



Ajuntament de
Sant Pol de Mar

III PLA

D'IGUALTAT

INTERN

2025 - 2028

Ajuntament de Sant Pol de Mar



Realitzat per:

Vira Cooperativa Feminista, S.C.C.L.

Ajuntament de Sant Pol de Mar

Auditoria retributiva: L'Esberla, S.C.C.L.

Sant Pol de Mar, febrer de 2025

ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ.....	3
2.	MARC NORMATIU.....	4
3.	PROCÉS D'ELABORACIÓ I IMPLANTACIÓ DEL PLA	6
4.	PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA.....	7
5.	ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA	8
6.	DIAGNÒSTIC	9
6.1.	Objectiu i àmbits d'anàlisi del diagnòstic.....	9
6.2.	Període de realització del diagnòstic i metodologia de treball.....	9
6.3.	Perfil de l'ens.....	12
6.4.	El diagnòstic per àmbit	14
6.4.2.	Informació general de la plantilla i condicions de treball.....	24
6.4.3.	Procés de selecció i contractació.....	36
6.4.4.	Formació.....	42
6.4.5.	Promoció professional	47
6.4.6.	Retribucions i auditoria retributiva	50
6.4.7.	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	55
6.4.8.	Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe	59
6.4.9.	Comunicació no sexista i inclusiva.....	65
7.	OBJECTIUS I PLA D'ACCIÓ	71
8.	CALENDARI D'EXECUCIÓ DE LES ACCIONS	89
9.	SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	96
10.	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES	97
11.	MITJANS I RECURSOS PER DESPLEGAR EL PLA.....	97

1. INTRODUCCIÓ

L'Ajuntament de Sant Pol de Mar ha assumit el compromís de treballar per la igualtat de gènere des de fa molts anys. Per avançar cap a una societat més justa, no només cal promoure la igualtat de gènere de cara a la ciutadania sinó també a nivell intern. Per això, des del 2015 l'Ajuntament ha elaborat dos plans d'igualtat adreçats al personal del consistori i el 2024 s'ha engegat el procés per a elaborar III Pla d'Igualtat Intern.

El nou Pla vol ser l'eina estratègica per a impulsar canvis en el si del consistori i, de retruc, també en la societat. Així doncs, representa el marc d'actuació de l'Ajuntament en relació amb les polítiques d'igualtat internes del consistori pels pròxims quatre anys (2025 – 2028). El III Pla d'Igualtat Intern permet complir la legislació vigent, dona continuïtat als dos plans d'igualtat anteriors i permet actualitzar el compromís polític del consistori per avançar en matèria d'igualtat.

El III Pla d'Igualtat Intern s'ha elaborat de forma participativa i negociada a partir de l'avaluació del II Pla d'Igualtat i dels resultats del diagnòstic de gènere sobre la situació de dones i homes al consistori, dut a terme el 2024. Basant-se en aquesta informació, s'han plantejat nou àmbits d'intervenció, establint per cadascun objectius concrets i mesures encaminades a aconseguir la igualtat real de dones i homes en el si de l'organització. Els nou àmbits fan referència a la cultura organitzativa, les condicions de treball, les polítiques de gestió de persones (processos de selecció, contractació i promoció), la formació, les retribucions, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, les mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i la comunicació. D'altra banda, el Pla inclou un calendari d'execució de les accions i, també, els mecanismes de seguiment i avaluació per a comprovar-ne el grau de desenvolupament i compliment.

L'elaboració del nou Pla ha estat possible gràcies a la participació i la contribució de nombroses persones. El document ha estat elaborat amb el suport i l'acompanyament de Vira Cooperativa Feminista SCCL i negociat en el si de la Comissió Negociadora del Pla, integrada per representants de l'Ajuntament i de la Representació Legal de les Persones Treballadores i, també, pel personal tècnic de diferents àrees. Com s'ha esmentat abans, el Pla s'ha dissenyat a partir del diagnòstic de gènere que, entre altres coses, ha comptat amb la participació de la plantilla del consistori i l'elaboració de l'auditoria retributiva per part de L'Esberla SCCL.

La contribució de totes les persones que han participat en el procés d'elaboració del Pla ha estat fonamental per a garantir un ampli espectre de mirades sobre els diferents àmbits, i establir els que havien de ser prioritaris. També, per a definir els objectius i formular les mesures més adients. Volem agrair el treball i l'esforç de totes les persones que, d'una manera o d'altra, han fet possible aquest Pla. D'altra banda, esperem que tot el personal se'l faci seu i participi en la seva millora contínua amb suggeriments o propostes.

2. MARC NORMATIU

El III Pla d'Igualtat Intern s'emmarca i s'ha elaborat tenint en compte la normativa vigent. A continuació es presenta una taula de síntesi amb la normativa més rellevant a nivell estatal i autonòmic.

Taula 1: Síntesi marc normatiu

NORMATIVA ESTATAL	<u>Constitució espanyola</u>, que fa diverses referències en el seu articulat a la igualtat i a la no discriminació. (Articles 1.1., 9.2. i 14, entre d'altres). <u>Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores</u>, que suposa una ampliació dels permisos remunerats. <u>Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere</u>, que recull els drets laborals de persones treballadores que pateixen violència de gènere. <u>Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes</u>, que té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de dones i homes. <u>Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors</u>, on un gran nombre d'articles fan referència a la igualtat (Articles 4.2.c i 4.2.e; 17.1 i 17.4; 34.8; 54.2.g.). <u>Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic</u>. La disposició addicional setena preveu l'obligatorietat de les administracions públiques d'elaborar i aplicar plans d'igualtat. <u>Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació</u>, que propicia canvis per a garantir la igualtat efectiva de dones i homes en el treball i l'ocupació en diverses normes. <u>Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre</u> i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
-------------------------------------	--

NORMATIVA ESTATAL	<u>Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes</u>, que estableix l'obligatorietat de les empreses de disposar d'un registre retributiu anual que analitzi les diferències salarials entre dones i homes. <u>Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual</u>, que té diferents implicacions en l'àmbit laboral. <u>Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols per fer front a l'assetjament sexual i per raó de sexe</u>. Amb la creació d'aquest registre també l'administració pública queda subjecta a l'obligació de registrar els seus plans d'igualtat i protocols per fer front a l'assetjament sexual i per raó de sexe.
NORMATIVA AUTONÒMICA	<u>Estatut d'autonomia de Catalunya</u>, que recull els drets de les dones (art. 19), l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat i l'equitat de gènere (article 4.3), el dret a viure sense discriminació (article 19.1, article 41.1 i 45.3), la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques (article 41.2) i el reconeixement del valor econòmic del treball de cura (article 41.4). <u>Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista</u>, que amplia els àmbits de reconeixement de les violències masclistes, incloent formes de violència pròpies de l'àmbit laboral (com els assetjaments sexual i per raó de sexe). La llei va ser modificada l'any 2020, amb la <u>Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista</u>. Amb aquesta modificació s'inclouen canvis en la conceptualització dels àmbits i les tipologies de les violències masclistes i s'incorpora el concepte de violència institucional. <u>Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes</u>. És el marc legal específic de Catalunya per promoure la igualtat i treballar contra qualsevol tipus de discriminació cap a les dones.

3. PROCÉS D'ELABORACIÓ I IMPLANTACIÓ DEL PLA

Com s'ha esmentat abans, durant el primer semestre del 2024 s'ha engegat el procés per a elaborar el III Pla d'Igualtat Intern. Les fases de treball han estat les següents:

Fase I: Posada en marxa del procés d'elaboració del Pla.

- Comunicació de l'obertura de la negociació del nou Pla a la Representació Legal de les Persones Treballadores i convocatòria de reunió de la Comissió Negociadora.
- Constitució de la Comissió Negociadora, establiment del seu reglament de funcionament i del procés d'elaboració del Pla.
- Difusió del procés d'elaboració del nou Pla entre la plantilla i la ciutadania.

Fase II: Elaboració i negociació del diagnòstic.

- Recollida d'informació, tant quantitativa com qualitativa, i anàlisi de la situació del consistori.
- Elaboració i negociació del diagnòstic, i acord sobre aquest.

Fase III: Elaboració, aprovació i registre del III Pla d'Igualtat Intern.

- Priorització dels àmbits d'intervenció i definició dels objectius en funció dels resultats del diagnòstic.
- Negociació de mesures per cada objectiu i, també, dels indicadors, els òrgans responsables, el calendari d'execució i els mecanismes de seguiment i avaluació.
- Aprovació i registre del Pla.

Les fases següents del Pla seran:

Fase IV: Implantació, seguiment i avaluació intermèdia del Pla.

- Constitució de la Comissió de Seguiment del Pla, i establiment del seu reglament de funcionament.
- Implementació de les mesures previstes.
- Comprovació del grau de desenvolupament i compliment de les mesures i valoració de resultats.
- Si escau, revisió de les mesures del Pla en funció dels efectes que es vagin apreciats en relació amb la consecució dels objectius.

Fase V: Avaluació final del Pla.

- Avaluació final del grau de consecució dels objectius, resultats i impacte que ha tingut el Pla en el consistori.
- Identificació dels aspectes que cal millorar i de les mesures que cal introduir en el pla successiu.

4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA

El III Pla d'Igualtat Intern és subscrit tant per la Corporació Municipal com per la Representació Legal de les Persones Treballadores (d'ara endavant, RLPT) a través de la Comissió Negociadora. Les parts subscriptores del Pla són les següents:

- Dues persones en representació de la Corporació Municipal: la regidora d'Igualtat i el regidor de Comunicació i Participació.
- Dues persones de la RLPT: un representant del personal funcionari (Policia Local) i una representant del personal laboral (Llars d'Infants).

També ha format part de la Comissió Negociadora, amb veu però sense vot, personal tècnic de les àrees d'Igualtat, Recursos Humans, Comunicació, Benestar Social, Turisme i Cultura i, també, de la consultora externa Vira Cooperativa Feminista SCCL.

La Comissió Negociadora s'ha constituït mitjançant una acta oficial el 30 de maig de 2024. La Comissió ha analitzat i treballat el diagnòstic de situació, i l'ha aprovat per unanimitat el 18 de desembre de 2024.

Les parts acorden l'aprovació del Pla amb una vigència de 4 anys. L'aprovació formal del Pla es farà en el Ple del consistori.

Una vegada aprovat el Pla, les parts acorden que la Comissió Negociadora farà les funcions de Comissió de Seguiment del Pla. Aquesta s'encarregarà de vetllar per la correcta implantació i compliment de les mesures previstes en el Pla.

Tant el compromís assumit pel consistori com tota la informació referida a aquest Pla es comunicarà a la plantilla a través dels canals de comunicació habituals i, també, dels previstos en aquest document.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

En relació amb l'**àmbit personal**, el present Pla d'Igualtat Intern s'aplicarà al conjunt de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar, i al personal a la seva disposició, sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic i amb independència de qualsevol altre aspecte.

Pel que fa a l'**àmbit territorial**, el Pla serà d'aplicació a tots els centres de treball del consistori:

1. Ajuntament
2. Ajuntament II
3. Arxiu Municipal
4. Benestar Social
5. Biblioteca Municipal
6. Brigada
7. Brigada Jove
8. Ca l'Arturo
9. Deixalleria
10. Escola Bressol
11. Escola Sant Pau
12. Oficina d'atenció ciutadana (OAC)
13. OAC Policia Local
14. Policia Local
15. Serveis Territorials
16. Turisme

Respecte a l'àmbit temporal, el III Pla d'Igualtat Intern tindrà un període de **vigència** de quatre anys, des de la data de la seva aprovació i entrada en vigor el 2025.

Transcorregut el període de vigència, es constituirà una nova Comissió Negociadora que tindrà com a principal objectiu elaborar un nou diagnòstic i posterior Pla d'Igualtat Intern que doni resposta a la legislació existent i a les necessitats de la plantilla.

6. DIAGNÒSTIC

6.1. Objectiu i àmbits d'anàlisi del diagnòstic

L'**objectiu del diagnòstic** és conèixer la situació actual del consistori en relació amb la igualtat de gènere per a poder detectar els aspectes que cal millorar o corregir (àrees de millora), així com les pràctiques que cal seguir potenciant (punts forts).

Al maig de 2024 la Comissió Negociadora del Pla, tenint en compte el marc normatiu i l'especificitat del consistori, va aprovar incloure en el diagnòstic els següents **àmbits**:

- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el RD 902/2020.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Comunicació no sexista i inclusiva.
- Cultura organitzativa.

6.2. Període de realització del diagnòstic i metodologia de treball

Vira Cooperativa Feminista SCCL va realitzar el diagnòstic amb la col·laboració de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar i, pel que fa a l'auditoria retributiva, de L'Esberla SCCL. **Les diferents fases del diagnòstic** (recollida, processament i interpretació de la informació, elaboració de l'informe de diagnòstic i seva aprovació) **es van dur a terme entre el juny i el desembre de 2024.**

La recollida d'informació i la investigació es van dur a terme en estreta coordinació amb la tècnica d'igualtat, interlocutora i persona referent de l'Ajuntament, que va facilitar tot el procés.

L'informe dels resultats del diagnòstic es va presentar i treballar amb la Comissió Negociadora durant una sessió duta a terme el 4 de desembre de 2024. **La Comissió va aprovar l'informe definitiu el 18 de desembre de 2024.**

Per a recollir la informació quantitativa i qualitativa necessària per a l'elaboració del diagnòstic es van fer servir diferents tècniques d'investigació. A continuació, es presenta una breu descripció del procés, les tècniques utilitzades i les necessitats detectades.

Dades quantitatives

Les dades quantitatives de la plantilla desagregades per sexe (amb relació a les condicions de treball, la classificació professional, les retribucions, la formació, etc.) van ser facilitades per l'àrea de Recursos Humans i la d'Igualtat.

El període de referència temporal escollit per les dades generals, de noves contractacions i de les retribucions va ser l'any 2023, i per les dades evolutives (àmbits formació i promoció professional) els anys 2022 i 2023.

El procés de recollida de les dades va ser llarg (des del juny fins a l'octubre de 2024) i va presentar certes dificultats. Al llarg dels mesos es van fer evidents les següents necessitats:

- **La necessitat de disposar d'un software de gestió** on poder recollir totes les dades quantitatives necessàries per a poder elaborar el diagnòstic del Pla.
Actualment les dades quantitatives:
 - Es recullen en diferents Excels, fet que dificulta comprovar-ne la consistència.
 - No es recullen, motiu pel qual per alguns àmbits la recollida s'ha fet *a posteriori* o no és possible disposar d'informació quantitativa.
- **La necessitat de dotar el personal de Recursos Humans de temps i eines** perquè puguin assumir les tasques relacionades amb l'elaboració del diagnòstic del Pla.
La prioritització d'altres tasques i la falta de temps del personal de Recursos Humans van condicionar la realització del diagnòstic. També, van suposar una càrrega de feina afegida pel personal tècnic de l'àrea de Recursos Humans i d'Igualtat i, també, de les cooperatives consultores.

Dades qualitatives

Per a recollir la **informació qualitativa de caràcter subjectiu**¹ es van fer servir tres diferents tècniques d'investigació: l'**enquesta**, les **entrevistes en profunditat** i una **dinàmica grupal** (grup focal). Tot el procés d'investigació es va dur a terme gràcies al suport i la col·laboració de l'àrea d'Igualtat i el treball de difusió de l'àrea de Comunicació. A la taula següent es presenta de forma sintètica la informació clau relativa al procés d'investigació i recollida de les dades qualitatives de caràcter subjectiu.

¹ La informació qualitativa pot ser de caràcter subjectiu i objectiu. La informació de caràcter subjectiu és la que s'obté a partir de l'anàlisi del punt de vista de les persones treballadores que formen part d'una organització, les seves percepcions i creences. S'entén amb "percepció" el procés mitjançant el qual les persones interpreten la seva realitat a partir de la seva experiència i/o dels seus principis i conviccions. La informació de caràcter objectiu és la que s'obté analitzant la documentació corporativa i els diferents procediments de gestió.

Taula 2. Procés d'investigació i recollida d'informació qualitativa de caràcter subjectiu

INFORMACIÓ QUALITATIVA DE CARACTER SUBJECTIU		
TÈCNICA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	PERIODE DE REALITZACIÓ	PERSONES PARTICIPANTS I TEMÀTICA/ÀMBIT DEL DIAGNÒSTIC
Grup focal amb la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Intern	3 de juliol de 2024	Participants: 8 persones; 5 dones (62,5%) i 3 homes (37,5%).
		Temàtica: espais de treball i col·laboració. Àmbit del diagnòstic: cultura organitzativa.
Enquesta a la plantilla autoadministrada i de caràcter voluntari (en línia/fora de línia)	Des del 15 de juliol fins al 30 de setembre de 2024	Participants: 45 persones d'un total de 98 en plantilla (45,9% de la plantilla); 35 dones (77,8% de les persones participants), 9 homes (20%) i 1 persona no binària (2,2%).
		Àmbits del diagnòstic: diversos. Vegeu l'Informe dels resultats de l'enquesta sobre la igualtat de gènere a la plantilla de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar.
Entrevistes en profunditat	Juliol, setembre i octubre de 2024	Persones entrevistades: 9 persones, 6 dones (66,6%) i 3 homes (33,3%), de 7 diferents àrees (Benestar Social, Comunicació, Educació, Igualtat, Recursos Humans, Seguretat, Serveis Municipals).
		Àmbits del diagnòstic: en funció del càrrec i les funcions de la persona entrevistada.

Pel que fa a la **informació qualitativa de caràcter objectiu**, entre el juny i l'octubre de 2024 es van recollir i analitzar diferents documents corporatius (organigrama, Protocol per a la prevenció i gestió de l'assetjament, documentació relacionada amb la valoració dels llocs de treball, etc.) facilitats per les àrees de Recursos Humans i d'Igualtat. També es va analitzar informació de caràcter públic (web corporatiu, ofertes públiques d'ocupació, conveni col·lectiu, etc.).

6.3. Perfil de l'ens

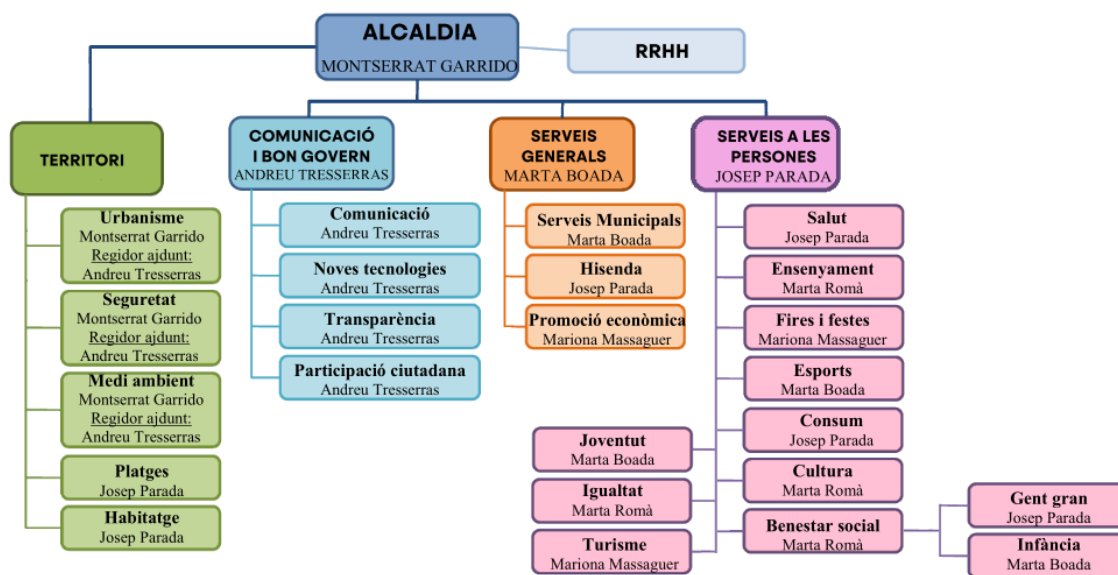
Sant Pol de Mar és un municipi de la comarca del Maresme amb una població de 5.771 habitants, 51,2% dones i 48,8% homes². Amb una llarga tradició d'estiueig, el turisme és un dels sectors econòmics principals del municipi.

L'Ajuntament presta serveis a la població en els termes previstos per l'Estatut d'Autonomia i la legislació de règim local.

El Ple municipal és el principal òrgan de decisió de l'Ajuntament. El compon l'alcalde, que el presideix, i totes les regidores i els regidors dels diversos partits polítics amb representació al municipi. L'equip de govern es va constituir l'any 2023.

A la imatge 1, es mostra l'organització de l'ens i la distribució de àrees i regidories per a la legislatura 2023-2027.

Imatge 1. Organigrama de l'ens



Font: Ajuntament de Sant Pol de Mar

Quant a **representació política** de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar, cal destacar que:

- L'Ajuntament forma part del 28,1% dels municipis de Catalunya amb una alcaldessa al capdavant³.
- La Junta de Govern està representada majoritàriament per dones (66%).

² Font: Idescat, dades 2023.

³ Font: "[Les dones a Catalunya 2023](#)", p. 77, Institut Català de les Dones, 2024.

