions poden generar inseguretat i malestar laboral.

Gràfic 5. Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: Apropaments físics excessius, arraconaments, contracte físic deliberat i no consentit.

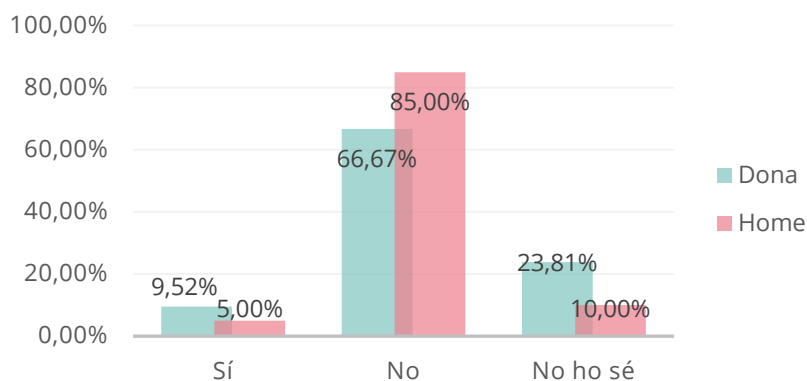


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

Tot i que la gran majoria de les persones enquestades no coneixen cap cas d'assetjament no denunciat dins l'Ajuntament, cal posar atenció al **9,52% de dones** i el **5% d'homes** que **sí que afirmen conèixer-ne algun**. Aquestes xifres, tot i ser minoritàries, són rellevants, ja que evidencien que l'assetjament pot existir de forma latent i que no sempre es denuncia o s'aborda de manera formal.

Quan preguntem si coneixen algun cas d'assetjament sexual **la gran majoria del personal afirma no haver patit assetjament** dins l'Ajuntament de Matadepera. Tot i això, cal destacar que un 4,76% de dones afirmen haver-ho patit puntualment, i un 5% d'homes indiquen que ho han patit sovint. Aquestes xifres, encara que baixes, són significatives perquè **posen de manifest l'existència de casos aïllats** que poden passar desapercibuts si no es compta amb protocols de detecció i intervenció adequats, així com la necessitat de fomentar entorns de confiança per denunciar i abordar aquestes situacions.

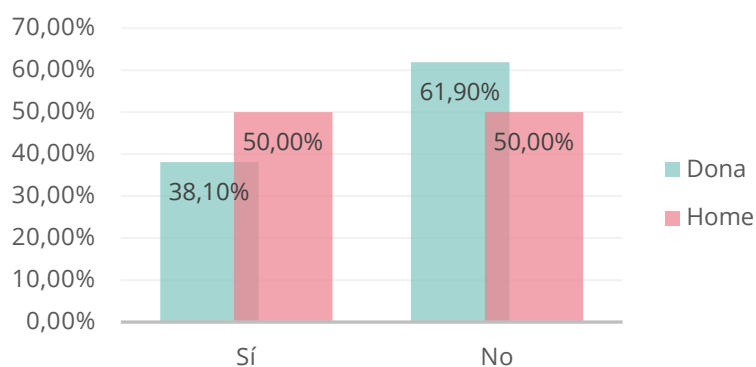
Gràfic 6. Coneixes algun cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual que s'hagi donat dins l'Ajuntament i que no s'hagi denunciat?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

El gràfic 7 mostra que una part important de la plantilla **no coneix les vies de resolució ni les persones de referència** en cas de patir o presenciar una situació d'assetjament. En concret, un 61,9% de les dones i un 50% dels homes responen que no ho saben. Malgrat que un 50% dels homes i un 38,1% de les dones afirmen que sí coneixen aquestes vies, la manca de coneixement majoritària, especialment entre les dones, **evidencia una necessitat urgent de millorar la comunicació i difusió dels protocols d'actuació** dins l'Ajuntament.

Gràfic 7. Si patissis o presenciessis un assetjament sexual i/o per raó de sexe/identitat/orientació sabries quines són les persones de referència o les vies de resolució?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	SITUACIÓ ACTUAL	RECOMANACIONS
1. Existència d'una persona, comitè o comissió responsable de prevenir i actuar davant l'assetjament.	Existeix un protocol formal, però no és conegut ni aplicat. No hi ha constància clara d'un comitè actiu o referents designats.	Designar referents o una comissió d'igualtat amb funcions clares. Fer difusió activa del protocol i garantir-ne l'accessibilitat per part de tota la plantilla.
2. Sensibilització per evitar assetjament, actituds sexistes i discriminació.	No s'han fet formacions específiques ni transversals. Només esmentades accions puntuals.	Impulsar accions formatives obligatòries i recurrents per a tota la plantilla.
3. Existència i difusió de criteris i mecanismes de denúncia.	Gran part de la plantilla no coneix les vies de resolució ni les persones de referència. 61,9% de dones i 50% d'homes no saben què fer en cas d'assetjament.	Revisar i actualitzar, i fer difusió del protocol. Incorporar el tema en l'acollida i formació del personal nou.
4. Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes.	Un 9,52% de dones i un 5% d'homes coneixen casos no denunciats.	Establir canals de denúncia segurs, confidencials i accessibles. Promoure entorns de confiança per denunciar.
5. Existència de mesures específiques de protecció o suport per a persones que han patit assetjament sexual o per raó de sexe dins l'Ajuntament.	No es disposa de mesures específiques clares de suport un cop detectat un cas d'assetjament. Tampoc consta si s'activa cap protocol d'acompanyament o protecció més enllà del document formal.	Establir un circuit d'atenció i suport per a les persones afectades, amb mesures com reubicació temporal, suport psicològic, confidencialitat garantida i seguiment individualitzat. Formar els referents i caps d'àrea per actuar adequadament davant aquestes situacions.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 7

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
7.1.	Existència d'una persona, comitè o comissió responsable de prevenir i actuar davant l'assetjament.		X	
7.2.	Sensibilització per evitar assetjament, actituds sexistes i discriminació.		X	
7.3	Existència i difusió de criteris i mecanismes de denúncia.		X	
7.4.	Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes.			X
7.5.	Existència de mesures específiques de protecció o suport per a persones que han patit assetjament sexual o per raó de sexe dins l'Ajuntament.		X	

À M B I T

8

CONDICIONS LABORALS, SALUT I
PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

ÀMBIT 8: CONDICIONS LABORALS

L'àmbit de les condicions i seguretat laboral, analitza les condicions laborals, la seguretat laboral, la salut laboral, la prevenció i els riscos psicosocials.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

En relació a les condicions laborals analitzarem els següents aspectes:

- **Tipus de contracte:** Es mostrarà un anàlisi de la distribució dels treballadors i treballadores en funció del tipus de contracte, tenint sempre en compte la situació de dones i homes pel que fa a la **temporalitat** i observant si homes i dones es concentren en determinats tipus de contracte i, en cas afirmatiu, veure en quins.
- **Tipus de jornada/horaris:** Es recollirà la distribució de la plantilla per tipus de jornada i s'analitzarà des d'una mirada que permeti veure si hi ha diferències entre dones i homes en els tipus de jornada i els horaris.
- **Baixes laborals:** Es pretén veure la distribució anual de les extincions de relació laboral i conèixer-ne el motiu i comprovar si hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció. També voldrem saber si homes i dones tenen la mateixa estabilitat a l'organització

Analitzar les condicions de treball, els riscos, l'exposició i la salut, incorporant la mirada de gènere, i actuar davant de les desigualtats que es detecten és l'única manera d'avançar en el dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i en la millora de les condicions de treball i salut de les dones. Anomenem aquestes polítiques sensibles al gènere.

INDICADORS

1	Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.
2	Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral indefinit.
3	Jornada laboral de la plantilla per sexe/gènere.
4	Incorporacions per sexes a la plantilla de l'Ajuntament en els darrers 2 anys.
5	Nombre d'acomiadaments per sexe/gènere.
6	Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.
7	Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.
8	S'ha fet una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.
9	Es fa un registre desglossat per sexe, edat i ocupació dels processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades poblacionals rellevants sobre les malalties que afecten les treballadores.

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE MATADEPERA

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL I DE LES DADES DEL PERSONAL

L'Ajuntament de Matadepera, com altres municipis de menys de 20.000 habitants, es regeix pel Decret Llei 5/2012, de 27 de març, sobre contractació, salut laboral i ordenació de la funció pública. Aquest marc normatiu estableix les condicions laborals del personal públic, incloent-hi qüestions vinculades a la salut i seguretat en el treball.

Condicions específiques segons el conveni laboral de Matadepera:

1. **Jornada laboral:** El conveni preveu una reducció progressiva de la jornada laboral fins arribar a les 1.575 hores anuals l'any 2025, equivalent a 35 hores setmanals. Aquesta mesura s'aplica en funció de l'assoliment d'objectius acordats.
2. **Drets relacionats amb la conciliació:** Els empleats públics tenen dret a una borsa d'hores per a la cura de familiars dependents (fins al segon grau), equivalent al 5% de la jornada ordinària anual. També es contempla la flexibilitat d'entrada i sortida amb un marge de 30 minuts diaris.
3. **Descansos:** El conveni regula el descans diari (30 minuts computables com a temps efectiu en jornades de més de 6 hores), un mínim de 12 hores entre jornades, i dos dies consecutius de descans setmanal.
4. **Vacances:** El personal té dret a 22 dies hàbils anuals de vacances, amb dies addicionals segons l'antiguitat.
5. **Salut laboral i prevenció de riscos:**
 - Es garanteixen revisions mèdiques periòdiques, amb inclusió de proves específiques com revisions ginecològiques o de pròstata a partir dels 45 anys.
 - Hi ha un Comitè de Seguretat i Salut, integrat per representants de l'Ajuntament i de la plantilla, que vetlla per la prevenció de riscos laborals.
 - Es contempla la figura de delegats/des de prevenció amb capacitats específiques per col·laborar amb l'administració en la millora de la salut laboral.
6. **Mesures d'atenció i suport:** El conveni contempla ajuts mèdics per ulleres, plantilles ortopèdiques o sabates, així com assegurances per invalidesa, accidents laborals i assistència jurídica en casos de conflictes derivats de l'activitat professional.