- El nombre total de regidores és del 41,6%, percentatge que permet assolir la paritat si bé per sota de la mitjana de Catalunya (on les regidores són el 46,6%).

La primera i la tercera tinença d'Alcaldia estan ocupades per homes, i la segona per una dona⁴.

Quant a les **regidories**, es detecta una certa segregació horitzontal⁵ atès que al capdavant de les àrees tradicionalment més masculinitzades (com Noves Tecnologies i Habitatge) hi ha homes, i de les àrees tradicionalment més feminitzades (Benestar Social i Infància) dones. Tanmateix, en altres àrees aquesta tendència es trenca. Per exemple, la responsable dels Serveis Municipals és una dona i el de Gent Gran un home.

Pel que fa a l'**oposició**, en termes globals es detecta una falta de paritat de gènere. D'un total de 7 representants, 2 són dones (28,6%) i 5 homes (71,4%). Si bé dos partits de tres tenen representació paritària, el tercer només té homes.

Pel que fa a l'**estructura tècnica**, l'any 2023 la plantilla estava formada per 125 persones, 68 dones (54,4%) i 57 homes (45,6%).

⁴ Font: Decret 466//2023, de 29 de juny, [Cartipàs municipal 2023](#), Ajuntament de Sant Pol de Mar.

⁵ La segregació horitzontal designa la concentració de dones i homes en determinades àrees d'activitat en funció de rols i estereotips de gènere.

6.4. El diagnòstic per àmbit

Als següents apartats es presenten els resultats del diagnòstic ordenats en **9 àmbits**:

1	Cultura organitzativa
2	Informació general de la plantilla i condicions de treball (inclou classificació professional i infrarepresentació femenina)
3	Procés de selecció i contractació
4	Formació
5	Promoció professional
6	Retribucions i auditoria retributiva
7	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
8	Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
9	Comunicació no sexista i inclusiva

6.4.1. Cultura organitzativa

Les polítiques d'igualtat busquen assolir l'equitat de gènere i erradicar les desigualtats de gènere i les violències masclistes i LGBTI+-fòbiques provocades per un sistema i una cultura cis-hetero-patriarcal. Aquestes polítiques poden ser internes, aplicades en el si del consistori com a eines de política laboral i cultura organitzativa, i externes, dirigides a la ciutadania del municipi. Aquesta frontera no sempre és tant clara ja que, per una banda, part de la plantilla del consistori és també ciutadania del municipi i, per l'altra, amb les polítiques internes es va configurant una cultura que es transmet a les actuacions cap enfora, i alhora poden ser elements de sensibilització.

En aquest diagnòstic, entenem la cultura organitzativa com la manera, les eines i la filosofia presents a l'Ajuntament de Sant Pol de Mar en termes d'igualtat, equitat i perspectiva de gènere. Així doncs, a més dels plans d'igualtat, els protocols i les mesures de corresponsabilitat i conciliació, en aquest àmbit ens ocupem també de la percepció de la plantilla sobre la igualtat, la valoració de les tasques de cura, els espais de participació i de gestió dels conflictes i els malestars, la qualitat dels espais de treball, etc.

6.4.1.1. Treball previ en igualtat

L'Ajuntament de Sant Pol de Mar compta amb dos plans d'igualtat interns anteriors, el primer data del 2015 (Pla Intern d'Igualtat de Gènere 2015-2017) i el segon data del 2018 ([Pla d'Igualtat d'Oportunitats, 2018 -2021](#)). Respecte al segon Pla d'Igualtat Intern, també es disposa d'un informe d'avaluació elaborat el juny del 2023.

D'altra part, el consistori compta amb un [Protocol per a la prevenció i la gestió de l'assetjament](#), aprovat l'any 2015, i amb una Àrea d'Igualtat. Aquesta té una partida pressupostària reservada per a poder implementar les polítiques d'igualtat, i compta amb una persona tècnica que té un percentatge de la seva jornada reservada per aquesta àrea.

De cara a la ciutadania, l'Àrea d'Igualtat ha desenvolupat el "[Protocol local per a l'abordatge integral de les violències masclistes 2021](#)" i el "Pla Sant Pol feminista. Pla local per la transversalització de gènere 2023". A més, s'ha acollit a diversos projectes elaborats pel Consell Comarcal de Maresme, com ara el "[Pla comarcal del maresme per la diversitat afectiva, sexual i de gènere 2022-2025](#)" i la "[Guia per un ús inclusiu i no sexista del llenguatge](#)". També compta amb un Consell Sectorial d'Equitat.⁶

⁶ En aquesta pàgina es pot consultar la informació sobre els Consells Sectorials: <https://www.santpol.cat/ambit.php?id=16>

6.4.1.2. Percepció de les persones treballadores

Coneixement de les polítiques d'igualtat

Quasi la totalitat de les persones entrevistades desconeix les polítiques d'igualtat del consistori, tant internes com externes. A moltes de les entrevistes es declara saber que existeixen, però no es poden concretar.

Existeix una percepció que apunta a la responsabilitat de les persones treballadores de conèixer aquestes polítiques, ja sigui, com es diu a dues entrevistes, des de l'assumpció personal de no haver-se informat prou, o des de la percepció de manca de coordinació i informació entre àrees dins del consistori, com expressa una altra persona entrevistada. En aquest últim cas, refereix que aquesta coordinació, que ara s'està donant de manera més profunda entre la seva àrea i la d'Igualtat, depèn de la motivació del personal tècnic, ja que no hi ha establerts espais o mecanismes de coordinació.

Ahora, **existeix una certa percepció de les polítiques d'igualtat com a eines reactives.** Durant algunes entrevistes, s'explica el desconeixement d'aquestes polítiques argumentant que mai s'han necessitat o s'han "trobat". Aquesta percepció reflecteix també una idea sobre la igualtat centrada només en la presència numèrica d'homes i dones i les seves relacions, tal com analitzarem més endavant.

De manera general, **les persones entrevistades no presenten resistències cap al coneixement d'aquestes polítiques**, més aviat sembla que el desconeixement prové d'una manca de formació, coordinació o dificultat d'accés a la informació a través dels mitjans que es fan servir actualment, com per a exemple la difusió per e-mail. De fet, durant algunes entrevistes es fan propostes relacionades amb aquesta difusió. Una de les persones entrevistades proposa fer la difusió en actes presencials, on pugui participar alguna persona del centre de treball que més endavant pot fer un traspàs al seu equip; una altra, demana més espais de coordinació, no només amb l'àrea d'Igualtat, sinó de manera general entre les diferents àrees, i una tercera persona proposa informar d'aquelles polítiques d'igualtat que siguin rellevants per a cada departament.

Els plans d'igualtat interns

Una de les polítiques que s'analitza dins d'aquest apartat són els plans d'igualtat interns com a eines per assolir l'equitat de gènere en l'àmbit laboral.

A l'enquesta es preguntava de manera general si les persones participants sabien el que és un Pla d'Igualtat Intern i si el consideraven necessari per al consistori. Un 57,1% de les dones declaren saber-ho, però un 42,9% afirma que no. Els homes sí que presenten respostes afirmatives en un percentatge alt, 88,9%, i la persona no binària també afirma saber-ho. Si tenim en compte el total de la plantilla enquestada, un 64,4% de les persones participants coneixen el que és un Pla d'Igualtat Intern aplicat al consistori davant un 35,6% que ho desconeix.

A la pregunta de si es creu que un **Pla d'Igualtat Intern és necessari al consistori**, el 80% de les dones i el 100% dels homes creu que sí, el 5,7% de les dones creu que no i el 14,3% de les dones i la persona no binària no ho sap. Això significa que de les persones participants un 82,2% opina que un Pla d'Igualtat Intern és necessari, un 4,5% opina que no i un 13,3% no ho sap.

Quan es va abordar aquest tema durant les **entrevistes, les persones van comentar que un Pla d'Igualtat Intern és necessari per diverses raons**. La primera té a veure amb la necessitat de revisar i actualitzar el Pla d'Igualtat Intern que ja existeix. A més, segons una persona entrevistada, donar continuïtat al Pla hauria de ser quelcom que no depengués del perfil polític de qui governi el municipi sinó anar més enllà, instaurant una manera de fer des d'una mirada compartida per les persones treballadores. L'altra idea que sortia a les entrevistes era que la realització d'una formació en perspectiva de gènere a un centre de treball havia ofert la possibilitat de repensar algunes qüestions i conductes que s'havien donat per descomptades.

La majoria de les persones entrevistades no havien participat, o no ho recordaven, de l'elaboració, aplicació o seguiment de l'anterior Pla d'Igualtat Intern i, per tant, no podien fer-ne una valoració. Només una de les persones entrevistades va explicar que el procés del primer Pla d'Igualtat Intern va anar molt bé perquè va estar molt acompanyat, mentre que el segon Pla va ser més cobrir l'expedient i va a haver-hi una manca de participació. Alhora, va valorar molt positivament l'avaluació que es va fer del segon Pla, que ha estat un document també molt valuós per a l'elaboració d'aquest diagnòstic.

La percepció d'igualtat de gènere al consistori

A l'enquesta, a la pregunta general sobre si l'Ajuntament té en compte la igualtat de gènere no trobem cap resposta negativa, el 86,7% del total opina que sí i el 13,3% no ho sap. **Aquesta qüestió es va modificant a mesura que es van concretant preguntes en diferents àmbits, i van apareixent respostes negatives i referents al desconeixement o el dubte**. Això es reflecteix encara més en la pregunta sobre la **retribució**, on només un 49% de les dones afirma que existeix una igualtat real entre homes i dones en aquest àmbit i, en el total, ho afirma el 53% (poc més de la meitat de les persones participants).

En el cas de les entrevistes i el grup focal, **la percepció d'igualtat de gènere al consistori ha estat molt condicionada per la dispersió dels centres de treball i la manca de coordinació entre àrees**. Aquestes qüestions han fet que, a la majoria de les entrevistes, només es donés resposta en relació amb la pròpia àrea o centre de treball, atès que no es tenia una opinió sobre el conjunt del consistori.

A la majoria de les entrevistes s'ha respost a aquesta qüestió al·ludint a la presència equilibrada o no de dones i homes en les diferents àrees o centres de treball, sense anar més enllà. És a dir, **no es van relacionar la presència més o menys equilibrada d'homes i dones amb una manca d'igualtat de gènere, ni tampoc es va problematitzar**. No obstant això, una de les persones entrevistades sí que va relacionar la importància que

li dona el consistori a la igualtat de gènere amb la presència de dones en àrees masculinitzades, on fa un temps només hi havia homes. Una altra persona també va fer referència a àrees on la presència de dones o homes és escassa o nul·la, i va introduir la necessitat de tenir diversitat de referents i models, també més enllà del gènere, especialment amb la feina que té relació amb la ciutadania.

Presència de sexisme o masclisme al consistori

Aquesta qüestió és relativament diferent a l'anterior, i només s'ha indagat a les entrevistes individuals. Tot i ser diferent respecte al plantejament, les respostes van en la mateixa línia que a l'apartat anterior.

Totes les persones entrevistades opinen que no hi ha presència de sexisme o masclisme al consistori. La majoria respon des de la seva àrea o centre de treball i relaciona el sexisme o masclisme amb les conductes o comportaments explícits que es poden donar dins de l'Ajuntament, sense entrar en consideracions més estructurals.

Només una de les persones entrevistades afirma haver detectat alguns comportaments que poden ser masclistes i sexistes, tot i que no s'hagin donat en l'esfera formal. No obstant això, relaciona aquesta qüestió amb el context social, i no tant amb el consistori de Sant Pol de Mar en concret.

Alhora, algunes persones sí que matisen les seves respostes. Per exemple, dues persones entrevistades refereixen que tot i que no es donin aquestes conductes, potser sí que cal una mica més d'esforç en algunes àrees perquè es faci més reconeixement de les tasques de les dones o es pugui integrar que aquestes tenen les mateixes capacitats que els homes. Altres persones entrevistades comparteixen la idea que alguns col·lectius masculinitzats tenen, per exemple, un major poder de negociació, tot i que no acaben de decidir si el motiu és el gènere de les persones que hi treballen o el tipus de feina que possibilita una major capacitat de reivindicació i negociació.

Els espais de treball

Els espais de treball han estat diagnosticats exclusivament a les entrevistes individuals. **La majoria de les aportacions respecte a aquest tema tenen a veure amb la mida dels espais.** D'una banda, els espais amplis són valorats positivament per les persones treballadores perquè permeten disposar d'espais propis per a les diverses tasques, faciliten la convivència i usos diversos del mateix espai. D'altra banda, aquells espais on conviuen diversos usos i són petits, són valorats negativament.

La **cura dels espais**, ja sigui a través de la neteja, el manteniment o la renovació de diferents aspectes, també és important pel que fa a la valoració. Les persones entrevistades que no estan satisfetes amb els seus espais laborals, refereixen aquests aspectes com a demandes que es van fent, però que de moment no han rebut resposta.

Respecte a la **satisfacció dels espais en relació amb el desenvolupament de les feines**, algunes persones senten que els espais ho dificulten, tant per les sensacions que percep

el personal que hi treballa com per a la imatge que es pot transmetre a la ciutadania (amabilitat, confiança, privacitat, etc.). Alhora, aquelles persones que valoren positivament el seu centre de treball refereixen aquestes qualitats com a punts forts dels seus espais.

Respecte a **vestidors i lavabos**, que són espais importants també dins l'àmbit laboral, a les entrevistes principalment s'ha recordat l'històric sobre els vestidors a l'espai del Sindicat, on actualment hi ha la Brigada Municipal, esmentant l'evolució d'aquest centre de treball fins a la creació d'un vestidor per a dones. A l'enquesta, un dels homes participants proposa una formació en "criteris d'ús inclusiu de lavabos, vestidors i altres espais segregats per gènere."

Per últim, també sembla important, més enllà del propi centre de treball, la **ubicació dels espais dins del municipi**. La centralitat o no dels espais pot facilitar o dificultar el desenvolupament de la feina i, també, el coneixement i la coordinació amb altres àrees i serveis del consistori.

Valoració de les feines

A les entrevistes també es preguntava per la valoració de les tasques de cura i per la valoració que cada àrea percebia per part del consistori de la seva pròpia feina.

Respecte a les **tasques de cura**, moltes de les persones entrevistades no acaben d'entendre a què es refereix aquesta pregunta i, en la seva majoria, la vinculen amb el servei de neteja. Des d'aquí l'opinió és que aquesta és una feina més, que ni es valora positivament ni es menysprea. Algunes persones sí que reconeixen que les tasques de cura més informals no estan tan reconegudes o es donen per fetes. Per una banda, es percep que al consistori tothom pot acabar fent de tot i, per l'altra, es qüestiona si el gènere pot tenir a veure amb la realització d'aquestes tasques més informals.

A la pregunta sobre la percepció de **valoració interna de les feines desenvolupades al municipi**, la majoria de les persones treballadores senten que la seva feina no té prou reconeixement per part del consistori. Aquest reconeixement no sempre està vinculat a una valoració positiva, atès que en la majoria dels casos està relacionat amb la idea de ser visibles o que s'entengui i sàpiga més sobre la feina que es desenvolupa.

La percepció de gaudir de poc reconeixement està relacionada amb el desconeixement de la complexitat de la feina de les diferents àrees, i de les particularitats de cadascuna com, per exemple, la implicació i l'impacte emocional o la part més pràctica i operativa. Alhora, en alguna entrevista es deixa entreveure que aquest desconeixement deriva en poc reconeixement per part de les persones treballadores cap a l'àrea en qüestió i no tant del consistori. En aquest cas, però, s'entén que la responsabilitat podria ser del consistori apuntant algunes propostes com ara més difusió i comunicació sobre l'àrea i la seva feina.

Un altre dels factors destacats és **la implicació del consistori en l'aplicació de recursos a les diferents àrees**. Algunes persones es refereixen al pressupost, altres als recursos personals i altres als materials. Sigui com sigui, la percepció és que hi ha una manca de recursos que les persones entrevistades perceben com a manca de valoració o prioritat.

Ara bé, algunes persones sí que senten que hi ha un reconeixement de la feina desenvolupada a la seva àrea, tot i que es matisa que potser aquest reconeixement no sempre es fa d'una manera que es pugui entendre. En els casos on la feina es veu reconeguda hi ha molta satisfacció per part de les persones entrevistades.

Espais de participació i de gestió de conflictes i malestars

Aquestes dues qüestions es relacionen directament, com a mínim a les entrevistes i al grup focal, ja que **sovint apareixen la manca de coordinació i d'espais de relació com a responsables de certs malestars i malentesos**. Des del punt de vista d'aquesta diagnosi aquests espais poden ser més informals o més formals, i en aquest sentit, poden configurar-se com a espais participatius, siguin o no susceptibles de ser espais de presa de decisions.

Una de les primeres qüestions que ens trobem dins de l'organització de l'Ajuntament que surt referida a algunes entrevistes és la **manca de comandaments intermedis o d'àrees que depenen directament de les Regidories**. Aquesta qüestió dificulta a vegades el treball d'algunes àrees, tant pel que fa a la disponibilitat del personal a càrrec com per al desenvolupament de la feina. En aquest sentit, es proposa que des del nivell polític es tingui el compromís, d'aquelles Regidories que funcionen com a caps de departaments o àrees, de fer reunions periòdiques amb les persones treballadores.

Totes les **persones entrevistades i participants del grup focal consideren importants els espais de coordinació i participació i troben que aquests són insuficients i en alguns casos inexistents**. A vegades atribueixen aquest fet a la dispersió dels centres de treball o a la manca de disponibilitat de recursos i temps, altres a la cultura de treball del mateix consistori que es percep com a poc col·laborativa i que no potencia el treball en xarxa.

Alhora quan aquests espais es donen, es percep que depenen de la voluntat del personal tècnic o dels comandaments, ja que no estan establerts de manera estructural i formal. Es percep també com a natural que entre algunes àrees hi hagi més entesa, i es valora que, quan això passa, es veuen beneficis a la feina.

La manca d'aquests espais es considera, per part especialment de les persones participants del grup focal, com a una font d'alguns malestars i conflictes que es poden donar entre àrees i, a vegades, entre persones. També, s'apunta al fet que aquest desconeixement i desconexió pot provocar desinformació, no només sobre la feina que desenvolupa la resta del personal, sinó fins i tot dels drets que es tenen com a persona treballadora o altres dificultats que es poden trobar al desenvolupar la feina.

La carència d'espais de trobada també es reflecteix a l'enquesta on, dins de la cultura organitzativa, les respostes d'apreciació més negatives es donen en referència a la disponibilitat d'espais i temps per a la gestió de conflictes i malestars. Així, només un 23% de les dones, un 44% dels homes i un 27% del total opina que existeix aquesta disponibilitat. Alhora, a les observacions que es fan al final del qüestionari es deixa veure aquesta qüestió, atès que 3 dels 7 comentaris tenen relació amb la percepció que dins del consistori es donen diferències de tracte cap a les persones treballadores que no responen al gènere ni tampoc a qüestions formals o justificades.

Respecte a la **gestió de malestars i la vehiculació de propostes**, la majoria de les persones entrevistades no ha rebut queixes o propostes per a les seves àrees i, al mateix temps, deixa entreveure que tampoc es tenen espais on poder vehicular aquestes propostes. En aquesta línia, alguns equips solucionen les problemàtiques que puguin sorgir pel seu compte, sense demanar res al consistori, ja sigui amb aspectes relacionats amb la cura dels equips ja sigui en qüestions més pràctiques i operatives.

Les persones que han participat de la diagnosi identifiquen la necessitat d'espais diversos de participació i coordinació, tant dins de les seves àrees com amb la resta del consistori:

- Espais on poder-se expressar: hi ha pocs espais per a poder dir com se senten les persones en referència a la seva feina i altres qüestions relacionades amb la seguretat, l'impacte emocional, situacions que tenen a veure amb la ciutadania, vestuari, etc. De manera general, són espais importants per a tothom, però prenen més rellevància depenent del tipus de feina.
- Espais per a tractar temàtiques concretes on poder expressar el propi punt de vista i entendre el d'altres persones. Es valora positivament el grup focal que es va fer pel diagnòstic perquè va ser un espai on poder parlar de certs malestars, i es va facilitar perquè pogués sortir també el vessant més emocional. També, com a element comú, va sortir la necessitat de compartir i conèixer la resta de persones del consistori. Aquests espais podrien ser formatius o dinamitzats per alguna àrea, focalitzant-se en alguna qüestió concreta.
- Espais de distensió i informals: generen altres maneres de vincular-se i permetrien conèixer a la resta del personal des de vessants que normalment no estan tan presents. La idea de posar cara a les persones que treballen al consistori pren força en aquest sentit. Es podria fer a través de formacions relacionades amb competències personals o través d'altres espais de celebració o trobada.
- Espais de participació per a la presa de decisions: no es pot determinar de les respostes de les persones entrevistades si se senten partícips de la presa de decisions de les seves àrees, tot i que sembla que hi ha hagut processos on la plantilla no ha participat per a valorar o dir el que necessitava. Es deixa entreveure que si no hi ha espais de coordinació formals ni espais on poder parlar de diverses qüestions relacionades amb el consistori i la feina desenvolupada, tampoc les decisions s'adopten de manera col·lectiva. Malgrat això, a l'enquesta

un 84% de les persones participants opinen que a la seva àrea la presa de decisions és participada.

D'altra banda, s'ha subratllat també que, **quan es donen espais o processos de participació on la plantilla pugui expressar necessitats i percepcions, sovint la participació és baixa. En aquest sentit, caldria buscar fórmules per a millorar la participació del personal.**

6.4.1.3. Punts forts i àrees de millora

Àmbit de cultura organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La trajectòria del municipi en els plans d'igualtat interns. El primer pla va ser molt participat i el segon va ser avaluat. Predisposició del consistori i la plantilla cap a les qüestions relatives a assolir la igualtat de gènere. Consens sobre la necessitat d'un Pla d'Igualtat Intern. Les persones participants del diagnòstic no han percebut masclisme ni sexisme dins del consistori. S'està treballant per aconseguir un nou espai de treball per a una de les àrees. El personal tècnic i alguns comandaments es coordinen i relacionen entre àrees, tenint millors resultats a les tasques. Els espais on les persones treballadores s'han pogut trobar i debatre o compartir estan molt valorats.	La difusió i el coneixement de les polítiques d'igualtat del consistori. La concepció que es té sobre la igualtat de gènere es limita a la presència de dones i homes a les diferents àrees i dificulta percebre si existeix aquesta igualtat més enllà d'aquesta presència. Revisió i millora, si escau, dels espais de treball comptant amb les necessitats de les persones que hi treballen. Més reconeixement per part del consistori de les feines desenvolupades per les diverses àrees tenint en compte les seves particularitats (impactes emocionals, eines necessàries, infravaloració de les tasques a nivell social, etc.) Necessitat de més espais de trobada, de coordinació i focals per crear més cohesió dins de la plantilla i poder treballar en xarxa i de manera més participada. Així també es reduirien els malestars i els conflictes derivats de malentesos. Necessitats de buscar fórmules per a millorar la participació de la plantilla quan s'engeguen espais o processos de participació.

6.4.2. Informació general de la plantilla i condicions de treball

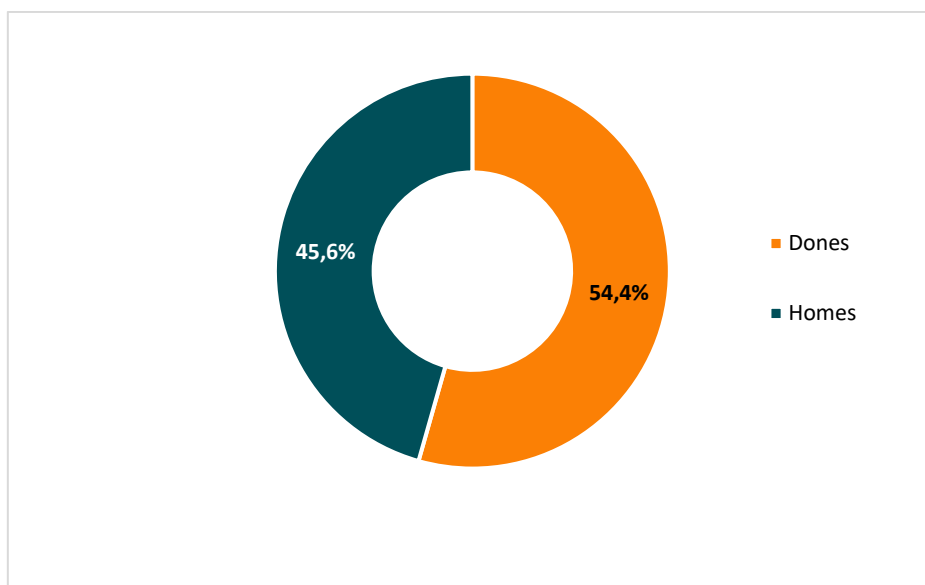
En aquest àmbit s'analitzen, en primer lloc, la presència de dones i homes en l'organització i les característiques generals de la plantilla. Tot seguit, la distribució de dones i homes en l'organització, les condicions contractuals així com la tipologia i distribució de la jornada laboral.

6.4.2.1. Presència de dones i homes en l'organització

L'Ajuntament de Sant Pol de Mar durant l'any 2023 va comptar amb una plantilla de 125 persones, 68 dones i 57 homes. De manera percentual les **dones representen el 54,4% i els homes el 45,6%** (gràfic 1). Segons el que estableix la normativa⁷, considerada globalment la **plantilla té una composició equilibrada**.

En relació amb el **sector**, la proporció de dones es troba **per sota de la mitjana de Catalunya**, ja que les dones són el 60,1% de la població assalariada de les administracions públiques⁸.

Gràfic 1: Personal municipal per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del 2023 de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar

⁷ S'entén "per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent", Disposició addicional primera de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

⁸ Font: "[Les dones en el treball 2023](#)", Institut Català de les Dones, 2024, p. 18.

6.4.2.2. Característiques generals de la plantilla

Composició de la plantilla per edat, situació familiar, lloc de naixement, nivell d'estudis i diversitat funcional/discapacitat

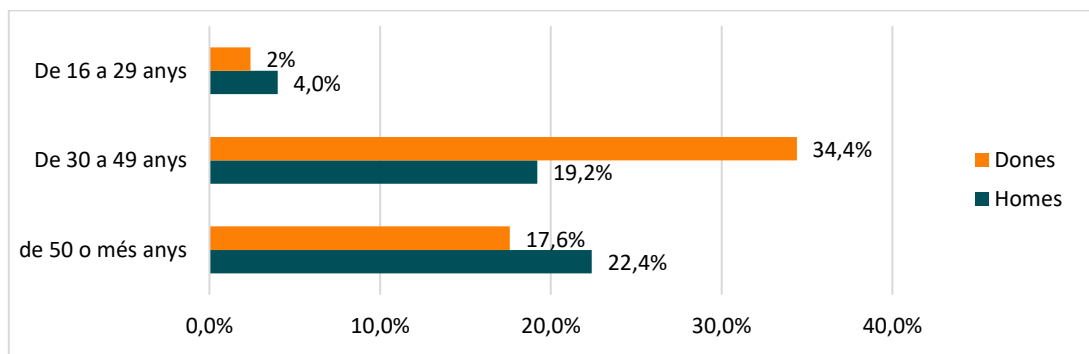
L'edat mitjana de la plantilla de l'Ajuntament és de **46 anys**, força elevada. Tot i ser lleugerament superior en els homes (46 anys) respecte a les dones (45), la diferència no és significativa.

Les dades desagregades per sexe i edat (gràfic 2) mostren que el personal jove (entre **16 i 29 anys**) representa només el **6,4%** de la plantilla (8 persones, 3 dones i 5 homes). En aquest grup els homes són majoritaris (4%) respecte a les dones (2,4%).

En la franja d'edat d'entre **30 i 49 anys** se situa el gruix del personal, concretament el **53,6%** (67 persones, 43 dones i 24 homes). En aquest grup s'observa una presència majoritària de dones (34,4%), que supera en 15 punts percentuals la dels homes (19,2%).

El grup d'edat de **50 o més anys** representa el **40%** de la plantilla (50 persones, 22 dones i 28 homes). En aquest grup els homes (22,4%) tornen a ser més nombrosos que les dones (17,6%).

Gràfic 2: Personal municipal per franges d'edat



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del 2023 de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar

La majoria del personal, tant dones com homes, es troba en l'edat adulta. Aquesta informació és important per entendre les **necessitats de conciliació que pot tenir la plantilla** (cura de fills/es, persones grans dependents, etc.) i **dissenyar o potenciar accions que hi donin resposta.**

En aquest sentit, les dades mostren que:

- El **51,5% de les treballadores són mares**. D'aquestes, el 22,1% té 1 fill/a, el **23,5%** en té 2 i el 5,9% 3 o més.

- El **45,6% de treballadors són pares**. D'aquests, la majoria té 1 fill/a (**28%**), el 12,3% en té 2 i el 5,3% 3 o més.

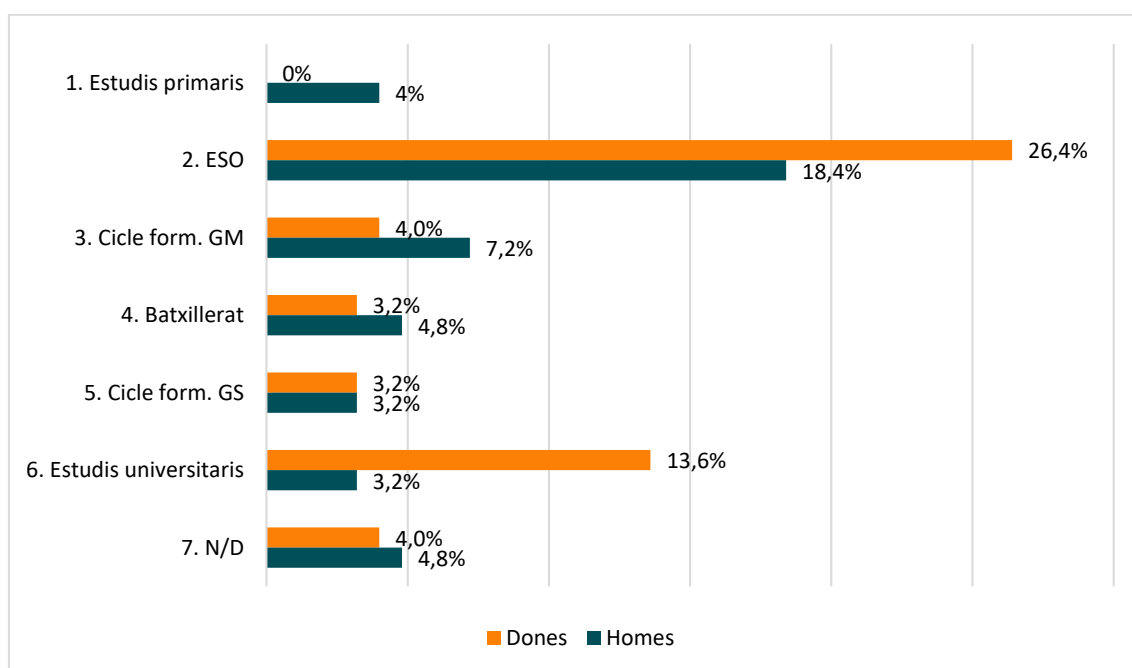
No es disposa de dades sobre altres persones dependents a càrrec.

Quant al **lloc de naixement**, totes les persones de la plantilla han nascut a Espanya. Segon l'Idescat⁹, el 18% de la població que viu a Sant Pol de Mar ha nascut a l'estranger. D'aquesta, el 51,2% són dones i el 48,8% homes¹⁰ i, pel que fa als llocs de naixement, tots els continents estan representats. Tenint en comptes aquestes dades de la població, el consistori podria valorar en quina mesura promou la diversitat cultural del seu personal per tal de ser un reflex de la societat a la qual dona servei.

Pel que fa a la distribució de plantilla segons el **nivell d'estudis**, destaquen els següents aspectes (gràfic 3):

- Els **homes són els únics que tenen estudis primaris** com a única titulació, totes les dones tenen un nivell més elevat d'estudis.
- Les **dones** són les que al consistori **tenen més estudis universitaris**.
- La **major part de la plantilla té estudis secundaris** i, dins d'aquests, destaca l'ESO.

Gràfic 3. Plantilla per nivell d'estudis



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del 2023 de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar

⁹ Vegeu: <https://www.idescat.cat/pub/?id=censph&n=5989&geo=mun:082359> (dades de 2023).

¹⁰ Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Idescat esmentades.

En el cas de les dones, el 79,4% dels casos vàlids (63 persones) es concentra en només dues titulacions: l'ESO (52,4%) i els estudis universitaris (27%).

En el cas dels homes, la distribució entre titulacions és més equilibrada. Tenint en compte els casos vàlids (51 persones), destaca que el 45% té l'ESO, el 17,6% un cicle formatiu de grau mitjà, l'11,8% el batxillerat i el 9,8% estudis primaris.

Així doncs, s'evidencia una **major preparació acadèmica de les dones**, si bé cal destacar que no es disposa de les dades referents al nivell d'estudis d'un 8,8% del total de la plantilla.

Segons les dades de les quals es disposa, al consistori només hi treballa 1 persona amb discapacitat/diversitat funcional.

Composició de la plantilla per antiguitat

La **mitjana d'antiguitat** de la plantilla és de **7,8 anys**. Atès que la mitjana d'antiguitat dels homes és de 8,2 anys i la de les dones de 7,6, no s'aprecia una diferència significativa entre els dos grups.

Com es pot veure a la taula 3, el 46,4% de la plantilla porta menys de 5 anys treballant a l'Ajuntament, i el segon tram amb un percentatge d'antiguitat més alt és el d'entre 5 i 9 anys (18,4%). La suma dels dos trams indica que el **64,8% de la plantilla fa menys de 10 anys** que treballa al consistori.

Taula 3. Plantilla per trams d'antiguitat

Trams d'antiguitat	Valors absoluts			% / Total plantilla		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
De 00 a 04 anys	33	25	58	26,4%	20,0%	46,4%
De 05 a 09 anys	11	12	23	8,8%	9,6%	18,4%
De 10 a 14 anys	7	12	19	5,6%	9,6%	15,2%
De 15 a 19 anys	12	2	14	9,6%	1,6%	11,2%
De 20 a 24 anys	4	3	7	3,2%	2,4%	5,6%
De 25 a 29 anys	1	0	1	0,8%	0,0%	0,8%
De 30 o més anys	0	3	3	0,0%	2,4%	2,4%
Total general	68	57	125	54,4%	45,6%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del 2023 de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar

La distribució del personal mostra també que **hi ha més dones en el tram de 0 a 4 anys**, la qual cosa significa una **major incorporació de dones en els últims anys**.

Les **dones** estan absents en el tram d'antiguitat més elevat (de 30 o més anys), i estan sobrerrepresentades en el tram de 15 a 19 anys, on són el 9,6% d'un total d'11,2%. Per contra, els **homes** estan sobrerrepresentats en el tram de 10 a 14 anys (9,6% d'un total

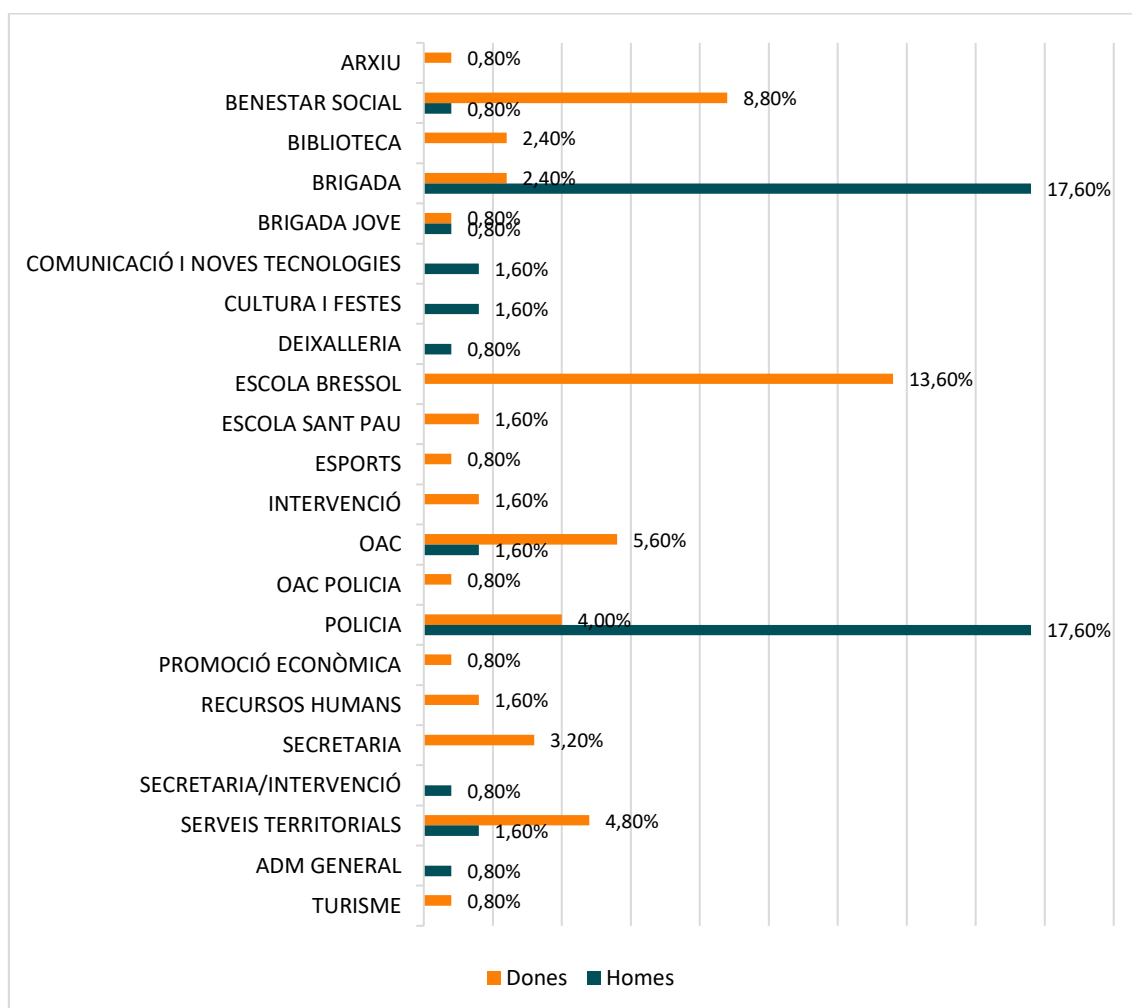
de 15,2%). També, estan absents en el tram d'antiguitat de 25 a 29 anys, on però només hi ha 1 persona.

6.4.2.3. Distribució de dones i homes en l'organització

Distribució de dones i homes en els departaments o àrees funcionals

Com es mostra al gràfic 4, la distribució de la plantilla per departaments/àrees funcionals presenta un patró de **segregació horitzontal**, molt similar al que es troba al mercat laboral i, també, a l'administració pública. Aquest patró no és casual, atès que **dones i homes es concentren en determinades àrees d'activitat en funció de rols i estereotips de gènere**.

Gràfic 4. Plantilla per departament/àrees funcionals



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del 2023 de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar

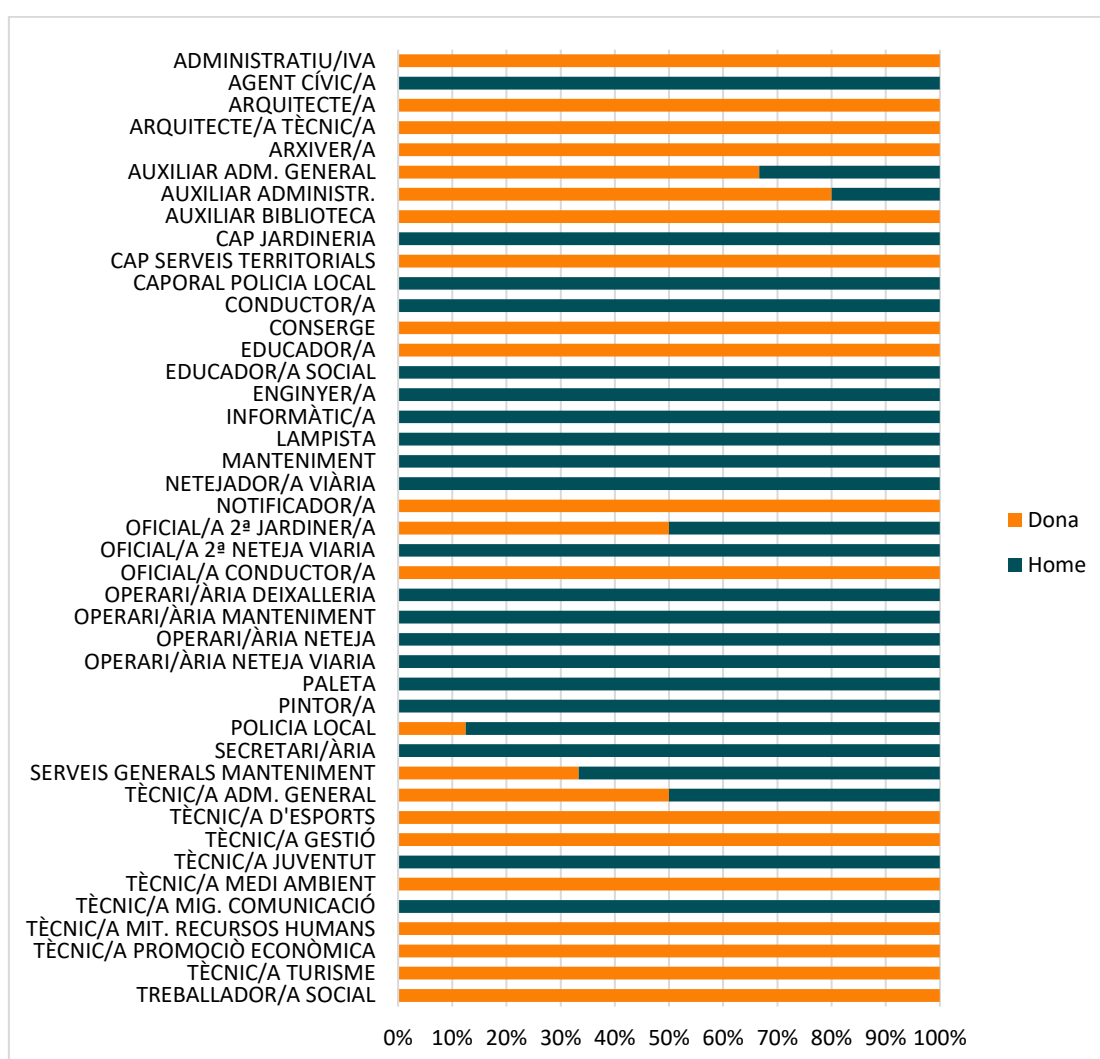
Les **dones** es concentren en les àrees relacionades amb les cures i l'atenció a les persones (Escola Bressol i Escola Sant Pau, Benestar Social, Biblioteca, etc.) històricament associades a la feminitat; els **homes** es troben sobrerepresentats en les àrees

relacionades amb la seguretat ciutadana o les feines més físiques (Policia Local i Brigada), tradicionalment associades a la masculinitat. De fet, el **77,2% dels homes es concentra en només dues àrees, Brigada i Policia**, i el **51,5% de les dones en tres, Escola Bressol, Benestar Social i OAC**.