Aquest marc evidencia una voluntat clara de l'Ajuntament de Matadepera per vetllar pel benestar físic i emocional de la seva plantilla, amb mesures específiques per a la conciliació, la protecció en cas de risc i una participació activa de la representació sindical en la gestió de la salut laboral.

TIPUS DE CONTRACTE

Les dades mostren la distribució dels empleats i empleades públiques en diverses categories segons el sexe o gènere. L'anàlisi amb perspectiva de gènere pot revelar patrons de desigualtat i ofereix oportunitats per identificar àrees que requereixen atenció i accions per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Les dades del gràfic 1 mostren la composició de la plantilla segons el tipus de contracte i també el percentatge de persones segregades per sexe i tipus de contracte, així com el percentatge de persones sobre el col·lectiu de dones i homes.

Funcionariat: els homes són àmpliament majoritaris (23) respecte a les dones (9), evidenciant un desequilibri important en la categoria més estable i sovint associada a més prestigi i possibilitats de carrera professional.

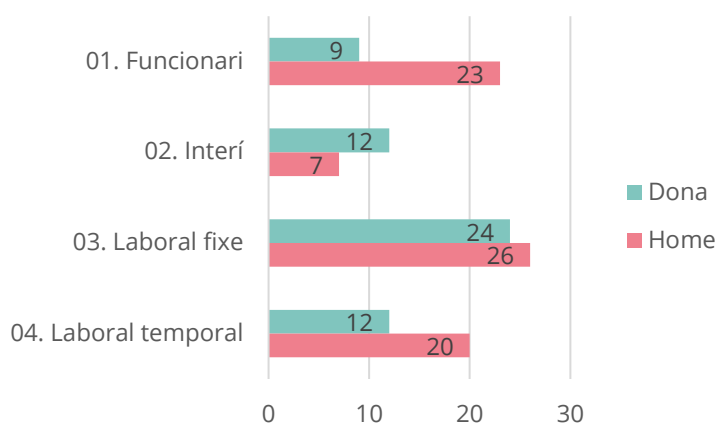
Personal interí: la situació s'inverteix, amb més dones (12) que homes (7). Això pot indicar una major temporalitat i inestabilitat per part de les dones.

Laboral fix: és l'únic grup amb pràctica paritat (24 dones i 26 homes), mostrant un espai amb equilibri de gènere.

Laboral temporal: novament, major presència masculina (20 homes vs 12 dones), tot i que la diferència no és tan pronunciada com en el funcionariat.

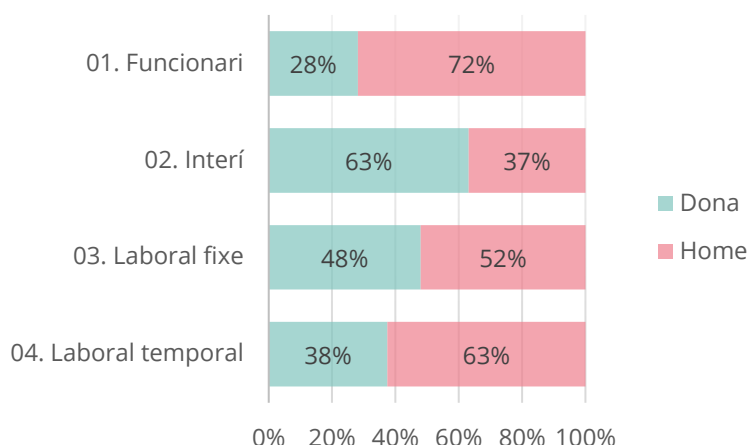
Els homes predominen als llocs de més estabilitat (funcionariat), mentre que les dones tenen més pes en la interinitat, fet que pot reflectir un biaix de gènere en l'accés i consolidació dins l'administració. És clau revisar els criteris d'accés i promoció per garantir una distribució més equitativa.

Gràfic 1. Tipus de contracte segregat per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per RRHH de Matadepera, 2024.

Gràfic 2. Percentatge de persones segregades per sexe i tipus de contracte.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per RRHH de Matadepera, 2024.

JORNADA LABORAL

Aquestes dades ofereixen una visió sobre la distribució de les persones segons el sexe i el tipus de jornada laboral (100% o reduïda). A continuació, analitzem les dades des d'una perspectiva de gènere:

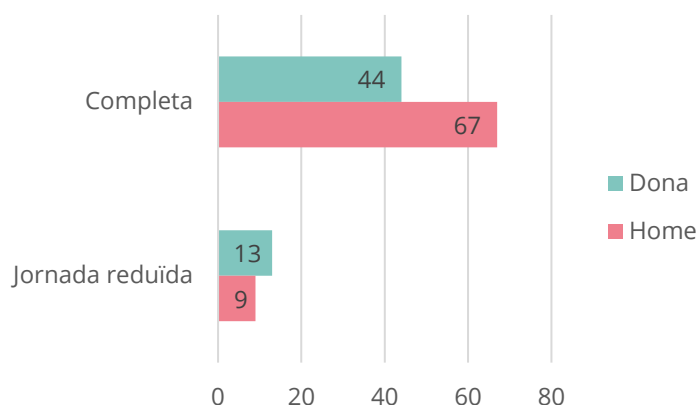
Jornada completa: És el règim majoritari tant per a homes com per a dones, però la diferència és notable:

- **67 homes** treballen a jornada completa
- **44 dones** ho fan en el mateix règim Això mostra una **major presència masculina en jornades completes.**

Jornada reduïda: Hi ha més dones (13) que homes (9) amb aquest tipus de jornada. Aquesta tendència pot estar vinculada a **responsabilitats de cures o conciliació**, tradicionalment assumides per les dones.

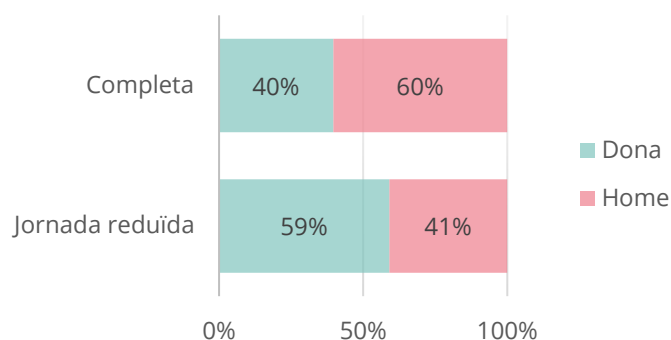
Per tant, tot i que la jornada completa és el model predominant per a ambdós gèneres, **les dones presenten una proporció més alta de jornades reduïdes**, fet que pot incidir en la seva trajectòria professional, promocions i retribucions. Cal promoure mesures de conciliació corresponsable i revisar els motius d'accés a jornades reduïdes per evitar biaixos estructurals de gènere.

Gràfic 3. Nombre de persones segregades per sexe i tipus de jornada



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per RRHH de Matadepera, 2024.

Gràfic 4. Percentatge de persones segregat per sexe i jornada



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per RRHH de Matadepera, 2024.

Actualment no es disposa de dades sobre els motius pels quals les persones treballadores opten per una jornada reduïda. Aquesta informació seria essencial per identificar possibles patrons o tendències i per valorar si existeixen diferències significatives entre dones i homes a l'hora d'escollir aquest tipus de jornada, fet que podria evidenciar un biaix de gènere en les decisions laborals vinculades a la dedicació horària.

BAIXES LABORALS

A la taula 1 relativa a les baixes laborals, s'observa com els **homes tenen una incidència més gran de baixes tant per malaltia com per accident laboral**, en termes absoluts i relatius. Aquestes dades poden reflectir una sobrerrepresentació dels homes en feines amb més exigència física o risc (brigada i policia local). Caldria aprofundir en la distribució per llocs de treball i àrees per identificar si hi ha sectors especialment vulnerables i implementar mesures de prevenció adaptades al perfil de cada lloc.

Taula 1. Baixes laborals per incapacitat temporal (període de 4 anys) per sexe

Tipologia	Dones	%	Ratio	Homes	%	Ratio	TOTAL
Incapacitat temporal malaltia comuna	90	35,02	22,50	167	64,98	41,75	257
Incapacitat temporal accident laboral	29	22,14	7,25	102	77,86	25,5	131
Total	119			269			388

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per RRHH de Matadepera, 2024.

De nou, a la taula 2, veiem com els **homes presenten un risc significativament superior d'accident laboral amb baixa**, fet que pot vincular-se a la seva concentració en llocs de treball més físics o perillosos. Tot i tenir menys accidents, les dones també pateixen riscos laborals, i és clau que la prevenció s'adapti als diferents perfils professionals i realitats laborals.