Distribució de dones i homes en els llocs de treball

Evidentment, la distribució de dones i homes en els llocs de treball segueix el mateix patró de **segregació horitzontal** present en els departaments i les àrees (gràfic 5).

Gràfic 5. Plantilla per sexe en cada lloc de treball



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del 2023 de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar

Els llocs més feminitzats són els de l'àmbit educatiu, social i administratiu. Per contra, els més masculinitzats són el d'agent de Policia Local i, si bé amb un nombre reduït de persones, el d'oficial de segona, operari de neteja viària i operari de deixalleria. Quant a

la resta dels llocs de treball, no és possible analitzar-los de forma comparativa atès l'escàs nombre de persones (el 60% dels llocs de treball només en té una).

Distribució de dones i homes en els centres de treball

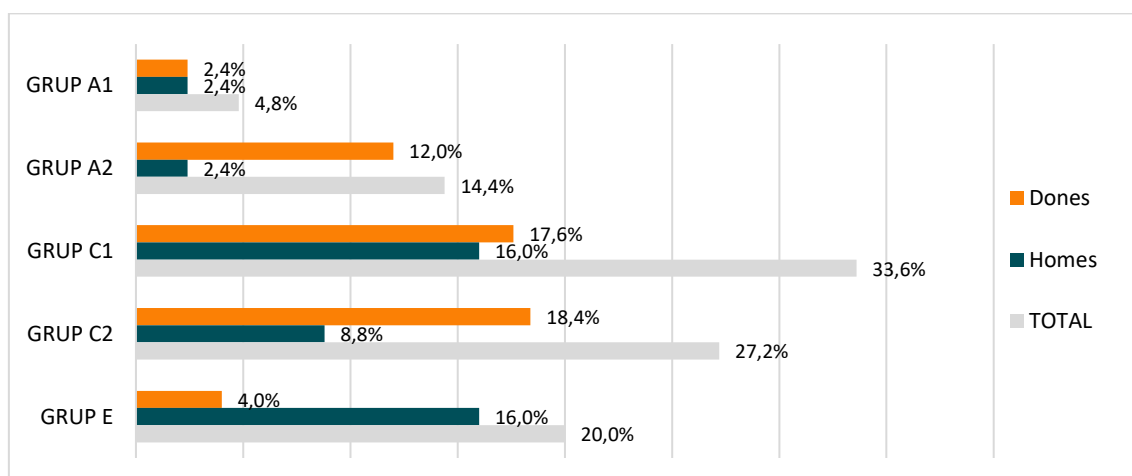
La segregació horitzontal present als llocs de treball condiona la distribució de dones i homes en els 16 centres de treball¹¹ de l'ens. Analitzant les dades, es pot observar que en 4 centres - Arxiu municipal, Deixalleria, OAC Policia i Turisme - només hi treballa 1 persona, motiu pel qual no s'han inclòs en l'anàlisi. Pel que fa als restants 12 centres:

- **Només en 2 s'assoleix una presència equilibrada de dones i homes**, Ajuntament i Brigada Jove.
- Les dones són majoria en 7. Representen el 100% del personal de la Biblioteca, l'Escola Bressol i l'Escola Sant Pau; el 91,7% de Benestar Social; el 87,5% de la OAC i el 83,3% dels Serveis Territorials.
- Els homes són majoria en 3: Brigada (88%), Policia (81,5%) i Ca l'Arturo (66,7%).

Distribució de dones i homes per grups professionals

El personal del consistori està classificat en **5 grups professionals**, d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que s'han d'exercir. El grup on es concentren més persones és el C1 (33,6% de la plantilla), seguit dels C2 (27,2%) i de l'E (20%). D'altra banda, el grup A2 representa el 14,4% del total mentre que l'A1 el 4,8%.

Gràfic 6: Plantilla per grups professionals



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del 2023 de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar

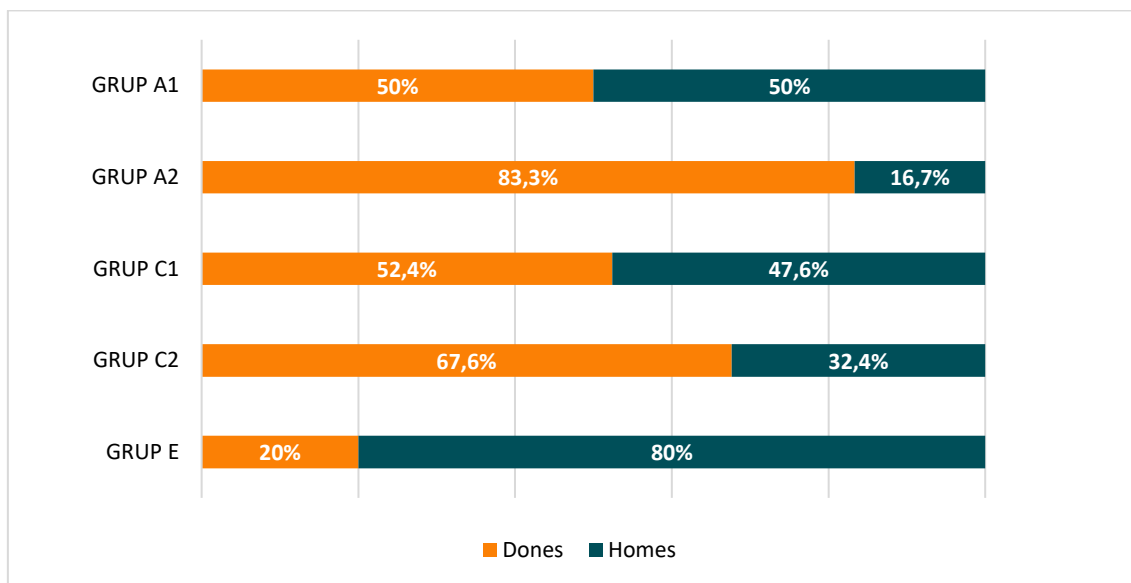
L'anàlisi de la plantilla per sexe en cada grup professional (gràfic 7) permet observar:

- La **presència equilibrada de dones i homes en el grup A1**, que correspon als llocs de treball de més responsabilitat i més retribució.

¹¹ Els centres de treball del consistori són: Ajuntament, Ajuntament II, Arxiu municipal, Benestar Social, Biblioteca Municipal, Brigada, Brigada Jove, Ca l'Arturo, Deixalleria, Escola Bressol, Escola Sant Pau, OAC, OAC Policia, Policia, Serveis Territorials, Turisme.

- Una **major presència de dones en els grups A2 i C2**, respectivament el 83,3% i el 67,6% del total d'aquests grups professionals.
- Una **composició equilibrada en el grup C1**, on les dones representen el 52,4% del grup, i els homes el 47,6% restant.
- Una **major presència dels homes en el grup E**, que són el 80% del total d'aquest grup professional.

Gràfic 7: Personal per sexe en cada grup professional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del 2023 de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar

La **distribució de dones i homes dins dels grups professionals està relacionada**, d'una banda, amb la **major preparació acadèmica de les treballadores** del consistori i, d'altra, amb la **segregació horitzontal** present en les àrees i els llocs de treball del consistori.

En relació amb això, en el **grup A2** hi ha una significativa presència d'educadores i treballadores socials i, en el **grup C2**, d'administratives i auxiliars d'administració; ambdós llocs de treball feminitzats.

En el **grup C1**, es concentra el personal de l'Escola Bressol (àrea feminitzada), però també el de la Policia Local (àrea masculinitzada), fet que globalment genera la quasi paritat en el grup. Per contra, el **grup E** corresponen majoritàriament al personal dels Serveis Municipals, àrea força masculinitzada.

Distribució de dones i homes que ocupen alts càrrecs i/o llocs de responsabilitat

Pel que fa als alts càrrecs i/o els llocs de responsabilitat, d'un total de 5 persones, 2 són dones (40%) i 3 homes (60%).

Taula 4. Alts càrrecs i/o els llocs de responsabilitat per sexe

LLOC DE TREBALL	DONES	HOMES
CAP DE SERVEIS MUNICIPALS	-	1
CAP DE SERVEIS TERRITORIALS	1	-
CAP POLICIA LOCAL	-	1
DIRECTOR/A ESCOLA BRESSOL	1	-
SECRETARI/ÀRIA INTERVENCIÓ	-	1
TOTAL	2	3

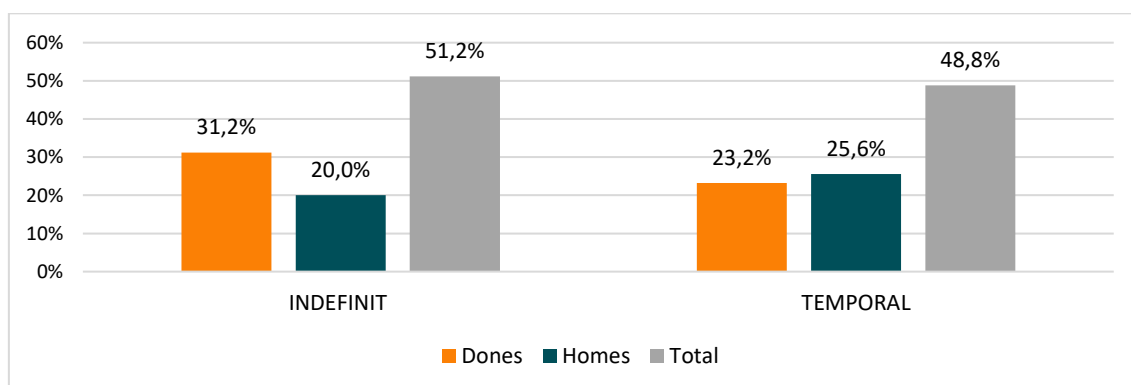
Si bé **destaca com aspecte positiu el percentatge de dones amb alts càrrecs o en llocs de responsabilitat**, cal tenir en compte que les dones són la majoria de la plantilla (54,4% del total) i tenen major preparació acadèmica. D'altra part, les àrees on són caps o responsables dones i homes segueixen una **segregació estereotipada**, sent els Serveis Territorials una excepció. Per això, en aquest àmbit hi ha marge de millora.

Composició de la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT)

La Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT) està formada per 6 persones, 4 dones (66%) i 2 homes (33%); per tant, està lleugerament feminitzada (dades dels anys 2022 i 2023).

6.4.2.4. Condicions laborals

Pel que fa al **tipus de vinculació**, com es pot veure al gràfic 8 el **51,2%** de la plantilla té un **contracte indefinit** (64 persones, 31,2% dones i 20% homes) i el **48,8% temporal** (61 persones, 23,2% dones i 25,6% homes).

Gràfic 8: Plantilla per tipus de contractes

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del 2023 de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar

Cal destacar que el **39% del personal que té contracte indefinit abans el tenia temporal**, atès que el tipus de contracte de 25 persones (el 60% dones i el 40% homes) és una conversió de temporal a indefinit.

El 57,4% de les dones té un contracte de tipus indefinit; en el cas dels homes aquest percentatge baixa al 44%. Per tant, la **temporalitat afecta en major mesura als homes** (56%) respecte a les dones (42,6%).

La **majoria dels contractes de durada determinada** (83,6%) són d'interinitat. Aquest tipus de contracte el tenen 51 persones, d'aquestes 27 són dones (53%) i 24 homes (47%). La resta de contractes temporals (16,4%) són eventuais per circumstàncies de producció (5 persones, 3 homes i 2 dones), de millora de l'ocupabilitat/inserció o d'obra o servei (4 persones, tots homes de la Brigada).

En relació amb això, cal destacar que **el 2023 l'Ajuntament va engegar uns processos selectius**, mitjançant concurs-oposició o concurs per mèrits, **per tal d'estabilitzar l'ocupació temporal**.

Pel que fa a la **tipologia de les jornades**, s'aprecia el fet que el **nombre de persones** que treballen a **temps parcials** o **amb jornada reduïda és molt baix**. Només el 4,8% de la plantilla treballa a temps parcial (6 persones, 5 dones i 1 home), i només el 8,8% amb jornada reduïda (11 persones, 10 dones i 1 home). **En ambdós casos les dones són majoritàries**, situació força habitual a conseqüència de la desigual dedicació a les tasques relacionades amb les cures de dones i homes, tant en el context nacional com europeu¹². El **motiu principal** per a treballar amb jornada reduïda és la **cura de menor**, i **només les dones fan ús d'aquest dret laboral**.

També es pot observar que **només les dones tenen horari partit**, fet que pot dificultar la conciliació amb la vida personal i familiar. Les 20 dones amb horari partit representen el 16% de la plantilla i 29,4% del total de les dones.

Pel que fa al **treball a torns**, el 19,2% de la plantilla (24 persones, 21 homes i 3 dones) té aquest règim, i la totalitat treballa a la **Policia Local**. En aquest cas, **els homes són majoritaris**. Com s'ha esmentat abans, els homes es concentren en dues àrees, Brigada i Policia, sent el 81,5% d'aquesta última. Això fa que el **36,8% dels homes de la plantilla treballi a torns**. En cas de les dones, només el 4,4% té aquest règim.

6.4.2.5. Percepció de les persones treballadores

Pel que fa a la **incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques laborals** del consistori, segon algunes persones entrevistades o participants en el grup focal hi ha molt marge de millora. Si bé al llarg dels anys s'han anat treballant i millorant diferents àmbits, es percep que queda molt camí per a fer. En concret, es va destacar que:

- Cal invertir en les àrees de Recursos Humans i d'Igualtat, perquè disposin de personal, temps i eines que els permetin assumir les tasques relacionades amb

¹² Sobre això vegeu [Índex d'igualtat de gènere 2024](#), apartat "Temps", p. 4. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones, març de 2024.

la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques laborals, incloent-hi l'elaboració, la implementació i l'avaluació dels plans d'igualtat interns.

- Alguns canvis requereixen molt de temps; altres no depenen només del consistori sinó que estan relacionats amb les desigualtats estructurals presents a la societat.
- Dins del consistori, hi ha àmbits que s'han treballat més (per exemple, els processos selectius), i altres poc o res (per exemple, els processos d'estabilització o les promocions).
- La falta de temps i de coordinació entre àrees dificulta tenir una mirada transversal i la possibilitat de promoure actuacions conjuntes.
- Hi ha hagut processos interns que, tot i ser molt esperats, van crear malestar entre part del personal (per exemple, la valoració dels llocs de treball o el procés d'estabilització). Si bé es valora positivament el fet que aquests processos s'hagin pogut dur a terme, això no treu que s'haurien de valorar i, quan sigui necessari, caldria disposar d'espais on expressar i gestionar els malestres que puguin sorgir. De cara al futur, els processos interns haurien de ser més transparents, participats, incorporar la perspectiva de gènere i tenir una bona comunicació.

La **segregació horitzontal** present en els centres de treball de l'Ajuntament és percebuda com un problema per part de la plantilla. Durant algunes entrevistes es va subratllar que la feminització o masculinització d'alguns serveis no només té repercussions a nivell intern (falta de diversitat dins dels equips), sinó també cap a la ciutadania (falta de persones referents dels gèneres infrarepresentats). En altres, es va expressar la necessitat de treballar perquè en alguns serveis masculinitzats es reconegui com a igual la feina que fan les treballadores, com s'ha vist a l'apartat 6.4.1.2. de percepció sobre la igualtat al consistori.

D'altra part, algunes persones perceben que al llarg del temps hi ha hagut una millora al consistori respecte a la **infrarepresentació femenina** present en algunes àrees. Si bé cal continuar treballant per a revertir la situació, es considera que la incorporació de les dones en alguns serveis és especialment complicada a causa del tipus d'horaris/torns, que dificulten la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

Per últim, durant les entrevistes es va posar en relleu que, **quan s'incorporen dones a serveis històricament masculinitzats**, cal posar en marxa **mesures** perquè puguin **treballar en igualtat de condicions**. Algunes van costar anys, però ja són una realitat (vestidors femenins), altres encara estan per fer (uniformes còmodes i dissenyats per les treballadores).

6.4.2.6. Punts forts i àrees de millora

Àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Globalment la plantilla té una composició equilibrada. Mitjana d'antiguitat de dones i homes sense diferències significatives. Estabilització d'ocupació temporal el 2023. Presència equilibrada de dones i homes en el grup professional A1. Baix percentatge de personal que treballa a temps parcials o amb jornada reduïda. Al llarg del temps el consistori ha posat en marxa mesures per a millorar els processos selectius en clau de gènere i reduir la infrarepresentació femenina present en algunes àrees.	Escassa presència de persones joves en la plantilla. Probable escassa presència de persones de contextos culturals diversos. I, també, de persones amb diversitat funcional i/o discapacitat. Segregació horitzontal en àrees, llocs i centres de treball. Infrarepresentació femenina a la Policia Local i als Serveis Municipals. Les àrees on són caps o responsables dones i homes segueixen una segregació estereotipada. Alt percentatge de temporalitat, que afecta en major mesura als homes. Només les dones fan ús de la reducció de jornada per cura de menor. Falta de personal, temps i eines per assumir les tasques relacionades amb la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques laborals, incloent-hi l'elaboració, la implementació i l'avaluació dels plans d'igualtat interns. Falta de temps i de coordinació entre àrees que dificulten tenir una mirada transversal i la possibilitat de promoure actuacions conjuntes. Alguns processos interns han generat malestar en una part de la plantilla. En alguns serveis masculinitzats, cal reconèixer com igual la feina feta per les treballadores. Uniformes incòmodes i no dissenyats pensant a les necessitats de les dones.

6.4.3. Procés de selecció i contractació

Com s'ha detallat en l'apartat anterior, la distribució de dones i homes en les àrees i els llocs de treball del consistori segueix un patró de segregació horitzontal. Per a poder revertir progressivament aquest patró, cal fixar-se en les condicions d'accés de dones i homes a la corporació municipal.

6.4.3.1. Com s'inclou la igualtat en la selecció

Per tal d'analitzar la igualtat d'accés al consistori s'han revisat el conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar, el catàleg de fitxes descriptives dels llocs de treball, les relacions de llocs de treball i les ofertes laborals¹³.

L'Acord de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar¹⁴ (d'ara endavant, Acord de condicions de treball) de l'abril de 2022 en l'article 46 "Igualtat de tracte i d'oportunitats" fa referència a la igualtat de gènere i, també, al Pla d'Igualtat Intern anterior. Pel que fa a l'accés a la corporació, en l'article 26.6 del capítol IV s'exposa que:

"L'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública s'haurà d'acompanyar d'un informe d'impacte de gènere, llevat dels casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe".

Si bé és molt positiu que es prevegi que l'aprovació de les convocatòries de les proves selectives s'ha d'acompanyar d'un informe d'impacte de gènere, aquesta actuació encara no s'ha desenvolupat. D'altra banda, en l'Acord no es fa menció de la composició i formació en gènere dels tribunals qualificadors. A més, cal subratllar que en el text de l'Acord preval el masculí genèric i es parla de persones amb "disminució", motius pels quals caldria revisar-ne el llenguatge.

També, caldria revisar el **catàleg de fitxes descriptives dels llocs de treball**¹⁵, ja que en el text es fa un ús molt parcial del llenguatge inclusiu. Per contra, en les **relacions de llocs de treball**¹⁶ la majoria dels llocs s'han desdoblats en masculí i femení. Tanmateix, falta el femení d'alguns llocs de treball dels Serveis Municipals i de la Policia Local¹⁷.

Quant a les **ofertes laborals**, així com els requisits per a participar-hi, en termes generals es presenten de forma neutra. Així i tot, en alguns titulars no es fa ús d'un llenguatge inclusiu, i en la descripció de les ofertes a vegades es fa ús del masculí genèric. D'altra banda, com a aspectes positius de les bases dels processos selectius, cal destacar que:

¹³ Concretament, s'han analitzat les relacions de llocs de treball i les ofertes laborals del 2023 i 2024.

¹⁴ [Disponible a la seu electrònica](#) de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar.

¹⁵ El catàleg es va fer el 2022 i és disponible en [aquest enllaç](#).

¹⁶ [Disponibles a la web](#) de l'Ajuntament.

¹⁷ Concretament falten els femenins oficiala, operària i subinspectora.

- Quan es fa referència al tribunal qualificador, s'explicita que es tendirà a la paritat entre homes i dones.
- Quan es fa referència a l'adaptació de l'espai per a la realització de les proves, a vegades s'esmenten explícitament les aspirants que es trobin en període d'al·letament, informant-les que poden demanar una adaptació de l'espai al departament de Recursos Humans amb una antelació mínima de 48 hores a l'inici de les proves.
- Tal com marca la llei, en tres processos selectius engegats el 2024 per a cobrir places de la Policia Local¹⁸, es preveu que:
"L'adjudicació de les places convocades es farà seguint una única llista final de les persones que hagin superat el procés, ordenades segons la puntuació obtinguda, aplicant-hi els criteris de desempat establerts, llevat que per aquest procediment no s'assoleixi el percentatge determinat per la disposició addicional vuitena de la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals, i, en el qual caldrà donar preferència a les candidates dones, fins a assolir l'objectiu perseguit, sempre que hi hagi una equivalència de capacitació en el sentit que no hi pot haver una diferència de puntuació entre la candidata dona i el candidat home que la precedeixi de més del 15% en la fase d'oposició."

6.4.3.2. Contractacions de dones i homes

A la plantilla del consistori en l'últim any s'han incorporat **56 persones, 35 dones (62,5%) i 21 homes (37,5%)**¹⁹. Les noves incorporacions són nombroses, en tant que representen el 45% de la plantilla. Aquest alt percentatge es deu al tipus de contracte, atès que el 39,3% de les noves incorporacions són de conversió de temporal a indefinit (22 persones, 15 dones i 7 homes).

Com que les noves incorporacions són tan nombroses, segueixen el mateix patró de la plantilla en general, tant pel que fa a les característiques personals i contractuals com en la segregació horitzontal present en departaments/àrees, llocs i centres de treball.

Entre els moviments de personal **s'ha produït també el cessament de la relació laboral de 25 persones, 13 dones (52%) i 12 homes (48%)**²⁰. Es tracta majoritàriament de relacions laborals de caràcter no permanent, i les baixes es deuen a la finalització de contracte. De fet, un 64% dels contractes eren d'interinitat (16 persones, 10 dones i 6 homes), un 16% eren eventuais per circumstàncies de producció (4 persones, 2 dones i 2 homes) i un altre 16% de millora de l'ocupabilitat/inserció (4 homes). Només en 1 cas

¹⁸ Processos selectius per a la cobertura definitiva de [2 places d'agent de policia local](#), la provisió d'una [plaça de caporal](#) i la contractació definitiva d'[una plaça d'agent](#).

¹⁹ Dades de 2023.

²⁰ Es tracta dels casos vàlids, ja que no es disposa de la data de fi de contracte del 28,8% del total de la plantilla.

(4% del total, 1 dona) el contracte era indefinit, però no es disposa del motiu del cessament.

L'edat mitjana d'aquestes persones era de 40 anys (41 les dones i 40 els homes), 6 anys menys respecte a la plantilla en general. El 54% de les treballadores eren mares i el 50% dels treballadors pares. En ambdós casos els percentatges són superiors als de la plantilla.

Pel que fa a la tipologia de les jornades, el 16% (4 persones, 3 dones i 1 home) va treballar a temps parcials o amb jornada reduïda. Com en el cas de la plantilla en general, només les dones van reduir la jornada per cura de menor.

Quant als grups professionals, les dones es concentraven en el C1 (8 persones, 7 dones i 1 home), eren majoria en l'A2 (3 persones, 2 dones i 1 home) i totalitat en l'A1 (que només compta amb 1 dona). Per contra, els homes eren majoria en el grup E (7 persones, 6 homes i 1 dona) i C1 (6 persones, 4 homes i 2 dones). A banda del grup A1 (unipersonal), la distribució per grups és anàloga a la de la plantilla en general.

6.4.3.3. Procés d'acollida de les noves persones treballadores

El **procés d'acollida** ha d'aportar a les persones que s'incorporen al consistori tota la informació necessària sobre el funcionament general de l'Ajuntament, les seves polítiques laborals (de prevenció de riscos laborals, d'igualtat, etc.) i el lloc de treball que ocuparan. Aquest procés és un moment clau per a posar en valor i transmetre la cultura organitzativa de la institució així com per a afavorir un bon ambient laboral.

L'Ajuntament de Sant Pol de Mar **no disposa d'un manual d'acollida i, entre la informació que es facilita en el moment de la contractació, no s'inclouen les polítiques d'igualtat internes** (Pla d'Igualtat intern i Protocol per a la prevenció i gestió de l'assetjament).

6.4.3.4. Percepció de les persones treballadores

L'àmplia majoria de les persones que van contestar l'**enquesta** consideren que dones i homes tenen les mateixes possibilitats reals d'accés als processos de selecció. No s'ha observat cap diferència significativa pel que fa al gènere de les persones enquestades.

Per contra, en les **entrevistes** i el **grup focal** es va manifestar que:

- Si bé en els temaris d'alguns processos selectius es va incorporar com matèria la igualtat i perspectiva de gènere, això no s'ha fet de manera sistemàtica.
- S'hauria d'incorporar la perspectiva de gènere en alguns tests psicotècnics. Alguns són molts antics i mai es van actualitzar.
- Les mesures que va adoptar el consistori per a garantir la igualtat de dones i homes en els processos de selecció i, alhora, reduir la infrarepresentació femenina en alguns serveis sovint són desconegudes pel personal.

- S'haurien de fer campanyes de comunicació que trenquin amb els estereotips de gènere relacionats amb la feina i, quan n'hi hagin, informin de les accions positives previstes per a facilitar l'accés de les dones en les àrees masculinitzades.
- Com s'ha esmentat abans, el procés d'estabilització dut a terme el 2023 va generar malestar entre part del personal. De cara al futur, aquest procés hauria de ser més transparent, participat, incorporar la perspectiva de gènere i tenir una bona comunicació.

D'altra part, es va subratllar que:

- A poc a poc s'està reduint la infrarepresentació femenina en algunes àrees. Per exemple, es preveu que aviat s'incorporin dues noves treballadores als Serveis Municipals, fet que es valora positivament.
- Malgrat l'aposta del consistori per a garantir la igualtat real de dones i homes en l'accés i la promoció dins de la Policia Local (una de les àrees masculinitzades), el treball per torns dificulta la conciliació i, en conseqüència, la incorporació i les possibilitats de promocionar de les dones.

6.4.3.5. Punts forts i àrees de millora

Àmbit del procés de selecció i contractació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El conveni col·lectiu vigent preveu que l'aprovació de convocatòries selectives per l'accés a l'ocupació pública s'ha d'acompanyar d'un informe d'impacte de gènere. Pels tribunals qualificadors dels processos selectius es preveu que es tendirà a la paritat de gènere. En algunes bases reguladores dels processos selectius s'informen les aspirants que es trobin en període d'al·letament de la possibilitat d'adaptació de l'espai. En els últims processos selectius duts a terme per a cobrir places de la Policia Local es preveuen accions positives per a compensar la situació de desavantatge en què es troben les dones i accelerar el procés cap a la plena igualtat de dones i homes. L'àmplia majoria de persones que van contestar l'enquesta considera que dones i homes tenen les mateixes possibilitats reals d'accés als processos de selecció.	Si bé és molt positiu que en el conveni es prevegi que l'aprovació de les convocatòries de les proves selectives s'ha d'acompanyar d'un informe d'impacte de gènere, aquesta actuació encara no s'ha desenvolupat. En el text del conveni col·lectiu, preval el masculí genèric i es parla de persones amb "disminució". En el catàleg de fitxes descriptives dels llocs de treball i en les relacions de llocs de treball es fa un ús parcial del llenguatge inclusiu. En les ofertes laborals, tant en els títols com en els textos, no sempre es fa ús d'un llenguatge inclusiu. No consta que les persones que intervenen en els processos de selecció tinguin formació en igualtat de gènere. Les noves incorporacions fetes el 2023 no trenquen la dinàmica de segregació horitzontal present en àrees i llocs de treball. Entre la informació que es facilita en el moment de la contractació no s'inclouen el Pla d'Igualtat Intern i el Protocol per a la prevenció i gestió de l'assetjament. Als temaris dels processos selectius no s'ha incorporat de manera sistemàtica la igualtat i perspectiva de gènere com a matèria. Alguns tests psicotècnics són molts antics i falten de perspectiva de gènere.

Àmbit del procés de selecció i contractació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	Falta de campanyes de comunicació que trenquin amb els estereotips de gènere relacionats amb la feina i, quan n'hi hagin, informin de les accions positives previstes per a facilitar l'accés de les persones dels gèneres infrarepresentats.

6.4.4. Formació

La formació contínua és un dret fonamental de la plantilla i, alhora, és clau per al desenvolupament professional. Per això, és imprescindible assegurar que totes les persones puguin accedir a la formació en igualtat de condicions. D'altra banda, la formació en matèria d'igualtat és fonamental per a prevenir, detectar i abordar les possibles situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere que es puguin donar al consistori.

6.4.4.1. Com s'inclou la igualtat en la formació

La formació a l'Ajuntament de Sant Pol de Mar queda regulada al capítol IV, article 32, de l'**Acord de condicions de treball**. Segon l'Acord, l'Ajuntament:

- a) *“Realitzarà periòdicament l'estudi de les necessitats de formació professional del seu personal relacionat i vinculat a la planificació integral dels recursos humans dins del projecte de treball global i de l'esquema organitzatiu, i aprovarà el Pla de formació que en resulti d'aquest estudi.”* (Art. 32.1.).
- b) *“(…) es compromet a destinar anualment una partida pressupostària d'import suficient per sufragar els cursos inclosos dins el Pla de formació que sigui aprovat i que no siguin finançats mitjançant altres fonts de finançament”.* (Art. 32.2.).

Pel que fa al punt a), si bé no s'ha fet un estudi de necessitats formatives, es va demanar al personal d'indicar quin tipus d'accions formatives havia cursat per tal de valorar quines formacions poder oferir. D'altra part, es va fer una enquesta sobre les necessitats formatives en matèria d'igualtat de gènere. En ambdós casos, però, molt poques persones van contestar. Com s'ha esmentat abans²¹, quan es donen espais o processos de participació on la plantilla pugui expressar necessitats i/o percepcions, sovint la participació és baixa. En aquest sentit, cal buscar fórmules per a millorar la participació i així, entre altres coses, poder detectar les necessitats formatives. D'altra banda, l'Ajuntament encara no té un Pla de formació estipulat. Tanmateix, està acollit al Pla de formació de la Diputació de Barcelona.

Quant al punt b), resulta que la partida pressupostària anual es destina sobretot a la formació de la Policia Local.

6.4.4.2. Participació de dones i homes en la formació

Les dades per a elaborar aquest apartat s'han recollit *a posteriori*, és a dir, molt temps després d'haver realitzat les formacions. L'ens no disposa d'un registre amb tota la informació tant de les activitats formatives com de les persones formades. Si bé el consistori pot recuperar les dades *a posteriori*, la falta d'un registre s'ha de tenir en compte a l'hora de dissenyar les accions del Pla d'Igualtat Intern.

²¹ Vegeu l'àmbit cultura organitzativa, apartat “Espais de participació i de gestió de conflictes i malestars”, p. 20-22.

Durant els anys 2022 i 2023²², **58 persones** de la plantilla han fet algun tipus de **formació**, **40 dones** (69% del total de persones formades) i **18 homes** (31%). Per tant, **el nombre de dones que s'ha format és significativament superior al dels homes**.

Com es mostra a la taula 5, considerant les hores de formació totals, les dones han fet 904 hores de formació (el que equival a 13:29 h de mitjana per cada dona de la plantilla) mentre que els homes 263,5 hores (4:62 h de mitjana). Així doncs, **les dones han fet més formació que els homes**.

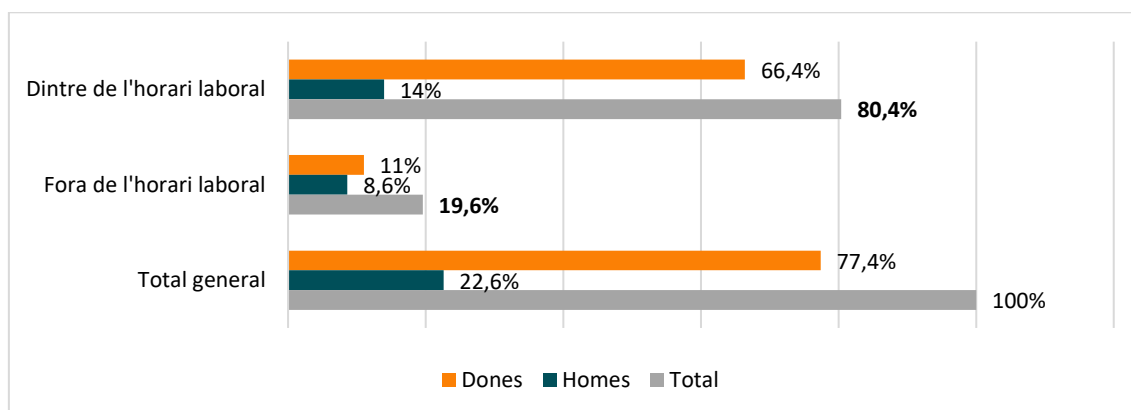
Taula 5. Suma i mitjana d'hores formatives anys 2022 i 2023

	Dones	Homes
Suma d'hores formatives	904	263,5
Mitjana d'hores formatives	13:29	4:62

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del 2022 i 2023 de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar

Globalment, el **80,4% de les hores de formació s'han fet dintre de l'horari laboral** (d'aquestes, el 66,4% corresponen a les dones i el 14% als homes) i el **19,6% fora** (l'11% correspon a les dones i el 8,6% als homes).

Gràfic 9: Percentatge hores de formació. Dades per sexe i horari d'impartició



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del 2022 i 2023 de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar

²² Totes les dades d'aquest apartat es refereixen als anys 2022 i 2023.

En el cas només de les dones, el percentatge d'hores de formació fetes fora de l'horari laboral és del 20%; en els homes aquest percentatge baixa al 14%.

Com es pot veure a la taula 6, agrupant les formacions per temàtiques i sumant les hores formatives de dones i homes es pot apreciar que **15% de les hores de formació són en temàtiques relacionades amb la igualtat**. D'aquestes, el 69% de les hores corresponen a les dones (121 h) i el 31% als homes (54 h).

Taula 6. Temàtiques formacions i suma d'hores per sexe

		Hores dones	Hores homes	Tot hores	% /tot hores
Temàtiques formacions en igualtat	Assetjament laboral, sexual i per raó de sexe	2	0	2	0,2%
	Diversitat i inclusió en les organitzacions	5	0	5	0,4%
	Igualtat de gènere	6	12	18	1,5%
	Pla Local LGTBI	4	0	4	0,3%
	Transversalitat de gènere AA.PP.	96	42	138	11,8%
	Violències masclistes	8	0	8	0,7%
	Total hores formacions en igualtat	121	54	175	15%
Temàtiques altres formacions	Competències personals/professionals	433,5	130	563,5	48,3%
	Contractació	9	0	9	0,8%
	Lleis/normativa	97	31,5	128,5	11%
	Ofimàtica/documents/eines	55,5	8	63,5	5,4%
	Primers auxilis	88	0	88	7,5%
	TIC/XXSS	36	14	50	4,3%
	Varies	64	26	90	7,7%
	Total hores altres formacions	783	209,5	992,5	85%
	Total hores de formacions	904	263,5	1167,5	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del 2022 i 2023 de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar

D'una part, crida l'atenció que les **hores de formació sobre els assetjaments i les violències masclistes representin només el 0,9% del total**, i que **cap home hagi rebut aquest tipus de formació**. D'altra, **cal destacar positivament el nombre d'hores de formació en transversalitat de gènere en l'administració pública (11,8%)** i, també, la participació tan d'homes com de dones en aquesta formació.

No es disposa de dades sobre la formació en igualtat que puguin tenir les persones que formen part de la Representació Legal de les Persones Treballadores, dels tribunals qualificadors dels processos selectius o amb alts càrrecs/llocs de responsabilitat. Sigui com sigui, seria important que totes fossin sensibilitzades i formades en matèria d'igualtat vist el rol que juguen dins del consistori.

6.4.4.3. Percepció de les persones treballadores

Gairebé la totalitat de les persones que van contestar l'**enquesta** considera que homes i dones tenen les mateixes possibilitats reals d'accés a la formació que ofereix el consistori. Pel que fa al gènere, no s'ha apreciat cap diferència significativa en les respostes.

D'altra part, durant les **entrevistes** i el **grup focal** es van expressar diferents necessitats i dificultats:

- La necessitat de fer formacions molt pràctiques sobre com aplicar la perspectiva de gènere en el propi àmbit de treball i en la feina del dia a dia.
- La necessitat que el personal de totes les àrees faci formacions en igualtat, perspectiva de gènere i violències masclistes, i que aquestes siguin obligatòries.
- La necessitat de fer més formacions presencials i transversals, no només per a aprofundir millor les temàtiques (entre les quals la igualtat), sinó també per a crear vincles, tenir moments comuns i facilitar la col·laboració entre persones que treballen en diferents àrees.
- El desconeixement i la falta de formació sobre el Protocol per a la prevenció i gestió de l'assetjament de l'Ajuntament, i la necessitat de tenir-la.
- La dificultat de trobar formacions que tinguin perspectiva interseccional²³.

Finalment, cal subratllar que la majoria de persones van fer una valoració positiva de les formacions en igualtat de gènere que van cursar.

²³ La interseccionalitat és una perspectiva que permet visibilitzar, analitzar i intervenir en situacions de desigualtat des d'una aproximació complexa, que té en compte els diferents eixos d'opressió i desigualtat que afecten les persones (gènere, classe, origen, edat, estat de salut, aspecte físic, preferència sexual, etc.), i que actuen de forma interrelacionada.

6.4.4.4. Punts forts i àrees de millora

Àmbit de formació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El 15% de les hores de formació fetes durant el període de referència són de temàtiques relacionades amb la igualtat de gènere. El nombre d'hores de formació en transversalitat de gènere en l'administració pública és significatiu (11,8%). També, la participació d'homes i dones en aquesta formació. Gairebé la totalitat de les persones que van contestar l'enquesta considera que homes i dones tenen les mateixes possibilitats reals d'accés a la formació que ofereix l'ens. Part de les persones entrevistades van valorar positivament les formacions en igualtat de gènere que van cursar.	L'ens no disposa d'un registre amb tota la informació tant de les activitats formatives com de les persones inscrites i acreditades (per sexe, àrea, rols/càrrecs, etc.). Cal buscar fórmules per a millorar la participació del personal en els espais o processos de participació i, entre altres coses, poder-ne detectar les necessitats formatives. Durant el període de referència, molts menys homes van rebre formació respecte a les dones, i per moltes menys hores. El 19,6% de les hores de formació es va fer fora de l'horari laboral. (20% en el cas de les dones i 14% en el dels homes). Les hores de formació sobre els assetjaments i les violències masclistes representen només el 0,9% del total. Cap home va rebre aquest tipus de formació. Recollir i donar resposta a les necessitats formatives detectades durant el diagnòstic.

6.4.5. Promoció professional

En aquest apartat s'analitza en quin grau el consistori garanteix amb mesures concretes la igualtat real de dones i homes en la promoció professional. Aquest àmbit està relacionat amb el de selecció i contractació. Per això, per algunes consideracions esmentades anteriorment es remet a l'apartat corresponent²⁴.

6.4.5.1. Com s'inclou la igualtat en la promoció professional

L'**Acord de condicions de treball** del 2022 a l'article 27.2. preveu que: *"A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs-oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat."*

A banda d'això, no es detalla res més.

Com s'ha esmentat abans²⁵, en les **bases reguladores dels processos selectius, també de promoció interna**, es preveuen les següents mesures:

- Tendir a la paritat de gènere en els tribunals qualificadors.
- Que les aspirants que es trobin en període d'al·letament puguin demanar l'adaptació de l'espai.
- Accions positives per a compensar la situació de desavantatge en què es troben les dones i accelerar el procés cap a la plena igualtat de dones i homes dins la Policia Local²⁶.

D'altra part, **no consta** que:

- El consistori disposi d'un protocol o procediment escrit que detalli la gestió de promocions.
- Les persones que intervenen en la gestió de la promoció interna i/o formin part dels tribunals qualificadors tinguin formació en perspectiva de gènere.