Taula 2. Accidents laborals amb i sense baixa (període de 4 anys) segregat per sexe

Tipologia	Dones	%	Ratio	Homes	%	Ratio	TOTAL
Amb baixa	26	20,97	6,5	98	79,03	24,5	124
Sense baixa	3	42,86	0,75	4	57,14	1	7
Total	29			102			131

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per RRHH de Matadepera, 2024.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DE LES ENTREVISTES, GRUP DE DISCUSSIÓ I QÜESTIONARI A LA PLANTILLA

Per tal de conèixer la percepció de la plantilla en relació a les condicions laborals i a la cooperació i bona organització que es dona entre els companys i companyes de feina, com també amb les persones de categoria laboral superior es varen realitzar un seguit de preguntes per tal que fossin una aproximació a quina és la sensació que tenen els treballadors i treballadores del Consistori respecte a aquesta qüestió.

GRUP DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

En una de les entrevistes s'assenyala que fins fa poc no s'havia tingut en compte la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos laborals. Remarca la necessitat d'incorporar-la especialment en l'anàlisi de factors psicosocials i de salut mental, ja que sovint són ignorats malgrat afectar directament el benestar de la plantilla. Per tant, es detecta una manca de polítiques que abordin l'estrès laboral o el desgast emocional de manera específica.

Per altra banda, les persones participants del grup de discussió apunten indirectament a dinàmiques de treball exigents, amb pressions o manca de reconeixement, que podrien

tenir efectes sobre la salut emocional i la satisfacció laboral. Tot i això, no emergeixen relats explícits sobre malestar emocional o riscos psicosocials.

Aquestes aportacions reflecteixen una consciència creixent sobre la necessitat d'abordar la salut laboral més enllà de la vessant física i incorporar-hi els riscos psicosocials i de gènere.

QÜESTIONARI

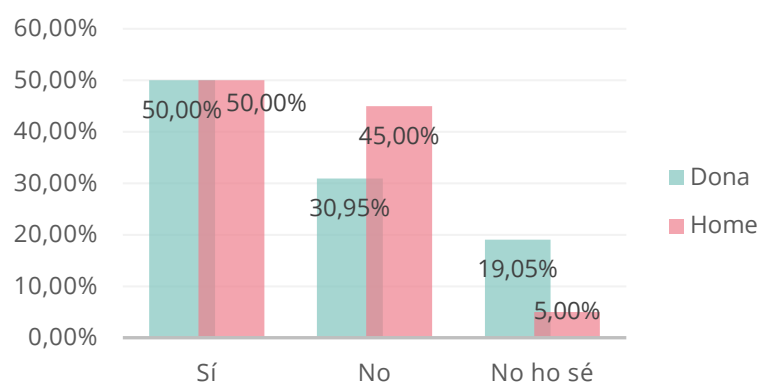
A continuació, s'analitzen els resultats del qüestionari que fan referència a la salut laboral de la plantilla de l'Ajuntament de Matadepera, amb l'objectiu d'identificar percepcions, problemàtiques i possibles àrees de millora. L'anàlisi inclou tant aspectes relacionats amb la salut física (condicions del lloc de treball) com elements vinculats al benestar psicosocial, com ara l'estrès, la càrrega de treball o el suport emocional dins l'organització.

El gràfic mostra les respostes del personal a la pregunta: **“L'exigència de la feina em genera sensació de saturació”**, i reflecteix un nivell significatiu de càrrega emocional associada a la feina.

La paritat en les respostes afirmatives evidencia que tant dones com homes perceben nivells similars d'estrès laboral, un fet que apunta a una exigència elevada transversal dins l'organització. Però en canvi, la major incertesa entre les dones podria indicar una normalització del malestar, o una dificultat per identificar la saturació com a problema laboral i no individual.

Observem, doncs, com la meitat de la plantilla manifesta sensació de saturació, una dada rellevant que evidencia la necessitat d'avaluar i gestionar els riscos psicosocials. És important incorporar espais per expressar malestars i revisar dinàmiques organitzatives.

Gràfic 1. L'exigència de la feina em genera sensació de saturació



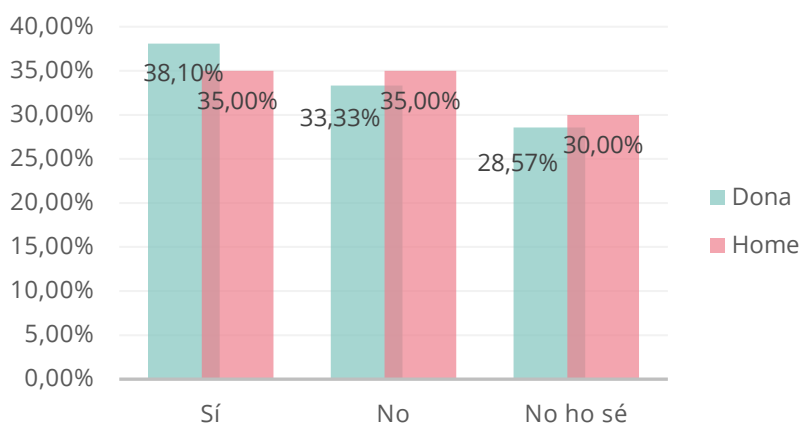
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

Pel que fa als resultats del gràfic 2 aquests mostren una valoració força repartida respecte a si els i les caps distribueixen correctament la feina, resolen conflictes i donen instruccions clares: La divisió equilibrada entre respostes positives i negatives reflecteix **una manca de**

consens sobre la qualitat del lideratge i la gestió del treball per part dels comandaments.

La manca de claredat i la distribució desigual de la feina poden contribuir a la sensació de saturació i estrès detectada en altres preguntes. Aquesta dada suggereix la necessitat de millorar les competències directives en lideratge, comunicació i gestió de conflictes, tot promovent un model de comandament més transparent, proper i col·laboratiu.

Gràfic 2. Els i les caps distribueixen correctament la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares

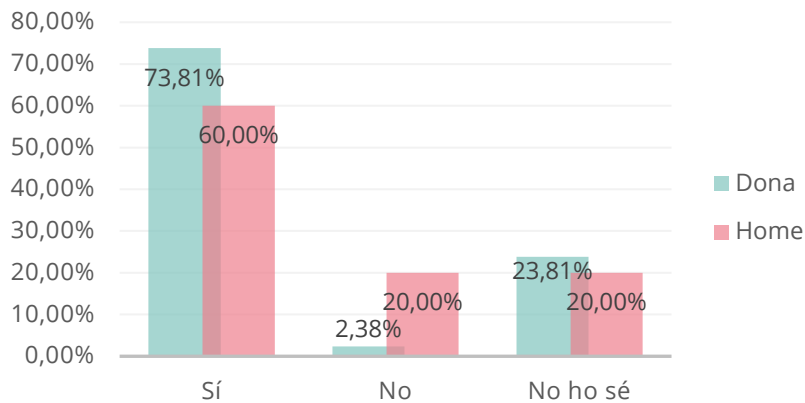


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

En relació a la pregunta "El/la meva cap em demostra que confia en mi" les **dones manifesten una percepció de confiança superior** a la dels homes, la qual cosa podria estar relacionada amb l'estil de lideratge rebut o amb una valoració diferent de la relació jeràrquica.

El percentatge més alt d'homes que no se senten valorats pot indicar una manca de reconeixement o de comunicació efectiva en alguns equips. Tot i que la majoria de persones se senten reconegudes, cal posar atenció a les diferències de percepció per gènere i al percentatge prou significatiu de persones que no tenen una opinió clara. Aquests resultats posen de manifest la importància de fomentar lideratges més propers i comunicatius, que transmetin confiança i reforcin el compromís i el benestar laboral.

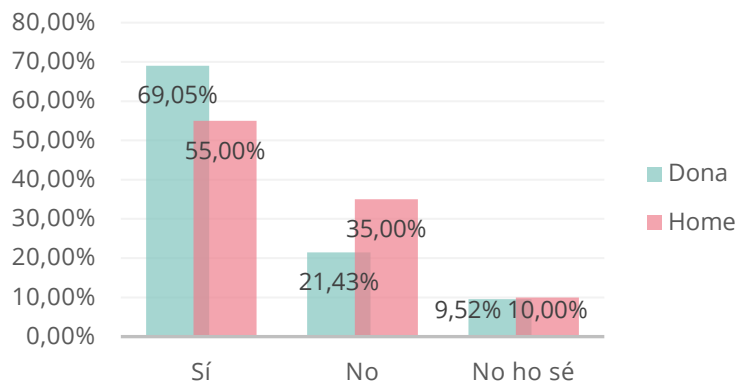
Gràfic 3. El/la meva cap em demostra que confia en mi



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

El gràfic 4 reflecteix una **percepció majoritàriament positiva del clima laboral entre companys/es**, especialment per part de les dones. S'observa com les **dones mostren una valoració més positiva** del clima laboral entre iguals, fet que pot estar vinculat a dinàmiques de treball més col·laboratives o espais de suport entre elles. En canvi, el 35% d'homes que no perceben cohesió és un indicador rellevant que podria reflectir aïllament en determinats equips o estructures de treball menys col·laboratives.