6.4.5.2. Promocions de dones i homes

Durant el període de referència (anys 2022 i 2023) **no va haver-hi promocions internes** a l'Ajuntament de Sant Pol de Mar, motiu pel qual no es disposa de dades quantitatives. Caldrà analitzar les futures promocions que el consistori porti a terme per a tenir una fotografia més precisa d'aquest àmbit.

No es disposa d'informació sobre com i quines dades es recullen quan s'engeguen processos de promoció interna. En aquest sentit, seria convenient comprovar quines dades es recullen per, si fos el cas, introduir millores.

²⁴ Vegeu l'apartat "6.4.3. Procés de selecció i contractació", p. 36.

²⁵ Vegeu l'apartat "6.4.3.1. Com s'inclou la igualtat de gènere en la selecció", p. 36.

²⁶ [Procés selectiu per a la provisió d'una plaça de caporal de la Policia Local, pel sistema de concurs-oposició de promoció interna de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar](#) engegat l'any 2024.

D'altra banda, tenint en compte la distribució de dones i homes als alts càrrecs o en llocs de responsabilitat²⁷, es podrien revisar els criteris de promoció interna per a fomentar la mobilitat horitzontal en les promocions, assegurar que continua havent-hi dones caps de servei i, a llarg termini, reduir la segregació estereotipada present en els llocs de responsabilitat.

6.4.5.3. Percepció de les persones treballadores

La percepció àmpliament majoritària de les persones que van contestar l'**enquesta** és que per promocionar laboralment a l'Ajuntament és indiferent ser una dona o un home. I, també, que el seu gènere no ha incidit negativament en les seves possibilitats de promoció professional. Desagregant les respostes per gènere no s'aprecien diferències significatives.

Tanmateix, durant algunes **entrevistes** es va subratllar que:

- La promoció interna és un dels àmbits que menys s'han treballat des de la perspectiva de gènere.
- Com s'ha esmentat anteriorment, malgrat l'aposta del consistori per a garantir la igualtat real de dones i homes en l'accés i la promoció dins de la Policia Local, el treball per torns dificulta la conciliació i, en conseqüència, la incorporació i les possibilitats de promocionar de les dones.

²⁷ Vegeu l'apartat "Distribució de dones i homes que ocupen alts càrrecs i/o llocs de responsabilitat", p. 31-32.

6.4.5.4. Punts forts i àrees de millora

Àmbit de promoció professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El conveni col·lectiu vigent preveu que els sistemes de promoció interna han de garantir el principi d'igualtat. Les bases reguladores dels processos selectius de promoció interna preveuen que es tendirà a la paritat de gènere en els tribunals qualificadors. En algunes bases reguladores dels processos selectius de promoció interna s'informen les aspirants que es trobin en període d'al·letament de la possibilitat d'adaptació de l'espai. Últim procés selectiu de promoció interna dut a terme per a cobrir una plaça de caporal de la Policia Local inclou accions positives. L'àmplia majoria de les persones que van contestar l'enquesta considera que per promocionar laboralment a l'Ajuntament és indiferent ser una dona o un home. I, també, que el seu gènere no ha incidit negativament en les seves possibilitats de promoció professional.	No consta que el consistori disposi d'un protocol o procediment escrit que detalli la gestió de promocions. No consta que les persones que intervenen en la gestió de la promoció interna i/o formin part dels tribunals qualificadors tinguin formació en perspectiva de gènere. No es disposa d'informació sobre com i quines dades es recullen quan s'engeguen processos de promoció interna. Les àrees on són caps o responsables dones i homes segueixen una segregació estereotipada. Per exemple, la persona que dirigeix l'Escola Bressol és una dona i els caps dels Serveis Municipals i de la Policia Local són homes. La promoció interna és un dels àmbits que menys s'han treballat des de la perspectiva de gènere. El treball per torns dificulta la conciliació i, en conseqüència, condiona les possibilitats de promocionar de les dones.

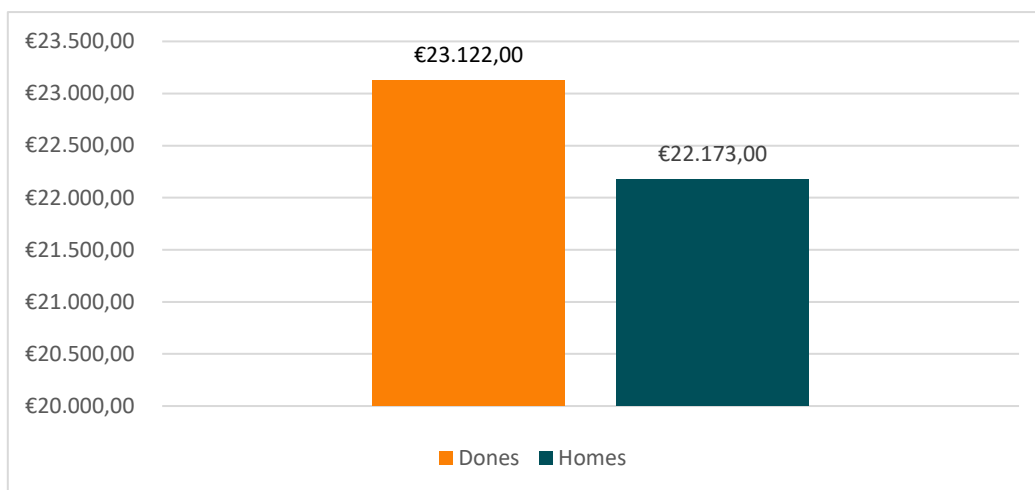
6.4.6. Retribucions i auditoria retributiva

La diagnosi de la situació retributiva s'ha dut a terme mitjançant l'eina del Ministeri de Treball i Economia Social i el Ministeri d'Igualtat²⁸, i s'ha realitzat atenent a la classificació professional de l'Ajuntament i a les agrupacions de treballs del mateix valor resultant de la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere feta per la consultora externa d'Aleph²⁹. Així doncs, a més de les dades que es presenten a continuació es remet a l'Excel "RegistreRetributiuEinaMI_SPM_dades2023", d'ara endavant, registre retributiu.

6.4.6.1. Retribucions de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial

Com es mostra al gràfic 10, la **retribució anual total mitjana de les dones** de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar és de **23.122,00€** i la dels homes **22.173,00 €**.

Gràfic 10: Retribució anual total mitjana de dones i homes



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del 2023 de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar

Per tant, la **bretxa salarial efectiva mitjana** de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar és del **-4%**, lluny del 8,5% que hi ha de mitjana a l'administració pública segons l'INE³⁰. Com a la majoria d'administracions públiques la **bretxa salarial de gènere és pràcticament inexistent o molt baixa gràcies a les mesures previstes d'equitat salarial**.

²⁸ Disponible a: <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>, apartat "Herramienta de Registro Retributivo".

²⁹ Vegeu els documents publicats a la pàgina [Valoració de Llocs de Treball \(VLT\)](#) de la seu electrònica de l'Ajuntament.

³⁰ Font: "[Bretxa salarial als ens locals](#)", p. 3, Servei d'Assistència a l'Organització Municipal, Diputació de Barcelona, marc de 2020.

6.4.6.2. Anàlisi de la bretxa per categoria, grup professional o lloc de treball

Com s'ha esmentat abans, al consistori els grups professionals A1 i C1 estan equilibrats, els A2 i C2 estan feminitzats, i el grup E està masculinitzat.

En analitzar la bretxa per categoria i grup professional trobem **bretxa salarial de gènere en els següents grups**:

- **GRUP E (bretxa del 24%)**: el grup 6³¹ és el que comprèn el cos subaltern. Es tracta d'un grup masculinitzat en el qual trobem els llocs de treball de la Brigada Municipal, l'Escola Bressol, l'àrea de Comunicació i la OAC. La bretxa és similar tant en el seu càlcul efectiu com equiparat, i tant en el salari base com en els complements. L'origen d'aquesta bretxa el causen dos grans factors: d'una banda, el fet que els llocs de treball poc qualificats i vinculats a les cures (com Escola Bressol i Neteja Viària) tendeixen a salaris bases més baixos i, d'altra, el fet que la majoria de membres de la Brigada (tots homes), tenen una antiguitat destacable a l'Ajuntament (prèvia al 2009).
- **GRUP C2 (bretxa de l'11%)**: el grup 5 és el que comprèn el cos auxiliar administratiu. Es tracta d'un grup feminitzat en el qual trobem els llocs de treball relacionats amb tasques d'atenció al públic o d'administració en àrees diverses. En el seu càlcul equiparat aquesta bretxa es rebaixa al 8%, per la qual cosa té a veure amb la parcialitat femenina (tres casos de reduccions de jornada) i en la incorporació de sis dones a mitjans de l'any.

6.4.6.3. Anàlisi de la bretxa per conceptes retributius i per categoria, grup professional o lloc de treball

Els conceptes retributius inclosos en el registre retributiu del consistori són els que figuren a l'Estatut de l'Empleat Públic, i tenen una definició clara i precisa del que cada concepte salarial retribueix.

Fent una anàlisi de la bretxa segons conceptes retributius, i creuant-la amb el grup professional i lloc de treball, es pot destacar el següent:

- **El salari base no presenta bretxa de gènere de manera general.** De manera específica trobem bretxa de gènere en els casos del personal del grup E i C2, com hem comentat en el punt anterior.
- **A nivell de complements salarials aquests no presenten bretxa de manera general.** Si bé és cert que s'observa una segregació de gènere en els complements deguda a la segregació horitzontal de l'Ajuntament, aquests es compensen i no generen bretxa. Només en el cas del personal del grup E trobem bretxa generada pels complements següents: antiguitat, destí i específic, causat per l'antiguitat dels membres de la Brigada, que són la majoria d'homes d'aquest grup.

³¹ Sobre les agrupacions, vegeu el registre retributiu, pestanyes "Campos" i "Agrupaciones".

6.4.6.4. Anàlisi de la bretxa per valoració de llocs de treball

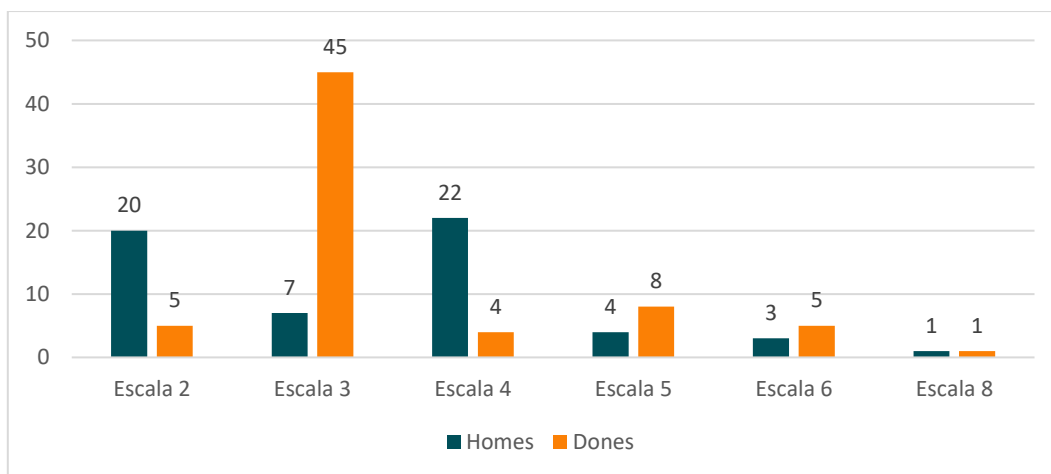
La **valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere** és un procés de revisió de cada lloc de treball (no de les persones) mitjançant el qual es puntua, de manera ponderada, un conjunt de factors i subfactors definits pel Ministeri d'Igualtat, avaluats segons els criteris de la seva guia d'anàlisi³².

Aquesta valoració contempla aspectes tradicionalment poc reconeguts en les valoracions de llocs de treball com la vessant emocional i d'atenció a les persones així com les tasques administratives. És a dir, tasques que majoritàriament es duen a terme en llocs de treball feminitzats. D'aquesta manera es pretén revertir el biaix androcèntric que poden tenir les valoracions de llocs de treball que no contemplen les desigualtats de gènere al mercat laboral i els efectes de la segregació horitzontal en aquest.

Com s'ha esmentat abans, la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar va ser duta a terme el 2022 per la consultora externa d'Aleph.

Com es pot veure al gràfic 11, la **distribució de dones i homes per agrupacions de treball d'igual valor és la següent**:

Gràfic 11: Distribució de dones i homes per agrupacions de treball d'igual valor



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del 2023 de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar

D'aquestes agrupacions se'n destaca **l'escala 2 i 4 com a altament masculinitzades** (es concentren els llocs de Brigada, manteniment i agents de Policia), i **l'escala 3 com a altament feminitzada** (on es concentren els llocs d'administració, auxiliars d'administració i serveis d'atenció a les persones).

³² Vegeu "[Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso](#)", abril de 2022.

En analitzar la bretxa per agrupacions de llocs de treball d'igual valor, **l'escala 2 és l'única que presenta una bretxa significativa (21%)**. L'escala 2 és la que comprèn els llocs de treball vinculats a la Brigada, el manteniment i la neteja viària.

Per tant, aquest fet ens constata l'anàlisi feta al punt 4.6.2. sobre la bretxa de gènere en llocs de treball menys qualificats i vinculats a les cures. Tanmateix, **cal subratllar que el 2024 la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere duta a terme el 2022 es va aplicar a tota la plantilla. Això ha permès millorar de manera molt significativa les retribucions dels llocs de treball menys qualificats i vinculats a les cures**, que de fet són les que més han millorat. **Als pròxims anys caldrà fer el seguiment de l'aplicació de les modificacions fetes arran de l'aplicació de la valoració dels llocs de treball, per tal de comprovar en quina mesura es redueix la bretxa de gènere en els llocs de treball associats a les cures.**

6.4.6.5. Percepció de les persones treballadores

Com s'ha comentat anteriorment³³, el **53%** de persones que van contestar l'enquesta **considera que hi ha igualtat real entre homes i dones en la retribució**, el que significa que poc més de la meitat de les persones enquestades es veu capaç d'afirmar que existeix aquesta igualtat real, davant d'un **31% que no ho sap** i un **16% que diu que no existeix**.

Cal subratllar que, en el cas de les dones, només un 49% afirma que existeix igualtat real en aquest àmbit. D'altra part, entre les persones que opinen que no hi ha igualtat real, no hi ha cap home.

³³ Vegeu l'àmbit cultura organitzativa, apartat "La percepció d'igualtat de gènere al consistori", p. 17.

6.4.6.6. Punts forts i àrees de millora

Àmbit retribucions i auditoria retributiva	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Bretxa general de gènere inexistent. Si bé amb dades de 2023 la política retributiva dels llocs de treball menys qualificats i vinculats a les cures reproduïa una baixa valoració social d'aquestes tasques, el 2024 la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere duta a terme el 2022 es va aplicar a tota la plantilla. Això ha permès millorar de manera significativa les retribucions dels llocs de treball menys qualificats i vinculats a les cures, que de fet són les que més han millorat. Als pròxims anys caldrà fer el seguiment de l'aplicació de les modificacions fetes arran de l'aplicació de la valoració dels llocs de treball, per tal de comprovar en quina mesura es redueix la bretxa de gènere en els llocs de treball associats a les cures.	

6.4.7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

La corresponsabilitat és un concepte que aborda la necessitat d'assumir la responsabilitat dels temps i els treballs de cura de manera col·lectiva. És un aposta per traspassar conceptualment i de manera efectiva el concepte de conciliació, que posa el pes sobre la responsabilitat individual de cada persona per aconseguir fer compatibles els temps del treball remunerat, els temps de cura, els temps d'oci, etc., temps que responen lògiques diverses i a vegades oposades amb la conseqüent impossibilitat de compatibilitat. A més, aquesta responsabilitat és assumida majoritàriament per les dones que realitzen la major part de les tasques de cura alhora, que sovint, estan també presents al treball remunerat, el que significa entre altres impactes, una major pobresa en termes generals (econòmica, de salut, de temps, etc.)³⁴.

Amb la idea de corresponsabilitat, un consistori assumeix que amb la seva política interna i externa ha de contribuir al repartiment equitatiu de tots els treballs necessaris per a la reproducció de la vida, siguin aquests treballs remunerats o no. Així, un ajuntament disposa de polítiques que incideixen en l'ordenació del temps i, alhora, pot portar a terme accions i mesures que subverteixin els valors culturals predominants que provoquen aquestes desigualtats de gènere.

A l'Ajuntament de Sant Pol de Mar els horaris, les jornades laborals i les vacances i descansos retribuïts es regulen a través de l'**Acord de condicions de treball**³⁵. L'article 14 del conveni regula específicament els permisos, les excedències i les reduccions de jornada, i l'Annex B és el primer catàleg del consistori amb totes les mesures legalment aplicables.

Així doncs, **l'Ajuntament de Sant Pol de Mar disposa de les mesures de conciliació i corresponsabilitat a les quals obliga la llei.** Alhora, no consta que hi hagi un registre de les mesures de corresponsabilitat i conciliació que utilitza cada persona treballadora.

6.4.7.1. Percepció de les persones treballadores

Un **73,3%** de les persones que van contestar l'enquesta és **coneixedora de les mesures** de conciliació i corresponsabilitat i **un 26,7% les desconeix**. Si ens fixem en les dades desagregades, **les dones percentualment són més coneixedores de les mesures que els homes**, ja que dels homes enquestats el 67% (6 persones) afirma conèixer-les davant un 77,2% (27) de les dones. La persona no binària ha marcat l'opció "No sé", per tant, també es compta com a desconeixedora de les mesures.

Es podria dir que **l'ús de les mesures de conciliació té una marca de gènere**, atès que el 51% de les dones enquestades les ha utilitzat o les fa servir, percentatge que baixa a l'11% en el cas dels homes. De fet, quan es creuen aquestes dades amb les de persones

³⁴ Sobre això vegeu per exemple les [dades de Observatori de la Igualtat de Gènere](#) (OIG) de l'Institut Català de les Dones.

³⁵ Com s'ha esmentat abans, el conveni està disponible [online](#) i s'ha modificat en 2022.

a càrrec, els percentatges es diferencien encara més. Un 65,2% de les dones que tenen persones a càrrec utilitza o va fer servir alguna mesura, mentre que cap home amb persones a càrrec ho fa o ho va fer.

També durant les entrevistes es van apreciar diferències relacionades amb el gènere.

Algunes de les dones entrevistades van valorar les mesures de conciliació i corresponsabilitat des de la seva experiència quotidiana de gestió dels temps de treball i vida, mentre que els homes entrevistats van opinar més des de la realitat de la seva àrea. Podria ser també que aquestes valoracions estiguin travessades pel lloc jeràrquic que s'ocupa dins del consistori. Això pot fer que es tingui una mirada més global d'àrea o més personal i relacionada amb el moment vital que s'està vivint.

Alhora, alguns llocs de treball dificulten la utilització d'aquestes mesures. En aquest sentit, una de les persones entrevistades va posar el focus en la necessitat d'augmentar la plantilla; fet que podria solucionar en part aquesta qüestió, especialment als llocs de treball on cal cobrir més espectre horari i que estan ordenats per torns. Tot i això, una altra de les persones entrevistades va opinar que s'hauria de pensar més enllà d'aquest augment de la plantilla i prendre altres mesures per garantir la conciliació en els diferents llocs de treball.

D'altra part, **els resultats de l'enquesta sobre si les mesures són suficients o no, han estat matisats per les entrevistes.** Per una banda, a l'enquesta un 60% de les persones que van contestar opina que les mesures del consistori són suficients, un 20% opina que no i un 20% no ho sap. Per l'altra, a les entrevistes, es va deixar entreveure que, si bé les mesures de conciliació poden ser suficients, es queden en paper mullat depenent del tipus de feina que desenvolupis al consistori. La necessitat de presencialitat per algunes tasques laborals no permet fer ús per exemple del teletreball dos dies a la setmana; mesura que segons declara una de les persones entrevistades, només és utilitzada per un 10% de la plantilla. De fet, aquesta mesura que, tal com declara la persona entrevistada, pot ajudar a conciliar la vida familiar amb la laboral, ha estat utilitzada per un 17% (8 persones) de les persones participants en l'enquesta, totes dones.

Una qüestió recurrent durant les entrevistes, present també en altres àmbits analitzats, va ser la idea d'informalitat. Moltes persones entrevistades consideren que les mesures de conciliació són suficients, però la resposta es vincula més a les facilitats que es donen dins de l'Ajuntament que a les mesures en si mateixes. Per tant, tot i que l'Ajuntament no ha afegit cap mesura més enllà de les legals, la percepció és que el consistori intenta facilitar la conciliació. Alhora, sembla que hi ha una percepció una mica assistencialista i individualista, amb fórmules textuais com "donar facilitats", "ajudar a solucionar", etc. En aquesta línia, també es refereix la introducció d'una mesura de conciliació per tota la plantilla arran d'una demanda d'una persona treballadora.