Gràfic 4. Entre els companys i companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup

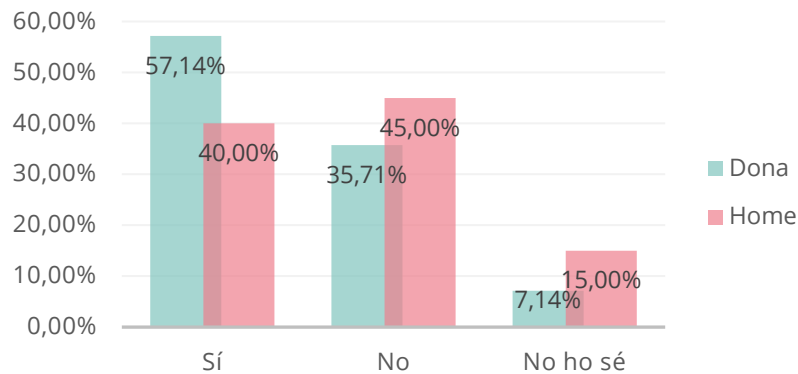


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

El gràfic 5 mostra les respostes del personal en relació amb les **condicions materials del lloc de treball** (ergonomia, il·luminació, soroll...), i posa de manifest diferències de percepció segons el gènere: Les dones mostren una valoració més positiva de les condicions del lloc de treball, fet que pot estar relacionat amb la tipologia d'espais o tasques associades al seu perfil laboral (administració, serveis socials...).

Els homes presenten una percepció més crítica, que podria reflectir problemàtiques específiques en determinats entorns (brigada, policia, espais exteriors o vehicles).

Gràfic 5. Les condicions del meu lloc de treball són les adequades (ergonomia, il·luminació, soroll, etc.)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

Per tant, malgrat que una part important de la plantilla valora positivament les condicions materials, **gairebé la meitat dels homes i una tercera part de les dones manifesten insatisfacció**, cosa que suggereix la necessitat de revisar els espais i equips de treball.

A la pregunta **“Què proposaries per millorar la salut laboral del teu entorn?”**, aquestes foren les respostes agrupades per temàtiques:

1. Condicions físiques i ambientals dels espais de treball:

- Millorar la il·luminació (especialment llum natural).
- Millorar la temperatura (fred a l'hivern, calor a l'estiu), i aïllament tèrmic i acústic.
- Insonoritzar sales per preservar la confidencialitat.
- Disposar de mobiliari adequat i ergonòmic (ex. pantalles, cadires, taules).
- Incorporar plantes i decoració per crear un ambient més agradable.
- Garantir neteja, manteniment i adequació dels espais (més WC, vestidors, oficines).
- Fer revisions dels sistemes de ventilació i aire condicionat.

2. Recursos materials i eines de treball:

- Proporcionar ordinadors portàtils i telèfons.
- Incorporar carretons i eines adequades per evitar càrregues físiques.
- Millorar els vehicles i les eines de treball en serveis exteriors.

3. Salut mental i benestar psicosocial:

- Reduir el nivell d'estrès per sobrecàrrega de tasques.
- Promocionar la salut mental i oferir suport psicològic.
- Gestionar millor els conflictes entre companys/es, amb implicació dels caps.

- Afavorir la conciliació i un millor equilibri entre vida personal i laboral.
- Disposar d'un comitè de salut laboral i fer enquestes de satisfacció.

4. Organització i gestió del treball:

- Clarificar funcions i responsabilitats, i adequar-les al salari.
- Reduir la duplicació de tasques per manca de personal (cobrir baixes i vacants).
- Aplicar directrius clares i protocols de feina per evitar errors.
- Millorar la gestió d'espais comuns com sales del casal de cultura.

5. Formació i desenvolupament professional:

- Proporcionar formació general (ex. protocols, eines, prevenció).

6. Propostes generals:

- Millorar el suport administratiu i la resposta dels departaments.
- Reorganitzar l'Ajuntament des de la base: revisar estructura i comunicació.
- Crear un ambient més agradable i col·laboratiu.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	SITUACIÓ ACTUAL	RECOMANACIONS
1. Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.	Es detecta una major presència masculina entre el personal funcionari i una major presència femenina entre el personal interí i amb jornada reduïda.	Revisar els processos de selecció i consolidació per garantir igualtat d'oportunitats.
2. Distribució de dones i homes per tipus de contractació (funcionari/laboral).	Predomini masculí en la figura de funcionari i més dones en contractes menys estables.	Fomentar la promoció interna de les dones cap a llocs més estables.
3. Jornada laboral per sexe.	Hi ha més dones amb jornada reduïda que homes. No es disposa de dades sobre els motius.	Recollir informació sobre les raons de la jornada reduïda. Impulsar mesures corresponsables de conciliació.
4. Incorporacions per sexe.	En els darrers anys, les incorporacions han estat més freqüents entre els homes, especialment en perfils com la policia.	Establir accions positives en la captació i accés de dones als àmbits masculinitzats.
5. Nombre d'acomiadaments per sexe.	Llevat d'un any concret, els acomiadaments han estat més freqüents entre homes.	Analitzar les causes d'acomiadament desagregades per sexe i per departament.

6. Criteris d'assignació d'horaris.	No consta informació detallada sobre criteris d'assignació.	Establir criteris objectius i transparents. Revisar si hi ha biaixos de gènere en l'aplicació d'horaris especials.
7. Flexibilitat d'horari/jornada.	El conveni contempla flexibilitat.	Avaluar el grau d'ús de les mesures de flexibilitat.
8. Valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.	No s'ha realitzat una valoració amb aquesta perspectiva.	Realitzar una valoració de llocs de treball amb enfocament de gènere.
9. Registre d'incapacitat temporal per sexe, edat i ocupació.	Sí. Els homes tenen més baixes i accidents, possiblement vinculats a llocs físics o de risc.	Adaptar les mesures de prevenció segons el perfil professional.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 8

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
8.1.	Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.		X	
8.2.	Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral indefinit.		X	
8.3	Jornada laboral de la plantilla per sexe.			X
8.4.	Incorporacions per sexe a la plantilla de l'Ajuntament en els darrers 4 anys.			X
8.5.	Nombre d'acomiadaments per sexe.		X	
8.6.	Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.	X		X
8.7.	Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.	X		
8.8.	S'ha fet una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.		X	
8.9.	Registre d'incapacitat temporal per sexe, edat i ocupació	X		

ÀMBIT 9: USOS DEL TEMPS

En aquest àmbit es pretén analitzar els usos dels temps i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal del consistori de Matadepera. Per tant, analitzarem la flexibilitat horària segons les necessitats, les jornades laborals, els horaris, els torns i intentarem recollir les mancances o aspectes a millorar en relació a la conciliació dels temps personals i laborals.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

Les polítiques de gestió del temps (conciliació, equilibri) també són molt importants, des de la perspectiva de gènere i tenen una base normativa que mencionem tot seguit:

- 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.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (Art. 56, 57 i 58)
- L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Art. 49)
- Els Pressupostos Generals de l'Estat, en la disposició final trigèsima octava es fa referència a l'ampliació del permís de paternitat i a la disposició addicional centèsima quadragèsima quarta, es dedica a la bossa d'hores per afavorir la conciliació de la vida personal i laboral.

INDICADORS

1	Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
2	Facilitats que ofereix el consistori per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.
3	Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
4	Percentatge de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement.

ANÀLISI DE L'AJUNTAMENT DE MATADEPERA

Abans d'analitzar les mesures de conciliació i els usos del temps de la plantilla de l'Ajuntament de Matadepera a través de l'anàlisi més qualitatiu, cal tenir en compte alguns resultats destacats de l'àmbit anterior on hem observat que les dones són qui, majoritàriament, tenen jornades reduïdes, mentre que els homes es concentren en les jornades a temps complet i en llocs més estables com el funcionariat. Tanmateix, no es disposa de dades sobre els motius pels quals es demana la reducció de jornada, una

informació clau per determinar si hi ha o no un biaix de gènere en la gestió del temps de treball i les càrregues professionals.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DE LES ENTREVISTES, GRUP DE DISCUSSIÓ I QÜESTIONARI A LA PLANTILLA

GRUP DE DISCUSSIÓ I ENTREVISTES

S'assenyala que hi ha àrees amb molt desequilibri de càrrega de treball, especialment pels efectes de baixes no cobertes. Aquesta situació pot afectar la conciliació i el temps disponible, especialment en serveis amb més presència femenina.

Es menciona també que hi ha incoherències en les condicions de treball entre departaments, cosa que dificulta establir una cultura organitzativa que promogui la corresponsabilitat.

QÜESTIONARI

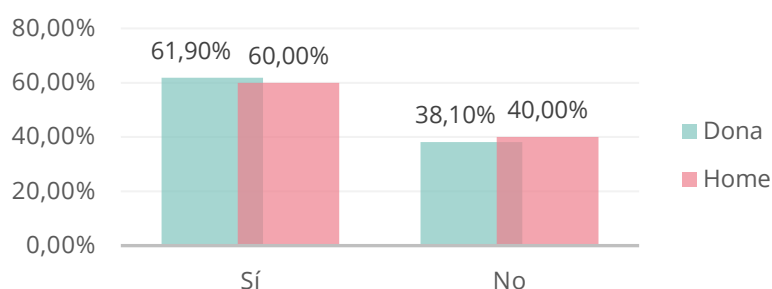
En el primer gràfic observem com davant la pregunta **“Amb el teu horari laboral, pots conciliar vida personal, familiar i laboral?”**, el 47,83% de les dones afirma que “sovint” i el 36,96% ha respost que “sempre”, mentre que aquesta opció és escollida pel 46,88% dels homes.

Les respostes evidencien que tot i que l'Administració és un espai privilegiat per gaudir d'aquestes mesures, aspecte àmpliament compartit per bona part de les persones entrevistades i en el grup de discussió.

QÜESTIONARI

Quan preguntem: **“Tens fills/es o persones en situació de dependència al teu càrrec?”**, i revela una situació força equilibrada entre dones i homes. El fet que més de la meitat de la plantilla de tots dos sexes tingui responsabilitats de cura posa en relleu la importància d'oferir mesures efectives de conciliació per a tota l'organització.

Gràfic 1. Tens fills/es o persones en situació de dependència al teu càrrec?

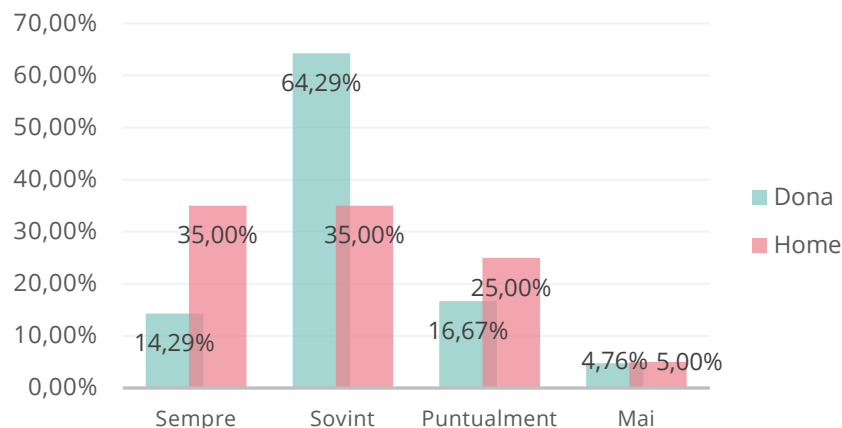


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

El gràfic 2 **mostra les percepcions de la plantilla sobre la capacitat de conciliar la vida personal, familiar i laboral** amb l'horari de feina actual, i posa de manifest algunes diferències de gènere rellevants: 64,29% de dones diuen que poden conciliar sovint, però

només 14,29% ho poden fer sempre. Les dones presenten un percentatge inferior que els homes en la categoria "sempre", mentre que els homes mostren més polarització (més a "sempre" i a "puntualment").

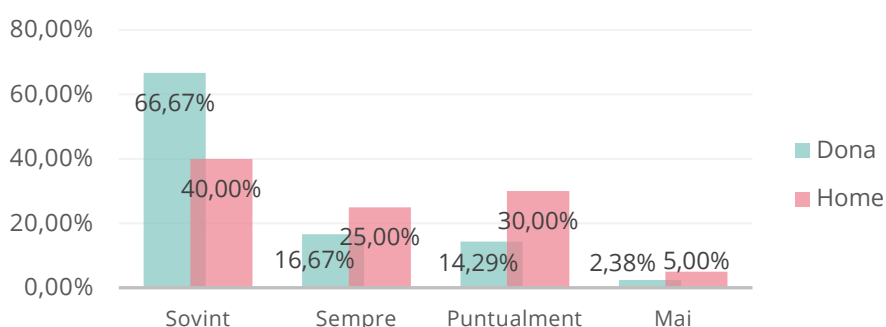
Gràfic 2. Amb el teu horari laboral, pots conciliar vida personal, familiar i laboral?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

A continuació observem **les percepcions sobre si les activitats organitzades per l'Ajuntament (reunions, jornades, etc.) es programen en horaris compatibles amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral**. El 66,67% de les dones consideren que sovint els horaris són conciliadors, però només 16,67% ho afirmen sempre. Per tant, les dones responen majoritàriament amb un "sovint", cosa que pot reflectir que, malgrat certa adaptabilitat dels horaris, encara pot ser no suficient.

Gràfic 3. Les activitats que s'organitzen a l'Ajuntament, com reunions o jornades, es fan en horaris que permeten compaginar la vida personal, familiar i laboral del personal?

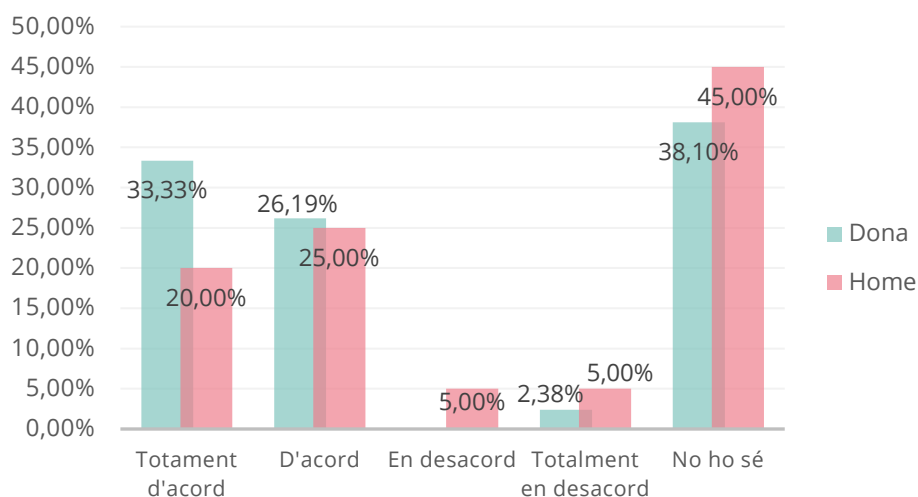


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

Pel que fa a la pregunta sobre si **l'Ajuntament facilita les reduccions de jornada com a mesura de conciliació** de la vida personal i laboral. Un 59,5% de les dones (33,33% totalment d'acord + 26,19% d'acord) consideren que sí que s'ofereixen facilitats. Els homes presenten un percentatge lleugerament inferior (45%) d'acord (20% totalment + 25% d'acord).

El gran volum de "No ho sé" pot indicar manca de transparència o difusió de les mesures disponibles, o bé que aquestes no estan prou institucionalitzades com per ser percebudes com a dret garantit.

Gràfic 4. L'Ajuntament ofereix facilitats en les reduccions de jornada per poder conciliar vida personal i laboral.

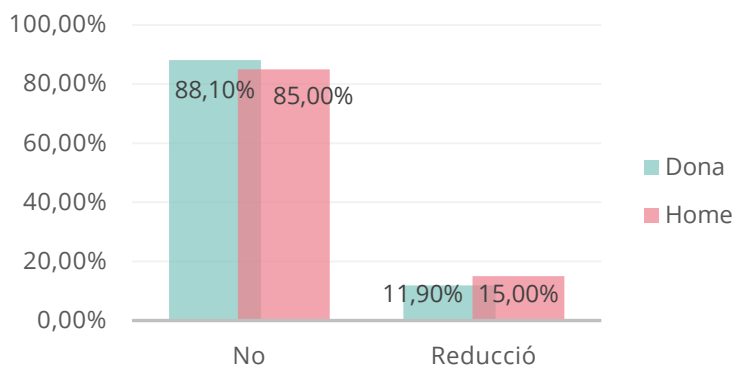


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

Finalment, a la pregunta: **"Has sol·licitat alguna vegada una reducció de jornada o excedència per la cura de familiars?"**, els percentatges de persones que han sol·licitat una reducció de jornada són relativament baixos per ambdós sexes, tot i que els homes mostren lleugerament més utilització de la mesura, fet poc habitual si ho comparem amb les dinàmiques tradicionals de gènere.

Aquest resultat pot sorprendre si el comparem amb resultats anteriors, on s'observa que les dones tenen major presència en jornades reduïdes.

Gràfic 5. Has sol·licitat alguna vegada una reducció de jornada o excedència per la cura de familiars?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Ajuntament de Matadepera, 2024.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	SITUACIÓ ACTUAL	RECOMANACIONS
1. Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	Sí que existeixen mesures formals segons el marc normatiu.	Millorar la comunicació interna sobre les mesures disponibles. Establir protocols clars i accessibles per a tot el personal.
2. Facilitats per demanar permisos o excedències i condicions de reincorporació.	Les dades mostren que relativament pocs membres de la plantilla han sol·licitat reduccions o excedències, i no s'identifica si aquestes es concedeixen amb facilitat o si hi ha traves.	Fer una revisió dels procediments administratius per detectar possibles barreres. Assegurar que la reincorporació sigui fluida i justa.
3. Horaris de les reunions i activitats compatibles amb la conciliació.	Les dones consideren majoritàriament que els horaris són "sovint" conciliadors, però no "sempre".	Evitar convocatòries fora de l'horari habitual. Incorporar la perspectiva de conciliació en la planificació d'activitats internes.
4. Percentatge de dones i homes que sol·liciten permisos després de naixement.	No es disposen de dades concretes sobre aquest indicador.	Recollir i sistematitzar dades sobre l'ús real de les mesures de conciliació per part de dones i homes (maternitat, paternitat, excedències, reduccions).

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 9

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
9.1.	Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	X		
9.2.	Facilitats que ofereix el consistori per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.	X		
9.3	Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	X		
9.4.	Percentatge de dones i homes que sol·liciten permisos després de naixement (<i>dada que es desconeix</i>).			

PLA D'ACCIÓ

Amb l'aprovació del **Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Matadepera**, s'estableix l'estratègia institucional per assolir la **igualtat efectiva entre dones i homes** en l'àmbit intern de l'organització. El Pla pretén eliminar els estereotips de gènere i els obstacles que dificulten a les dones l'accés i la promoció professional en igualtat de condicions amb els homes.