Alhora, una de les persones entrevistades es refereix a la conciliació com a un "puzle per a mi", el que deixa entreveure aquesta conciliació com a una responsabilitat individual que s'ha de solucionar amb estratègies particulars en comptes de com a una qüestió on

el consistori és corresponsable. Aquesta mateixa persona demana anar més enllà del conveni, tenint en compte les particularitats dels llocs de feina. Per tant, es podria concloure que **es percep la necessitat de configurar altres procediments i mesures perquè la possibilitat de conciliar no recaigui en les persones individuals i en la seva capacitat de negociació o en la disponibilitat de les persones superiors jeràrquicament.**

Com s'ha esmentat abans, l'àmplia majoria de les persones que van contestar l'enquesta consideren que dones i homes tenen les mateixes possibilitats reals d'accés als processos de selecció. I, també, que per promocionar laboralment a l'Ajuntament és indiferent ser una dona o un home. Desagregant les respostes per gènere no s'han apreciat diferències significatives. Tanmateix, durant les entrevistes es va subratllar que, malgrat l'aposta del consistori per a garantir la igualtat real de dones i homes en l'accés i la promoció dins de la Policia Local (una de les àrees masculinitzades), **el treball per torns dificulta la conciliació i, en conseqüència, la incorporació i les possibilitats de promocionar de les dones.**

Aquesta informació ha donat peu a preguntar sobre si el consistori podria fer alguna cosa per a facilitar l'accés i les promocions en termes de corresponsabilitat. Respecte a això, es va proposar la idea de poder doblar comandaments o alguna mesura similar. En aquest sentit, tal com s'ha vist a l'àmbit de la cultura organitzativa, una altra persona entrevistada també va considerar la **manca de comandaments intermedis com a un problema que dificulta, entre d'altres, la conciliació.**

Ara bé, malgrat la sensació que la qüestió de la conciliació correspon a estratègies particulars i que respon a una problemàtica social que va més enllà del consistori, **tant a l'enquesta com a les entrevistes han sortit algunes propostes** per part de les persones participants en el diagnòstic. Una persona entrevistada ha suggerit "Més coneixements de les mesures de corresponsabilitat", una altra "Més informació sobre a qui es pot recórrer si sento que els meus drets de conciliar s'estan vulnerant", i una persona participant de l'enquesta proposa "adoptar mesures per corregir la tendència de les jornades partides més presents en les dones treballadores al consistori, ja que es tracta d'una desigualtat de gènere". Cal destacar que les persones que han fet aquestes propostes són totes dones.

6.4.7.2. Punts forts i àrees de millora

Àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El conveni vigent inclou un catàleg de tots els permisos, excedències i reduccions de jornada legalment aplicables. Coneixement alt de les mesures de conciliació per part de les persones que van contestar l'enquesta. Percepció entre les persones entrevistades de que el consistori dona importància la conciliació. Disposició del consistori per a flexibilitzar i aportar solucions puntuals per a cada problemàtica individual relacionada amb la conciliació.	Valorar la possibilitat d'ampliar les mesures de corresponsabilitat i conciliació més enllà del conveni. Tenir un registre sobre les mesures de conciliació utilitzades per les persones treballadores desagregades per sexe. Analitzar per llocs de treball i sexe la incidència de les mesures de conciliació en tots els processos de l'Ajuntament. Informar i formar la plantilla sobre les mesures de conciliació i de corresponsabilitat del consistori. Realitzar accions de sensibilització adreçades al personal sobre l'impacte dels treballs de cura i la seva importància.

6.4.8. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere són manifestacions greus i persistents de les violències masclistes i LGBTI+-fòbiques que atempten contra els drets fonamentals de les persones.

En l'àmbit laboral, aquestes tipologies d'assetjament es poden donar en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, entre d'altres. Aquests assetjaments es poden donar tant en espais laborals formals com informals, i poden limitar la participació, la sociabilitat i el desenvolupament dins de l'organització de les persones que les pateixen.

6.4.8.1. Adopció de mesures per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Com s'ha esmentat abans, l'Ajuntament de Sant Pol de Mar disposa d'un [Protocol per a la prevenció i la gestió de l'assetjament](#), aprovat l'any 2015.

Aquest protocol aborda diferents tipus d'assetjament:

- Assetjament sexual
- Assetjament per raó de sexe
- Assetjament psicològic en el treball
- Assetjament per raó d'orientació o identitat sexual

Tot i que el protocol inclou l'assetjament per raó d'orientació o identitat sexual, aquest no apareix a la pàgina on es presenten els diferents apartats. **Es recomana que tots els tipus d'assetjament comptin amb els seus propis apartats i apareguin per ordre a la presentació del protocol. Es recomana també introduir l'assetjament per raó d'expressió de gènere** com a una tipologia diferent de la resta, ja que al·ludeix a violències i discriminacions específiques.

Ahora, com que el protocol del consistori va ser aprovat l'any 2015, no contempla les conductes delictives contràries a la llibertat sexual i la integritat moral³⁶ o les violències en l'àmbit digital³⁷.

En aquest sentit, **el protocol s'hauria d'actualitzar d'acord amb els canvis normatius que es vagin produint**. Aquesta podria ser una funció més de la comissió de seguiment, avaluació i actualització del Protocol, comissió que, per altra banda, està molt ben definida en la seva composició.

Tot i que es podria recomanar que el consistori tingués un protocol específic per l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o

³⁶ Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual que estableix que totes les empreses han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina.

³⁷ Sobre això vegeu la "[Estratègia Estatal per combatre les violències masclistes 2022-2025](#)".

expressió de gènere, si es considera oportú incloure-hi l'**assetjament psicològic**, s'hauria de posar especial èmfasi a deixar clars els conceptes i la seva diferència.

Respecte a les **mesures de prevenció** incloses en el protocol, sovint estan poc definides o es mostren massa genèriques i voluntaristes. Per exemple: "Fomentar mètodes de gestió i estils de direcció i comandament que dificultin l'assetjament".

D'altra part, l'apartat destinat a la **sensibilització i la formació** no conté cap mesura o acció concreta, i s'estableix com a mesura complementària a la comunicació i la difusió del protocol. No apareixen ni tan sols sessions formatives sobre el protocol (s'indiquen sessions informatives). Tenint en compte que les accions de sensibilització i formació són les més importants per a la prevenció de tots aquests tipus d'assetjament i que són un àmbit on el consistori pot incidir i assumir responsabilitats, aquesta mancança és una clara àrea de millora.

El protocol estableix diferents **vies d'actuació** davant les situacions d'assetjament i, abans d'entrar en aquestes, en planteja una que posa la responsabilitat en la persona afectada, indicant com hauria d'actuar en cas de patir una situació d'assetjament. Aquesta proposta deslliura de tota responsabilitat al consistori i invisibilitza els impactes psicològics, emocionals, personals, etc., que aquestes situacions poden tenir per a la persona afectada. Les qüestions sobre com actuar en cas de patir una situació d'assetjament es podrien traspassar a les accions de sensibilització i formació, dotant d'eines a les persones treballadores i ampliant la proposta a gestions més col·lectives.

Pel que fa a les **vies de resolució interna**, aquestes semblen estar pensades de manera cronològica, com si fossin tres moments diferents de la denúncia o queixa, i la persona afectada o testimoni hagués de passar per les tres. Tenint en compte que la gravetat de la situació hauria d'estar determinada en primer lloc per la persona afectada, en aquest cas, es recomana que pugui accedir a la tercera via directament en cas que així ho consideri ("fer una denúncia interna i obrir una investigació"). Alhora, no existeix cap model de referència per a presentar una denúncia o queixa ni s'estableix un procediment formal per a fer-ho.

Quant a les **persones de referència** (encarregades d'assistir les persones denunciants i d'obrir una investigació, si escau), no es designen prèviament i no es fa cap referència a la composició per gènere o altres tipus d'indicadors que puguin ser rellevants, ni tampoc s'estableixen mecanismes de recusació. Donada la situació de vulnerabilitat de la persona afectada i l'agilitat amb la qual s'han de gestionar aquests processos, és recomanable que les persones referents estiguin indicades al protocol, de manera que totes les persones treballadores tinguin aquesta informació des de l'inici. Caldria tenir també un mecanisme clar de recusació, si fos el cas, de les persones referents. Alhora, es podria incorporar un requisit de formació en aquests tipus d'assetjament o la participació, si escau, d'alguna persona o entitat experta per a portar a terme la investigació.

Respecte a l'**activació del protocol**, durant les entrevistes es va informar que el protocol va ser activat aquest any 2024, però no abans. Es va deixar entreveure que l'activació probablement va ser relacionada amb una situació d'assetjament psicològic en el treball. Com que el procediment encara està obert, no s'ha pogut disposar de més elements d'anàlisi que la percepció de les persones entrevistades, la qual s'inclou en l'apartat sobre percepció i coneixement del protocol.

Per últim, destacar que en el [Pla d'Actuació Municipal 2023-2027](#) es recull com a acció la **revisió del protocol**. Durant una de les entrevistes es va confirmar aquesta intenció.

6.4.8.2. Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

Activació del protocol

Cap de les persones enquestades o entrevistades ha activat mai el "Protocol per a la prevenció i gestió de l'assetjament de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar". Tot i això, com s'ha comentat abans, durant les entrevistes es va comentar que el protocol es va activar enguany. L'activació es va fer arran "d'una agressió menys típica" que la d'assetjament sexual, de la qual cosa es pot despendre que possiblement es tracta d'una situació d'assetjament psicològic.

Al voltant d'aquesta activació, durant les entrevistes es va valorar negativament l'actuació de l'empresa de riscos laborals encarregada d'activar i gestionar la denúncia. El procediment s'havia externalitzat pensant que seria difícil per a una persona del consistori decidir què fer en cas de denúncia, degut a la mida de la corporació i els vincles que es generen en un Ajuntament petit. Consta que es va trigar molt en resoldre el cas, que al final va acabar en judici.

Aquesta situació va fer més evident la **necessitat de fer una bona revisió del protocol, prevista pel 2025**.

Coneixement del protocol

Tal com s'apunta a les conclusions del "Informe dels resultats de l'enquesta sobre la igualtat de gènere a la plantilla de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar", **el desconeixement del protocol és alt**, arribant en el cas de les dones a un 57% del total de les enquestades. Alhora, existeix un major desconeixement sobre el protocol que sobre els passos que s'haurien de seguir en cas de patir una situació d'assetjament. Tot això pot respondre a una manera d'actuar informalment, que podria dependre del clima de l'àrea de treball i del lloc que es pugui ocupar dins d'aquesta àrea. Recolza aquesta interpretació el fet que els percentatges tornen a donar pes al desconeixement en cas de ser testimoni.

En aquest sentit, la majoria de les persones entrevistades declara saber que existeix un protocol, però no en coneix el contingut ni el procediment. Algunes afirmen saber el que farien, però s'apunta més aviat a un procediment informal, consultant amb les persones

jeràrquicament superiors. Així doncs, **la possibilitat d'activar el protocol sembla dependre sobretot de la capacitat personal i la relació dins del lloc de treball de la persona testimoni o afectada, fet que pot generar més vulnerabilitat o impunitat.**

Alhora, una de les persones entrevistades va manifestar la necessitat de saber més sobre el protocol i els seus procediments. Una altra va comentar no haver rebut cap formació i no tenir informació sobre què s'hagi fet més enllà d'algunes píndoles formatives sobre violències (més genèriques, i que s'envien per e-mail). De fet, a l'àmbit de formació ja s'ha fet referència a l'**absència de les formacions sobre protocol per a la plantilla**, cosa que guarda coherència amb l'escassa definició de les accions de sensibilització i formació del propi protocol. També, una de les dones participants de l'enquesta assenyala la necessitat de "Formació sobre com actuar en el cas de partit discriminació, assetjament, etc."

Malgrat aquesta manca d'informació i formació, dues persones entrevistades van coincidir en la percepció que l'assetjament sexual actualment s'identifica amb més facilitat que abans, i amb més facilitat que altres tipus d'assetjament com ara el psicològic. Tot i això, aquesta percepció no s'ha pogut confirmar. Al contrari, durant les entrevistes algunes percepcions van semblar més aviat relacionades amb una manca de coneixement en igualtat de gènere i violències masclistes. Cal també assenyalar que l'assetjament sexual té moltes manifestacions i que el protocol cobreix altres àmbits relacionats amb les violències masclistes o de gènere que poden ser més desconegudes i passar desapercebudes (assetjament per raó de sexe i assetjament per raó d'orientació o identitat sexual).

Aquest desconeixement del protocol, es va traduir durant algunes entrevistes en una confusió respecte al seu objecte. En aquest sentit, es va entreveure una confusió entre les accions o mesures contra les violències masclistes adreçades a la ciutadania i les que formen part de la política laboral del consistori.

Alhora, **algunes persones entrevistades van subratllar la dificultat de resoldre per la via interna les queixes o denúncies de la plantilla, a causa de la mida del consistori i als vincles que es poden donar.** Aquesta idea és congruent amb l'actual protocol, ja que no estableix mecanismes de recusació ni defineix de manera concreta els perfils de les persones de referència. Per tant, la proposta és que aquestes qüestions es treballin acuradament, buscant els mecanismes adequats a un consistori de la mida de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar.

Per últim, cal destacar que **el protocol es veu com a una eina de reacció i no de prevenció** per a quasi totes les persones entrevistades. Es deixa veure a moltes respostes la idea que, com que no l'han necessitat o no s'ha activat a l'àrea on treballen, semblen no tenir la necessitat de conèixer-lo. Alhora, una de les persones entrevistades va reconèixer que aquests tipus de violències i assetjaments no es poden imaginar a "casa nostra", i que aquesta percepció pot fer que la plantilla es desentengui. De nou, la

percepció del protocol com a quelcom reactiu pot relacionar-se amb el protocol actual on l'apartat de prevenció és massa voluntarista i generalista.

D'altra banda, **els drets laborals de les persones treballadores que pateixen o han patit violències masclistes són desconeguts per a més de la meitat del personal que va contestar l'enquesta (51%)**. És destacable que en el cas de les dones, subjectes d'aquests drets laborals, el percentatge de desconeixement puja al 60%. Es podria suposar que aquest desconeixement respon a que les persones no s'han trobat en aquests tipus de situació. Tanmateix, una dona enquestada ha demanat més informació sobre aquesta qüestió. És a dir, el qüestionari ha facilitat l'emergència d'aquesta necessitat, que potser no ha trobat un altre canal per formular-se bé per desconeixement d'aquests drets, bé per la facilitat que brinda l'anonimat o bé per altres qüestions que no es poden concloure amb l'enquesta.

6.4.8.3. Punts forts i àrees de millora

Àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Existència del protocol que inclou tots els tipus d'assetjament que l'any de publicació estaven vigents. Establiment d'una comissió de seguiment del protocol definida en la seva composició i en les seves funcions. Establiment en el protocol de diferents vies de queixa o denúncia segons la gravetat de les situacions. En el PAM vigent es preveu com a acció la revisió del protocol, prevista per a l'any 2025. Traspàs d'informació i valoració per part del personal tècnic de les àrees d'Igualtat i Recursos Humans sobre l'activació i la gestió del protocol que es posarà al servei de la millora del protocol en 2025.	De cara al nou protocol: a) Establir com a funció de la comissió de seguiment la introducció dels canvis marcats per la normativa. b) Establir un mecanisme formal (model de denúncia) per presentar la denúncia o queixa. c) Posar èmfasi que a l'inici del procediment la persona afectada decideix el nivell de gravetat i pot accedir directament a la via que necessiti. d) Potenciar les mesures de prevenció donant pes a la sensibilització i la formació establint accions concretes i responsables. e) Clarificar les persones responsables i les seves funcions. f) Establir mecanismes de recusació de les persones de referència que donen suport i assistència i designar-les prèviament. Altres àrees de millora: a) Realitzar formació en violències masclistes i violències sexuals des d'una perspectiva interseccional. b) Difondre entre la plantilla els drets laborals que tenen les persones treballadores que pateixen o han patit violències masclistes.

6.4.9. Comunicació no sexista i inclusiva

En aquest apartat s'analitza com la comunicació institucional, tant oral com escrita, visualitza i reconeix per igual les dones i els homes en tota la seva diversitat, utilitzant un llenguatge i imatges no sexistes i inclusives.

6.4.9.1. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista i inclusiva al consistori

Guia de llenguatge inclusiu

El consistori disposa d'una [guia de llenguatge inclusiu](#) des del 2019, publicada a la web institucional. L'elaboració i difusió d'aquesta eina es va fer en el marc del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2018-2021. Cal subratllar que:

- Tot i ser una guia senzilla i planera, amb exemples i bones pràctiques, només posa el focus en el llenguatge no sexista escrit, motiu pel qual és millorable.
- La guia s'ha publicat a la pàgina web de la Regidoria d'Igualtat de l'Ajuntament, però no a la de Comunicació i Noves Tecnologies.

Formació

En el període de referència (anys 2022 i 2023) cap persona de la plantilla ha realitzat formacions sobre la comunicació no sexista i inclusiva.

L'any 2024, informant la plantilla sobre la posada en marxa del nou Pla d'Igualtat Intern, s'ha fet difusió d'un [autocurs per un ús no sexista i inclusiu del llenguatge](#) impulsat pel Consell Comarcal del Maresme. L'activitat formativa vol donar a conèixer la "[Guia per un ús inclusiu i no sexista del llenguatge](#)" que el Consell Comarcal va publicar el 2021. El document inclou tan el llenguatge escrit com la comunicació gràfica i audiovisual, i incorpora la perspectiva interseccional³⁸. Aquesta eina, o una infografia d'aquesta, es podria difondre entre tot el personal de la corporació.

Documents corporatius

Com s'ha esmentat anteriorment, **en els documents corporatius** que s'han revisat (per exemple, l'Acord de condicions de treball, el catàleg de les fitxes descriptives dels llocs de treball, les relacions de llocs de treball, etc.) **preval el masculí genèric o es fa un ús parcial del llenguatge no sexista i inclusiu**, motiu pel qual caldria revisar-los.

Comunicació oral

Durant reunions, entrevistes i grup focal s'ha pogut observar que **en la comunicació oral es fa servir prevalentment el masculí genèric**.

³⁸ Sobre la perspectiva interseccional vegeu la nota 23 a la p. 45.

Canals de comunicació interna

A l'Ajuntament de Sant Pol de Mar per a la **comunicació interna** es fa servir un llistat de correus i l'adreça treballadors@santpol.cat. Es recomana crear un nou correu (per exemple amb els mots col·lectius plantilla o personal) que faci servir el llenguatge inclusiu.

També es fa servir un canal de WhatsApp per a resoldre ràpidament els dubtes que pugui tenir el personal sobre temes laborals.

El consistori no disposa d'un tauler d'anuncis o d'un butlletí intern.

Canals de comunicació externa

Portal web de l'Ajuntament

El juny de 2024 es va fer una anàlisi del portal web de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar per a conèixer el nivell d'aplicació dels criteris de comunicació inclusiva (en el llenguatge escrit, les imatges i els continguts). En total s'han analitzats més de 50 ítems (pàgines, notícies, activitats i documents estratègics).

Pel que fa als **textos escrits**, la comunicació no sexista i inclusiva s'utilitza només parcialment. Concretament, s'ha observat que:

Hi ha textos on només es fa servir el masculí genèric (sobretot pàgines).

Exemples: [Els Portaveus](#), [Regidoria de Seguretat](#), [Regidoria d'Habitatge](#), [Patrimoni](#), [Fires i festes](#), etc.

El masculí genèric també es fa servir als títols. Com que aquests tenen molta visibilitat, s'hauria de tenir especial cura en utilitzar un llenguatge no sexista i inclusiu.

Exemples: [Benvinguts a l'Ajuntament](#), [Els portaveus](#), [Ja tenim els guardonats de la Nit de l'Esport 2024](#), [Turisme: Benvinguts a Sant Pol de Mar](#), [Agenda: Petits lectors, al pati!](#)

Sovint al mateix text es barregen masculí genèric, termes en femení i masculí i/o formes genèriques.

Exemples: [Junta de Govern Local](#), [regidoria PE](#), [regidoria de turisme](#), [carta de serveis](#), [PAM](#), [Joventut](#), [Sant Pol Participa!](#), etc.

Quan es fan servir denominacions dobles i la frase conté altres paraules (com ara articles, preposicions i adjectius) sovint els termes que haurien de concordar no ho fan, dificultant la lectura.

Exemple: "El [Ple de l'Ajuntament de Sant Pol](#) està format per l'Alcaldia i tots els regidors i regidores elegits segons la normativa electoral".

Als textos on es desdoblen els termes es dona sistemàticament prioritat al masculí sobre el femení, quan s'hauria d'alternar l'ordre per evitar de proposar una jerarquia implícita.

Exemples: [Benvinguts i benvingudes](#); [Regidors i regidores a l'oposició](#); [santpolencs i santpolenques](#).

Es podria incrementar l'ús de termes genèrics, col·lectius o epicens i reduir els desdoblaments en femení i masculí. Això permetria incloure a tothom i, alhora, facilitaria la lectura.

També en el cas de les **imatges**, la comunicació no sexista i inclusiva s'utilitza només parcialment. En concret, s'ha observat que:

Moltes imatges són neutres (paisatges, fotos de la vila, edificis, equipaments, etc.).

Imatges potencialment neutres deixen de ser-ho perquè inclouen text amb masculí genèric.