Per a la consecució d'aquest objectiu, i un cop identificades les barreres estructurals que impedeixen fer efectiva la igualtat, es plantegen dues línies fonamentals d'actuació:

- **Implementar i promoure mesures específiques d'equitat de gènere** en tots els àmbits d'organització i funcionament de l'Ajuntament de Matadepera.
- **Consolidar el compromís polític i institucional** amb la igualtat de gènere, integrant de manera transversal aquest principi en la gestió municipal interna.

Un cop prioritzats els objectius per cadascun dels àmbits analitzats, el Pla d'Acció recull la planificació de les accions a desenvolupar al llarg de la vigència del Pla.

El Pla d'Acció s'estructura en funció de les línies estratègiques identificades com a més urgents i assumibles per part del consistori. Cada acció es concreta en una fitxa tècnica que inclou:

- La definició de l'acció
- Els objectius específics que es pretenen assolir
- Els indicadors d'avaluació
- Les àrees o persones responsables de l'execució
- El calendari d'implementació

Pel que fa al calendari, es preveu que les diferents accions s'iniciïn immediatament després de l'aprovació del Pla, i s'executin durant un període de quatre anys (2025-2029).

Les accions s'han organitzat segons el termini previst per a la seva execució:

- **Curt termini:** accions a iniciar durant el segon semestre de 2025 i al llarg de 2026
- **Mig termini:** accions a desplegar entre 2027 i 2028
- **Llarg termini:** accions a completar durant 2029

Aquesta planificació permetrà **una implementació progressiva i sostenible** de les polítiques d'igualtat dins l'Ajuntament de Matadepera, garantint així un seguiment continuat i l'assoliment dels objectius establerts.

ACCIÓ 1: FER PÚBLIC EL COMPROMÍS D'INICIAR LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT: Formalitzar el Pla d'Igualtat en el Ple Municipal

ÀMBIT 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
DESCRIPCIÓ	Formalitzar institucionalment el compromís de l'Ajuntament de Matadepera amb la igualtat de gènere a través de l'aprovació del Pla Intern d'Igualtat en sessió plenària. Aquest compromís es plasmarà en un document oficial que serà difós internament entre tot el personal municipal i externament a través dels canals de comunicació municipals, com el web institucional i els mitjans locals. L'objectiu és garantir la màxima transparència i visibilitat del compromís polític i tècnic amb la igualtat d'oportunitats.
OBJECTIU	Fomentar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament, càrrecs polítics i el conjunt de la ciutadania de la importància les polítiques d'igualtat de gènere.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Publicació del document de compromís i/o resum del Pla Intern d'Igualtat a l'espai web de l'Ajuntament. Difusió a través de mitjans de comunicació municipals (premsa local, xarxes socials, etc.).
ÀREA RESPONSABLE	Secretaria/Comissió d'Igualtat
CALENDARI	Maig 2025 (immediatament després de l'aprovació del Pla en Ple Municipal).
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris

ACCIÓ 2: REGISTRAR PÚBLICAMENT EL PLA INTERN D'IGUALTAT

ÀMBIT 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
DESCRIPCIÓ	Registrar el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Matadepera al registre destinat a aquesta finalitat: Secretaría de Estado de Función Pública.
OBJECTIU	Formalitzar el Pla i obtenir la garantia de qualitat que ofereix el registre
INDICADORS D'AVUACIÓ	Publicació al registre: secció d'igualtat de la pàgina web del Ministerio de Hacienda y Función Pública.
ÀREA RESPONSABLE	Secretaria.
CALENDARI	Tercer trimestre 2025
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 3: DIFONDRE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE INTERNES I EXTERNES (DIFUSIÓ DEL PLA INTERN D'IGUALTAT)

ÀMBIT 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
----------------	--

DESCRIPCIÓ	Promoure la difusió continuada entre tot el personal de l'Ajuntament i la ciutadania de les polítiques públiques d'igualtat de gènere impulsades pel consistori, tant les iniciatives internes com les accions adreçades a la comunitat. Aquesta acció inclou la difusió del Pla Intern d'Igualtat, així com les actuacions derivades, per garantir la màxima transparència i implicació de tots els agents municipals.
OBJECTIU	Sensibilitzar, informar i implicar el personal de l'Ajuntament, els càrrecs electes i la ciutadania en general en la importància de les polítiques d'igualtat de gènere, i consolidar una cultura institucional compromesa amb l'equitat.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Nombre de publicacions realitzades en canals oficials. Enviament de correus electrònics informatius al personal municipal. Existència d'un espai específic d'igualtat a la web municipal.
ÀREA RESPONSABLE	Regidoria que tracta temes de Polítiques d'Igualtat/Comissió d'Igualtat
CALENDARI	Accions de difusió periòdiques i permanents al llarg de tota la vigència del Pla (2025-2029).
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 4: SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES ACCIONS DEL PLA	
ÀMBIT 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
DESCRIPCIÓ	Dur a terme un seguiment anual i una avaluació final de la implementació del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Matadepera. Cada any s'elaborarà un informe de seguiment que reculli l'estat d'execució de les accions programades, el grau de compliment dels objectius, l'adequació als terminis establerts i l'ús dels recursos previstos. Al final del període de vigència del Pla (2025-2029) s'elaborarà una avaluació final que analitzarà globalment l'impacte i resultats assolits.
OBJECTIU	Garantir la correcta implantació del Pla Intern d'Igualtat i la seva adaptació a les necessitats de cada període.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Elaboració d'un informe anual de seguiment. Redacció d'un informe d'avaluació final al finalitzar el Pla.
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CALENDARI	Informes de seguiment anuals (2026, 2027, 2028, 2029). Avaluació final prevista per a finals de 2029.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 5: PLEC DE CLÀUSULES DE CONTRACTACIÓ DE SERVEIS O OBRES AMB CRITERIS DE GÈNERE	
ÀMBIT 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
DESCRIPCIÓ	Incorporar de manera sistemàtica la perspectiva de gènere en tots els plecs de clàusules administratives que regeixen la contractació pública (obres, serveis, subministraments, etc.) de l'Ajuntament de Matadepera. Aquesta acció es fonamenta en la Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, que en el seu article 33 estableix que les administracions poden fixar condicions especials en la contractació per promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral, d'acord amb la legislació de contractes del sector públic.
OBJECTIU	Promoure que les empreses que treballen amb l'administració pública treballin per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Nombre de plecs de contractació que incorporen clàusules d'igualtat. Tipologia de mesures d'igualtat exigides o valorades en els processos de contractació.
ÀREA RESPONSABLE	Secretaria.
CALENDARI	Aplicació immediata a partir de l'aprovació del Pla Intern d'Igualtat (maig 2025) i extensió a totes les contractacions posteriors.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 6: ESTABLIR UN SISTEMA DE RECOLLIDA DE DADES DESAGREGADES PER GÈNERE	
ÀMBIT 1	CULTURA I POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE
DESCRIPCIÓ	Implantar un sistema regular i sistemàtic de recollida de dades desagregades per sexe en tots els departaments i serveis municipals de l'Ajuntament de Matadepera. Aquesta informació serà clau per analitzar l'impacte de les polítiques públiques sobre dones i homes i detectar desigualtats de manera objectiva i precis
OBJECTIU	Millorar el disseny i l'eficàcia de les polítiques municipals, assegurant que responen equitativament a les necessitats específiques de dones i homes, i contribuir així a reduir les desigualtats existents.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Nombre d'àrees i departaments que han incorporat sistemes de recollida de dades desagregades per gènere. Existència de bases de dades actualitzades i utilitzades en el disseny de polítiques municipals.
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat.
CALENDARI	Inici del desplegament: Gener 2026.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 7: DESGLOSSAR I SISTEMATITZAR LES DADES INTERNES DE LA PLANTILLA PER GÈNERE	
ÀMBIT 2	REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
DESCRIPCIÓ	<p>Consolidar un sistema intern de recollida, actualització i difusió de dades de la plantilla desagregades per sexe/gènere (dona, home i opcions no binàries), ampliant la informació que ja es recull habitualment i integrant-la de forma sistemàtica a totes les àrees de gestió de personal.</p> <p>Aquest sistema haurà d'incloure de manera regular dades relatives a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promocions internes i mobilitat (diferenciades per sexe i grup professional). • Baixes laborals (malaltia, accident laboral, etc.) amb registre de gènere. • Noves incorporacions i tipologia de contractació (fix, temporal, interí). • Augments salarials i aplicació de complements. • Conciliació i ús de mesures (reduccions de jornada, excedències) i, si és possible, els motius declarats. • Tipologia de jornades (completa, parcial, reduïda). • Accés a formació i desenvolupament professional. • Distribució de càrrecs de responsabilitat i llocs de comandament.
OBJECTIU	<p>Garantir la inclusió sistemàtica de la variable de sexe/gènere en totes les eines de gestió de Recursos Humans (aplicatius, registres, RLT, etc.).</p> <p>Disposar d'una base de dades actualitzada i detallada per orientar les polítiques d'igualtat internes.</p> <p>Sensibilitzar l'organització sobre les desigualtats persistents i fomentar l'equitat efectiva entre dones i homes.</p>
INDICADORS D'AVALUACIÓ	<p>Nombre de bases de dades internes que incorporen la variable gènere de manera sistemàtica.</p> <p>Tipologia d'informació analitzada desagregadament per gènere (promocions, baixes, conciliació, etc.).</p> <p>Nombre i periodicitat d'informes interns elaborats amb perspectiva de gènere.</p>
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CALENDARI	Implementació progressiva a partir de gener de 2026.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris.

ACCIÓ 8: FER EXTENSIVA LA FORMACIÓ EN LLENGUATGE INCLUSIU A TOTA LA PLANTILLA	
ÀMBIT 3	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE
DESCRIPCIÓ	Oferir formació obligatòria o altament recomanada a tot el personal del Consistori en matèria de llenguatge inclusiu i ús d'imatges no sexistes en la comunicació interna i externa. La formació haurà de facilitar eines pràctiques per garantir una comunicació respectuosa amb la diversitat de gènere, evitant estereotips sexistes tant en l'ús del llenguatge escrit com gràfic, i promovent un canvi cultural dins l'organització.
OBJECTIU	Assegurar que tot el personal utilitza un llenguatge i imatge respectuosos i inclusius en l'elaboració de documents oficials, comunicacions, materials gràfics, i en la interacció quotidiana amb la ciutadania i dins l'organització.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Nombre total de sessions formatives realitzades. Nombre i percentatge de persones assistents respecte al total de la plantilla, desagregat per sexe/gènere. Avaluació qualitativa de la formació (satisfacció, aplicació pràctica).
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat i Àrea de Comunicació.
CALENDARI	Inici de la formació durant el primer semestre de 2026, amb sessions programades de manera continuada segons necessitats de renovació i incorporacions.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	Segons la dotació pressupostària prevista per a accions formatives en igualtat de gènere.

ACCIÓ 9: GARANTIR FORMACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE ADREÇADA A CÀRRECS POLÍTICS, FUNCIONARIAT I PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT	
ÀMBIT 5	RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
DESCRIPCIÓ	Desplegar un programa formatiu específic en perspectiva de gènere i diversitat afectiva, sexual i de gènere, destinat a tot el personal de l'Ajuntament: càrrecs electes, funcionariat, personal laboral i membres de comissions de selecció o promoció interna. Aquest programa haurà de garantir: <ul style="list-style-type: none"> • La formació obligatòria de totes les persones que participen en processos de selecció, tribunals, promocions internes o tenen responsabilitats directives. • La capacitació general del conjunt de la plantilla per integrar la perspectiva feminista i d'igualtat en la seva actuació quotidiana i en la presa de decisions.

	<ul style="list-style-type: none"> • Prevençió d'estereotips de gènere en totes les fases dels processos selectius, promocions, formacions internes i desenvolupament professional. <p>Aquesta acció respon a la necessitat identificada a l'anàlisi del Pla de dotar de coneixement específic els àmbits on es reproduïxen desigualtats (promocions, composició de tribunals, distribució de càrrecs de responsabilitat, accés a formació...).</p>
OBJECTIU	Garantir que totes les persones que treballen o prenen decisions a l'Ajuntament comptin amb recursos, eines i coneixements per fomentar i aplicar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral i institucional.
INDICADORS D'AVALUACIÓ	<p>Aprovació i difusió del programa de formació en igualtat.</p> <p>Nombre total d'accions formatives realitzades anualment.</p> <p>Nombre i percentatge de persones participants, desglossat per tipologia de personal (càrrecs polítics, funcionariat, personal laboral) i per sexe/gènere.</p> <p>Resultats de les enquestes de satisfacció i avaluació de les formacions.</p>
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CALENDARI	Desplegament inicial durant el segon semestre de 2026, amb programació continuada anual durant la vigència del Pla.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	Pressupost específic destinat a la contractació de formació especialitzada en perspectiva de gènere i diversitat.

ACCIÓ 10: FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ EQUILIBRADA ALS ESPAIS DE DECISIÓ	
ÀMBIT 5	RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
DESCRIPCIÓ	<p>Planificar i implementar accions concretes per fomentar la presència equilibrada de dones i homes als òrgans i espais de decisió de l'Ajuntament de Matadepera (comissions, taules de treball, juntes, tribunals, òrgans de direcció, etc.). Aquesta acció dona compliment a la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix l'obligació de fomentar la tendència a la paritat (40%-60%) en tots els espais de presa de decisions.</p> <p>Les accions previstes inclouran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'elaboració d'un document de compromís polític i tècnic que estableixi explícitament l'objectiu d'assolir la presència equilibrada en els espais col·legiats i de decisió de l'Ajuntament. • Revisió periòdica de la composició dels òrgans de decisió i anàlisi de possibles desequilibris de gènere. • Recomanacions específiques en processos de nomenament o designació de membres per garantir la tendència a la paritat.

	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilització i formació adreçada a persones responsables de l'organització d'aquests espais.
OBJECTIU	Eliminar progressivament la segregació vertical als llocs de presa de decisions municipals i garantir un repartiment més equitatiu de la representació de dones i homes en tots els òrgans de govern i participació.
INDICADORS D'AVUACIÓ	<p>Nombre d'accions dissenyades per promoure la paritat.</p> <p>Nombre d'accions implementades efectivament.</p> <p>Comparació de la composició d'espais de decisió abans i després de la implementació de les accions.</p> <p>Existència del document de compromís formalitzat.</p>
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat i Àrea de Recursos Humans.
CALENDARI	Implementació progressiva a mig i llarg termini: inici el 2026 amb desplegament fins al 2029.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No es preveuen recursos extraordinaris específics.

ACCIÓ 11: PARITAT ENTRE DONES I HOMES A LES PROMOCIONS INTERNES.	
ÀMBIT 5	RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
DESCRIPCIÓ	<p>□ Desplegar accions específiques per combatre la segregació horitzontal en els processos de promoció interna a l'Ajuntament, fomentant:</p> <p>La participació activa de dones en llocs tradicionalment masculinitzats (com la Policia Local).</p> <p>La participació activa d'homes en sectors tradicionalment feminitzats (com escoles bressol o serveis socials).</p> <p>Accions previstes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Campanyes informatives i de sensibilització internes adreçades a trencar estereotips de gènere i fomentar la inscripció equilibrada als processos de promoció. • Revisió normativa per valorar la incorporació de mesures d'acció positiva: en cas d'igualtat de mèrits i capacitat, prioritzar la candidatura del sexe menys representat en el lloc o grup professional. • Seguiment periòdic de la participació en processos selectius i promocionals desglossada per sexe i grup professional. • Anàlisi de resultats i elaboració d'informes amb propostes de millora.
OBJECTIU	Eliminar la segregació horitzontal a través d'una participació més equilibrada de dones i homes en tots els grups professionals i llocs de treball, especialment en àrees on es detecta una subrepresentació clara.
INDICADORS D'AVUACIÓ	<p>Nombre d'accions informatives i de sensibilització realitzades.</p> <p>Evolució del nombre de dones i homes que es presenten als processos de promoció, diferenciant per àrees amb subrepresentació.</p> <p>Nombre de persones finalment promocionades en sectors històricament masculinitzats o feminitzats.</p>

ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat i Àrea de Recursos Humans.
CALENDARI	Desplegament a mig i llarg termini: 2026-2029.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No es preveuen recursos extraordinaris específics.

ACCIÓ 12: INCLOURE LA NORMATIVA D'IGUALTAT I DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ I ACOLLIDA DEL PERSONAL

ÀMBIT 5	RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
DESCRIPCIÓ	<p>Integrar de manera sistemàtica temes de normativa d'igualtat de gènere i de prevenció de la violència masclista en tots els processos de selecció i provisió de personal de l'Ajuntament, en compliment del que estableix l'article 16 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes.</p> <p>Així mateix, es garantirà que totes les persones de nova incorporació a l'Ajuntament rebin informació específica sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere vigent al consistori. • Els compromisos municipals en matèria d'igualtat i tolerància zero a l'assetjament. <p>Aquestes accions tenen la finalitat de sensibilitzar des del primer moment sobre la importància d'un entorn de treball respectuós, lliure de discriminacions i violències.</p>
OBJECTIU	Fomentar el coneixement i aplicació de la normativa d'igualtat i de prevenció de la violència masclista entre el personal municipal, assegurant que aquestes qüestions formen part del perfil competencial i de l'acollida institucional.
INDICADORS D'AVALUACIÓ	<p>Percentatge anual de processos de selecció i provisió que incorporen temàtica d'igualtat i violència masclista.</p> <p>Nombre de noves incorporacions que reben informació específica sobre el Protocol d'assetjament i la normativa d'igualtat.</p>
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat i Àrea de Recursos Humans.
CALENDARI	Implementació a partir de 2026.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No es preveuen recursos extraordinaris específics.

ACCIÓ 13: GARANTIR QUE LA INFORMACIÓ SOBRE FORMACIÓ D'INTERÈS PER AL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL ARRIBI A TOTA LA PLANTILLA

ÀMBIT 5	RECURSOS HUMANS, DESENVOLUPAMENT I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
---------	--

DESCRIPCIÓ	Assegurar que tota la plantilla de l'Ajuntament independentment de la seva situació laboral (incloses les persones que es troben gaudint de permisos o reduccions de jornada per cura de persones), rebi informació actualitzada sobre les accions formatives disponibles i tingui la possibilitat de participar-hi. Per a tal efecte, es planificaran accions específiques per: <ul style="list-style-type: none"> • Informar de manera personalitzada sobre formacions d'interès a les persones en situació de permisos o reduccions. • Facilitar l'accés a formació en el moment de reincorporació laboral, si durant el període d'absència no es va poder fer.
OBJECTIU	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a formació i reciclatge professional a totes les persones treballadores, preveient mesures que evitin la penalització de les persones en situació de permisos o reduccions de jornada per responsabilitats de cura.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Existència d'una instrucció interna dirigida als comandaments per informar específicament sobre formacions a les persones amb permisos o reduccions. Nombre de persones en reducció de jornada o permisos que participen en accions formatives.
ÀREA RESPONSABLE	Àrea de Recursos Humans.
CALENDARI	Implementació progressiva a partir del 2026.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No es preveuen recursos extraordinaris específics.

ACCIÓ 14: ELABORAR I ACTUALITZAR ANUALMENT EL REGISTRE RETRIBUTIU AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
ÀMBIT 6	REGISTRE RETRIBUTIU I IGUALTAT SALARIAL
DESCRIPCIÓ	Elaborar de manera anual el Registre Retributiu de tot el personal de l'Ajuntament de Matadepera, d'acord amb el que estableix el Reial decret 902/2020 d'igualtat retributiva. Aquest registre haurà de contenir les retribucions desagregades per sexe, grup professional, categoria, lloc de treball i tipus de jornada, i haurà de ser analitzat amb perspectiva de gènere per detectar possibles bretxes salarials o desigualtats.
OBJECTIU	Complir amb l'obligació legal de disposar d'un Registre Retributiu actualitzat i promoure la igualtat salarial real entre dones i homes dins de l'organització.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Elaboració i publicació interna del Registre Retributiu cada any. Anàlisi anual de possibles bretxes o desigualtats salarials.
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat i Àrea de Recursos Humans.
CALENDARI	Primera actualització el 2026 i anualment durant tot el període de vigència del Pla.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No es preveuen recursos extraordinaris específics.

ACCIÓ 15: REVISAR I ACTUALITZAR ELS COMPLEMENTS SALARIALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
ÀMBIT 6	REGISTRE RETRIBUTIU I IGUALTAT SALARIAL
DESCRIPCIÓ	Anалitzar i revisar els criteris d'assignació de complements salarials (complements de destí, complements específics, productivitat, etc.) per detectar si contribueixen a mantenir o ampliar les desigualtats salarials de gènere. S'haurà de garantir que l'assignació dels complements es fa en base a criteris objectius, transparents i accessibles a tota la plantilla.
OBJECTIU	Assegurar que els complements salarials s'assignen de manera justa i no perpetuen bretxes salarials per raó de gènere.
INDICADORS D'AVAUACIÓ	Existència d'un informe de revisió dels complements. Propostes d'ajust o revalorització de llocs infravalorats.
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat i Àrea de Recursos Humans.
CALENDARI	Inici de la revisió durant el 2026, amb actualitzacions periòdiques segons necessitat.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	Es podrà valorar el suport d'expertesa externa en matèria de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.

ACCIÓ 16: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA VALORACIÓ I CLASSIFICACIÓ DE LLOCS DE TREBALL	
ÀMBIT 6	REGISTRE RETRIBUTIU I IGUALTAT SALARIAL
DESCRIPCIÓ	Revisar les valoracions de llocs de treball per assegurar que les funcions feminitzades (administració, suport, àrees socials) rebin una valoració econòmica adequada a la seva responsabilitat i impacte.
OBJECTIU	Promoure una classificació de llocs de treball justa i equitativa que redueixi desigualtats salarials estructurals.
INDICADORS D'AVAUACIÓ	Nombre de llocs revalorats. Reducció de les bretxes detectades en futurs registres retributius
ÀREA RESPONSABLE	Àrea de Recursos Humans i Comissió d'Igualtat.
CALENDARI	Inici revisió 2026, implementació 2027.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	Contractació d'una empresa especialitzada en valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.

ACCIÓ 17: ELABORACIÓ D'UN PROTOCOL PER A LA SENSIBILITZACIÓ I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL O D'IDENTITAT DE GÈNERE A L'ÀMBIT LABORAL	
ÀMBIT 7	VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ
DESCRIPCIÓ	Redactar i aprovar un Protocol específic per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere dins l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Matadepera. Aquest protocol haurà de complir els requisits establerts a la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, així com les directrius normatives en matèria de seguretat i salut laboral i protecció davant la violència de gènere.
OBJECTIU	Garantir un entorn laboral segur i respectuós, lliure d'assetjament o discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, establint procediments clars de prevenció, detecció, intervenció i protecció de les persones afectades.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Redacció i aprovació del Protocol. Implementació i difusió del Protocol entre tot el personal. Seguiment i avaluació periòdica de l'eficàcia de les mesures establertes.
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat i Àrea de Polítiques de Gènere
CALENDARI	Redacció i aprovació durant el primer semestre de 2026.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	Contractació d'un servei extern especialitzat per a l'elaboració i assessorament en la implementació del Protocol.

ACCIÓ 18: REALITZAR ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ I COMUNICACIÓ DEL PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A LA PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL LABORAL I PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE	
ÀMBIT 7	VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ
DESCRIPCIÓ	Implementar una estratègia de comunicació interna i formació orientada a donar a conèixer el Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a tota la plantilla del Consistori. Les accions contemplaran: <ul style="list-style-type: none"> • Difusió del Protocol i dels compromisos institucionals en matèria de prevenció i actuació davant l'assetjament. • Formacions i tallers de sensibilització orientats a la detecció, la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual o discriminatori dins de l'entorn laboral. • Dotació d'eines pràctiques al personal per identificar comportaments sexistes o discriminatoris i saber actuar-hi davant.

OBJECTIU	Garantir un entorn de treball segur, respectuós i lliure d'assetjament a través del coneixement i aplicació efectiva del Protocol, així com fomentar una cultura institucional activa de tolerància zero davant qualsevol forma de violència o discriminació.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Nombre d'accions comunicatives i canals utilitzats. Nombre de sessions formatives realitzades. Nombre i percentatge de persones assistents a les formacions. Valoracions qualitatives de les accions formatives (grau de satisfacció, aplicabilitat percebuda).
ÀREA RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat i Àrea de Polítiques de Gènere.
CALENDARI	Execució a partir del segon semestre de 2026, en paral·lel a la implementació del Protocol.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	ressupost destinat específicament a l'organització d'accions formatives i materials de difusió.

ACCIÓ 19: INCORPORAR DE MANERA EFECTIVA LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	
ÀMBIT 7	CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL
DESCRIPCIÓ	Revisar i actualitzar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament per incorporar-hi explícitament la perspectiva de gènere. Aquesta actualització haurà de garantir que: <ul style="list-style-type: none"> • Es tinguin en compte els diferents impactes que els riscos laborals poden tenir sobre dones i homes, incloent els riscos específics durant l'embaràs i la lactància. • S'inclogui la prevenció dels riscos psicosocials des d'una òptica de gènere, abordant aspectes com l'estrès laboral, el teletreball, la doble jornada (laboral i de cures), el lideratge femení i les desigualtats en càrregues de treball. • S'adoptin mesures d'adaptació de llocs de treball o d'adequació de les condicions laborals quan sigui necessari, amb especial atenció a les necessitats de les dones.
OBJECTIU	Garantir que la política de prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament és igualitària, inclusiva i adaptada a les necessitats específiques de tot el personal, sense biaixos de gènere.
INDICADORS D'AVUACIÓ	Actualització del Pla de Prevenció de Riscos Laborals incorporant l'anàlisi de gènere. Registre d'adaptacions o mesures específiques aplicades per motius de gènere o situació personal. Avaluacions periòdiques de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.
ÀREA RESPONSABLE	Àrea de Recursos Humans.
CALENDARI	Revisió i adaptació durant el segon semestre de 2026 i el primer de 2027.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	Es podrà determinar la necessitat de suport tècnic especialitzat en prevenció de riscos amb perspectiva de gènere.

ACCIÓ 20: DIFUSIÓ I PROMOCIÓ DE LES MESURES DE CONCILIACIÓ ENTRE LA PLANTILLA	
ÀMBIT 6	USOS DELS TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
DESCRIPCIÓ	<p>Garantir que tota la plantilla del Consistori coneix de manera clara i accessible les mesures de conciliació vigents (reduccions de jornada, permisos, flexibilitat horària, excedències, etc.). Per aconseguir-ho, es durà a terme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publicació i actualització d'un document informatiu sobre els drets i mesures de conciliació a la intranet corporativa. • Creació d'un espai específic dins la intranet per a consultes, dubtes i suggeriments vinculats a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. • Campanya interna de comunicació per fomentar la utilització de les mesures i promoure una cultura organitzativa favorable a la conciliació.
OBJECTIU	<p>Millorar la transparència en matèria de drets laborals de conciliació.</p> <p>Afavorir una millor utilització de les mesures existents per part de tot el personal.</p> <p>Detectar possibles necessitats emergents a través dels suggeriments rebuts.</p>
INDICADORS D'AVUACIÓ	<p>Publicació del document actualitzat de mesures de conciliació.</p> <p>Nombre de consultes i suggeriments rebuts a través de la intranet.</p> <p>Avaluació periòdica de la satisfacció del personal respecte a les mesures disponibles.</p>
ÀREA RESPONSABLE	Àrea de Recursos Humans.
CALENDARI	Inici a partir del segon semestre de 2026, amb actualitzacions anuals segons les possibles modificacions normatives o de conveni.
RECURSOS EXTRAORDINARIS	No són necessaris recursos extraordinaris específics.