Exemples: [Cartel Àudio ruta](#), [taller country](#).

Quant a les imatges on s'inclouen persones, sovint hi ha una representació equilibrada de dones i homes o fins i tot una visibilització de les dones, però aquestes no es reflecteixen en tota la seva diversitat. (Vegeu el punt 4).

Si bé amb freqüència es presenten persones que tenen edats i cossos diversos, les persones amb diversitat funcional o discapacitat, racialitzades i d'orígens i contextos culturals diversos estan molt infrarepresentades (apareixen a les imatges de forma simbòlica).

Poques imatges (o cap):

- Visibilitzen famílies i relacions afectives diverses.
- Visibilitzen dones o homes en actituds i rols tradicionalment atribuïts a l'altre gènere (excepte els rols polítics). En canvi, es poden trobar imatges que reforcen rols i estereotips de gènere.

Exemples: [Rosa \(dones\) i blau \(homes\)](#), [treballs](#).

- Trenquen amb rols i estereotips de gènere, classistes, racistes, etc.

Si bé no s'ha fet una anàlisi en profunditat dels **continguts**, els següents criden especialment l'atenció:

"La tradicional revetlla de Sant Joan en el preciós escenari del Passeig de la Punta, dona la benvinguda a l'estiu, després d'haver cremat la bruixa en un gran foc a l'entrada de l'espigó." [Fires i festes](#).

Si bé de forma no conscient, en aquest cas s'està banalitzant/normalitzant tot un seguit de violències masclistes (històriques, culturals, simbòliques, etc.).

"En aquesta diada surten en cercavila, els gegants de Sant Pol, els quals acaben oferint a tot el públic assistent l'antic ball de l'almorratxa, típic d'aquesta zona de la costa catalana, que intenta recrear una llegenda d'origen medieval que versa sobre el conflicte entre moros i cristians de l'època". [Fires i festes](#).

Fer servir una comunicació inclusiva implica no utilitzar expressions racistes i/o colonials, excloents, LGTBI+fòbiques o no respectuoses. Tampoc, generalitzar o fer servir macro etiquetes (com àrab, asiàtic, llatinoamericana, etc.).

“Gestions encaminades a la igualtat home/dona”. [Àrea de Serveis a les Persones.](#)

L'ús dels mots “home” i “dona” en singular transmet implícitament la idea que es tracta de grups homogenis i abstractes i, sota el paraigua d'una categoria universal, s'invisibilitza la pluralitat d'experiències i identitats de les dones i els homes reals.

El Nou Santpolenc (ENS)

El Nou Santpolenc (ENS) és una publicació municipal de periodicitat trimestral amb informació i reportatges de la vida social i cultural del poble. La revista va néixer el maig de 1993 i és l'hereva d'un llegat de més de cent anys de publicacions santpolenques. El títol va ser escollit per a fer memòria i homenatge a una publicació del final del segle XIX, i per aquest motiu es fa servir el masculí genèric.

A banda del títol, la revista té marge de millora tant pel que fa als textos com per les imatges. En aquest sentit, es remet a les consideracions fetes sobre la web corporativa.

Ofertes laborals

Com ja s'ha esmentat, en les ofertes laborals es fa un ús parcial del llenguatge no sexista i inclusiu.

6.4.9.2. Percepció de les persones treballadores

La majoria de les persones que van contestar l'**enquesta** (el 86,6% del total) considera que a l'Ajuntament es fa servir una comunicació inclusiva i no sexista tant en la comunicació interna com en l'externa. Un 6,7%, totes dones, opina el contrari. La resta (6,7%) afirma desconèixer aquesta qüestió.

D'altra part, durant les **entrevistes** i el **grup focal** es van expressar les següents percepcions i propostes:

- La falta de comunicació interna. Algunes persones van subratllar que tenen coneixement de les ofertes laborals o de les activitats que organitza l'Ajuntament (actes, tallers, etc.) només gràcies a la comunicació externa. Altres, que la falta de comunicació interna no facilita que hi hagi una dinàmica de treball més transversal, de col·laboració entre àrees diferents. A més, una bona comunicació interna seria fonamental per a facilitar la resolució d'eventuals conflictes o malestars.
- Fer servir prevalentment el correu per les comunicacions internes es veu clarament insuficient. Caldria valorar, d'una banda, la possibilitat de fer servir nous canals de comunicació (per exemple, un butlletí mensual) i, d'altra, com arribar de forma més àgil i eficaç al personal que fa servir poc el correu, l'ordinador o el mòbil en la feina del dia a dia. Es proposa també que, en la mesura

del possible, s'organitzin més reunions o sessions informatives sobre temàtiques específiques.

- La càrrega de feina i la falta de temps dificulten cuidar el llenguatge perquè sigui inclusiu en qualsevol comunicació o document del consistori. Així doncs, es prioritza la comunicació externa, treballant més el llenguatge inclusiu en aquesta. D'altra banda, pels mateixos motius, es fa difícil poder revisar materials o documents publicats fa temps.
- Al llarg del temps s'ha anat millorant la comunicació del consistori aplicant els criteris de comunicació inclusiva. Part del personal té formació i sensibilitat respecte al tema. Tanmateix, la falta d'un document estratègic de planificació de la comunicació i de directius clares que puguin aplicar totes les àrees són factors que dificulten que la comunicació sigui sempre inclusiva.
- La comunicació externa s'hauria de millorar no només pel que fa al llenguatge inclusiu, sinó també per a poder oferir a la ciutadania informació actualitzada sobre els diferents serveis (persones dels equips, horaris, activitats, etc.) i més recursos o materials (memòries d'activitats, díptics informatius, etc.). En aquest sentit, es proposa millorar l'estructura de la web i actualitzar-ne/ampliar-ne els continguts.

6.4.9.3. Punts forts i àrees de millora

Àmbit de comunicació no sexista i inclusiva	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El consistori disposa d'una guia de llenguatge inclusiu des del 2019. La majoria de les persones que van contestar l'enquesta considera que a l'Ajuntament es fa servir una comunicació inclusiva i no sexista tant en la comunicació interna com en l'externa. En algunes entrevistes es va posar en valor que al llarg del temps s'ha anat millorant la comunicació del consistori aplicant els criteris de comunicació inclusiva. Part del personal té formació i sensibilitat respecte al tema.	La guia de llenguatge inclusiu s'ha d'actualitzar. Cap persona de la plantilla va fer formació sobre la comunicació no sexista i inclusiva el 2022 i 2023. En els documents corporatius es fa un ús parcial del llenguatge no sexista i inclusiu o preval el masculí genèric. En la comunicació oral preval l'ús del masculí genèric. A la web corporativa, l'ENS (revista trimestral de l'Ajuntament) i les ofertes laborals es fa un ús parcial de la comunicació no sexista i inclusiva. Moltes de les persones entrevistades o que van participar en el grup focal consideren que hi ha una falta de comunicació interna. També, que els canals de comunicació interna i externa s'hauria de millorar. Altres subratllen que la falta d'un document estratègic de planificació de la comunicació i de directius clares que puguin aplicar totes les àrees són factors que dificulten que la comunicació sigui sempre inclusiva.

7. OBJECTIUS I PLA D'ACCIÓ

El III Pla d'Igualtat Intern recull el conjunt de mesures que s'han d'adoptar per tal d'assolir la igualtat real i efectiva de les dones i els homes que treballen a l'Ajuntament de Sant Pol de Mar. Els **objectius generals** d'aquest Pla són:

- Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en l'organització interna del consistori.
- Actualitzar i fer efectiu el compromís polític de l'Ajuntament per avançar en matèria de polítiques d'igualtat.
- Promoure activament la igualtat efectiva de dones i homes en el conjunt de les seves actuacions.

Per assolir aquests objectius generals es plantegen **9 àmbits d'intervenció**, cada un dels quals té associat un o més objectius específics.

ÀMBITS D'INTERVENCIÓ	
ÀMBIT 1	CULTURA ORGANITZATIVA
ÀMBIT 2	CONDICIONS DE TREBALL
ÀMBIT 3	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
ÀMBIT 4	FORMACIÓ
ÀMBIT 5	PROMOCIÓ PROFESSIONAL
ÀMBIT 6	RETRIBUCIONS
ÀMBIT 7	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
ÀMBIT 8	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE
ÀMBIT 9	COMUNICACIÓ NO SEXISTA I INCLUSIVA

Tot i que els diferents àmbits d'intervenció es presenten de manera separada estan relacionats entre si. Això implica que el desenvolupament d'un àmbit concret pot contribuir a assolir els objectius definits a la resta d'àmbits.

A continuació per cada àmbit d'intervenció es presenten els **objectius específics** i les **accions** per a poder-los dur a terme, amb els corresponents indicadors, òrgans i/o àrees responsables i, també, el calendari d'execució.

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1: CULTURA ORGANITZATIVA

OBJECTIU 1.1.

Implementar, consolidar, fer el seguiment i avaluar el III Pla d'Igualtat Intern.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
1.1.1. Constitució de la Comissió de Seguiment del III Pla d'Igualtat Intern i aprovació del seu reglament de funcionament.	- Constitució de la Comissió de Seguiment i aprovació del reglament de funcionament: SÍ/NO. - Núm. i perfil de les persones que formen part de la Comissió (part que representen, sexe, àrea, càrrec).	Comissió Negociadora del III Pla d'Igualtat Intern	1T de 2025
1.1.2. Cerca de recursos econòmics que puguin garantir la implementació, el seguiment i l'avaluació del III Pla d'Igualtat Intern.	- Tipus (interns o externs) i quantia dels recursos econòmics individuats/obtinguts. - Reserva pressupostaria anual: SÍ/NO.	Comissió de Seguiment	Anual
1.1.3. Valoració de la possibilitat d'externalitzar l'avaluació del III Pla d'Igualtat Intern a mig termini (2 anys) i al final (4 anys).	- Valoració possible externalització de les avaluacions del Pla: SÍ/NO. - Informe de valoració. - Externalització de les avaluacions: SÍ/NO.	Comissió de Seguiment	2T de 2026 i 2T de 2028
1.1.4. Creació d'un nou apartat al web corporatiu on publicar el III Pla d'Igualtat Intern i tots els documents relacionats (materials de difusió, informes, etc.).	- Creació nou apartat al web: SÍ/NO. - Núm. i tipus documents publicats cada any.	Comunicació	1T de 2025
1.1.5. Creació d'una bústia de suggeriments per a rebre aportacions de la plantilla en relació amb el III Pla d'Igualtat Intern, i el seu seguiment.	- Creació bústia de suggeriments: SÍ/NO. - Informe anual de seguiment de la bústia (núm. i tipus suggeriments rebuts; perfil de les persones que han fet aportacions per sexe, àrea, càrrec; incorporació dels suggeriments rebuts al Pla; etc.).	Comissió de Seguiment	A partir del 1T de 2025

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1: CULTURA ORGANITZATIVA

OBJECTIU 1.2.

Disposar dels recursos necessaris per a la implementació, seguiment i avaluació de les polítiques laborals, amb especial atenció a les d'igualtat.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
1.2.1. Valoració de la possibilitat d'implantar un sistema automatitzat/software de gestió que permeti recollir i explotar les dades de gestió internes relatives als recursos humans desagregades per sexe i altres variables rellevants, garantint, entre altres coses, la informació necessària per a realitzar el seguiment i l'avaluació del III Pla d'Igualtat Intern.	- Definició de les dades a recollir en un eventual software de gestió (dades de les persones treballadores, les formacions, les promocions, els processos selectius, etc.). - La definició de les dades té en compte que s'ha de garantir la informació per a realitzar el seguiment i l'avaluació del III Pla d'Igualtat Intern: SÍ/NO. - Cerca d'un software de gestió que respongui a les necessitats del consistori: SÍ/NO. - Informe de valoració sobre la cerca d'un software de gestió. - Implantació d'un software de gestió que permeti recollir la informació necessària per a realitzar el seguiment i l'avaluació del III Pla d'Igualtat: SÍ/NO.	Alcaldia RRHH	2026

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1: CULTURA ORGANITZATIVA

OBJECTIU 1.3.

Millorar la comunicació cap i entre la plantilla en temes referents a les polítiques laborals del consistori, amb especial atenció a les polítiques d'igualtat.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
1.3.1. Valoració de la possibilitat d'implantar una intranet que permeti trobar en un sol lloc tots els documents relacionats amb les polítiques laborals del consistori, compartir i intercanviar informació, etc.	• Valoració de la possibilitat d'implantar una intranet: SÍ/NO. • Informe de valoració. • Implantació de la intranet: SÍ/NO.	Alcaldia RRHH	1T i 2T de 2026
1.3.2. Disseny i implementació d'una estratègia comunicativa específica que inclogui mesures concretes per a difondre dins del consistori totes les polítiques d'igualtat internes (i l'estat de la seva implementació) mitjançant diferents canals (presencials, electrònics, en paper, etc.).	• Estratègia de comunicació específica: SÍ/NO. • Núm. i tipus d'accions de difusió internes previstes/realitzades. • Grau de coneixement de la plantilla de les polítiques d'igualtat internes.	Comunicació Igualtat	A partir del 2T de 2025
1.3.3. Creació d'un manual d'acollida que incorpori la informació relativa a les polítiques d'igualtat internes (Pla d'Igualtat Intern, Protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, mesures de corresponsabilitat i conciliació), i la seva difusió entre el personal de nova incorporació.	• Creació del manual d'acollida: SÍ/NO. • Incorporació de totes les polítiques d'igualtat internes en el manual d'acollida: SÍ/NO. • Valoració mitjana del manual d'acollida per part del personal de nova incorporació (per sexe, àrea i lloc de treball).	Comunicació RRHH	A partir del 2T de 2025

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1: CULTURA ORGANITZATIVA

OBJECTIU 1.4.

Fomentar la cohesió i la participació de la plantilla del consistori i impulsar el treball en xarxa des de la perspectiva de gènere.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
1.4.1. Establiment de trobades semestrals on compartir recíprocament informacions rellevants entre consistori, plantilla i àrees participants, reforçar vincles i augmentar la confiança mútua.	- Trobades semestrals: SÍ/NO. - Núm. i perfil de les persones participants a les trobades (per sexe, àrea i lloc de treball). % d'àrees participants a les trobades. - Valoració de les trobades per part de les persones participants (a través d'una enquesta anònima).	Alcaldia	A partir del 3T de 2025
1.4.2. Elaboració d'un resum trimestral de les accions de cada àrea (sempre que hi hagi informació rellevant) i la seva difusió telemàtica o publicació a la intranet (si s'implanta).	- Elaboració i difusió resums trimestrals: SÍ/NO. % d'àrees participants en cada resum trimestral. - Valoració dels resums per part de la plantilla.	Caps i/o referents d'àrees	A partir del 3T de 2026
1.4.3. Creació de espais de coordinació i col·laboració entre àrees per a impulsar el treball en xarxa i millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament, les pràctiques, els instruments de gestió pública i la cultura del consistori.	- Núm. i tipus d'espais creats. - Núm. i tipus àrees/serveis implicats. - Núm. i perfil participants de cada espai (per sexe, àrea, càrrec, etc.). - Informe anual sobre el treball de cada espai. - Valoració mitjana de cada espai per part de les persones participants.	Alcaldia Caps i/o referents d'àrees	A partir del 3T de 2026

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 2: CONDICIONS DE TREBALL

OBJECTIU 2.1.

Millorar les condicions de treball de la plantilla des de la perspectiva de gènere i garantir el compliment del principi d'igualtat.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
2.1.1. Revisió i adequació dels uniformes dels Serveis Municipals per tal d'adaptar-los a les necessitats de les dones.	- Adequació dels uniformes: SÍ/NO. - Valoració mitjana dels nous uniformes per part de les treballadores.	RRHH	2T i 3T de 2025

OBJECTIU 2.2.

Actualitzar i millorar l'Acord de condicions de treball en clau de gènere.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
2.2.1. Revisió de l'Acord de condicions de treball per a incorporar-hi el III Pla d'Igualtat Intern i per fer sí que el llenguatge sigui no sexista i inclusiu.	- Revisió de l'Acord de condicions de treball: SÍ/NO. - Incorporació del III Pla d'Igualtat Intern a l'Acord de condicions de treball: SÍ/NO. - L'Acord de condicions de treball té un llenguatge no sexista i inclusiu: SÍ/NO/EN PART.	Comissió de seguiment del Pla i Comitè d'empresa	2T de 2025

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3: PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

OBJECTIU 3.1.

Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en el procés de selecció i contractació del personal.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
3.1.1. Revisió del catàleg de les fitxes descriptives dels llocs de treball i de les relacions de llocs de treball (RLT) fent un ús no sexista i inclusiu del llenguatge.	- Revisió del catàleg de les fitxes descriptives dels llocs de treball: SÍ/NO. - Revisió de les RLT: SÍ/NO.	RRHH Comunicació	3T de 2025
3.1.2. Elaboració dels informes d'impacte de gènere sobre les convocatòries de proves selectives per l'accés a l'ocupació pública previstos en l'art. 46 de l'Acord de condicions de treball.	- Definició dels recursos necessaris i del procediment per a elaborar els informes d'impacte de gènere: SÍ/NO - Informe anual sobre els informes d'impacte de gènere realitzats.	Comissió de seguiment del Pla	A partir del 1T de 2027
3.1.3. Incorporació sistemàtica en les ofertes de treball de clàusules que explicitin el compromís del l'Ajuntament amb la igualtat, convidin explícitament les persones del gènere infrarepresentat a presentar-se a llocs on tradicionalment són minoria, informin de la possibilitat d'adaptació de l'espai per al·letament o altres circumstàncies personals, etc.	- Definició de les clàusules: SÍ/NO. % d'ofertes de treball que incorporen les clàusules definides.	RRHH Igualtat	A partir del 4T 2025
3.1.4. Revisió dels temaris dels processos selectius i incorporació de la igualtat i la perspectiva de gènere com matèria valorable i avaluable.	% i tipus de temaris revisats en clau de gènere. - Núm. de persones contractades amb coneixements acreditats en igualtat de gènere per sexe, àrees i rol.	RRHH	1T i 2T de 2026

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3: PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

OBJECTIU 3.1.

Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en el procés de selecció i contractació del personal.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
3.1.5. Revisió dels tests psicotècnics per tal d'incorporar-hi de la perspectiva de gènere.	% i tipus de tests psicotècnics revisats en clau de gènere.	RRHH	4T de 2025

OBJECTIU 3.2.

Reduir la infrarepresentació femenina en algunes àrees i promoure una ocupació no estereotipada.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
3.2.1. Incorporació sistemàtica de les clàusules de desempat per a donar preferència a les candidates dones en tots els processos selectius que s'engeguin per a cobrir places de la Policia Local, tal com preveu la normativa vigent.	% de processos selectius per a cobrir places de la Policia Local que incorporen les clàusules de desempat.	RRHH	A partir del 1T de 2025
3.2.2. Valoració de la possibilitat d'ampliar les mesures d'acció positiva per a l'accés de dones als llocs de treball on estan infrarepresentades segons la normativa vigent aplicable.	- Valoració de la possibilitat d'ampliar les mesures d'acció positiva: SÍ/NO. - Informe de valoració. - Ampliació de les mesures d'acció positiva: SÍ/NO.	RRHH Serveis Jurídics	1T i 2T de 2027

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3: PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

OBJECTIU 3.2.

Reduir la infrarepresentació femenina en algunes àrees i promoure una ocupació no estereotipada.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
3.2.3. Impuls de Plans d'Ocupació que afavoreixin la incorporació de les dones en les àrees on estan infrarepresentades i, també, la diversitat del personal pel que fa a l'edat, l'origen, etc.	- Núm. i tipus de Plans d'Ocupació impulsats. - Núm. i perfil de les persones incorporades (per sexe, edat, origen, diversitat funcional, etc.) i tipus de contracte. - Informe anual sobre l'impacte dels Plans d'Ocupació.	RRHH Caps d'àrea	A partir del 1T 2025
3.2.4. Realització de campanyes de comunicació externes i internes que trenquin amb els estereotips de gènere relacionats amb la feina, promoguin la participació de les persones del gènere infrarepresentat en l'Oferta d'Ocupació Pública i, quan hi hagin, informin de les accions positives previstes.	- Núm. i tipus campanyes previstes/realitzades. - Núm. i tipus campanyes realitzades en col·laboració amb altres institucions (Consell comarcal, Diputació de Barcelona, etc.). - Canals addicionals de difusió (entitats, escoles professionals, etc.) que comporten més divulgació entre les persones del gènere infrarepresentat, de contextos culturals diversos, joves, amb diversitat funcional, etc., a més dels canals establerts legalment per les convocatòries de les administracions públiques. - Núm. i perfil de les persones que s'han presentat a les convocatòries.	Comunicació Igualtat	Anual (a partir de 2026)

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4: FORMACIÓ

OBJECTIU 4.1.

Disposar d'òrgans i eines que contribueixin a garantir la formació i capacitació de la plantilla en matèria d'igualtat de gènere amb enfocament interseccional i prevenció de les violències masclistes i LGTBI+-fòbiques.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
4.1.1. Creació d'un equip interàrees que sigui el responsable de detectar les necessitats formatives de la plantilla, plantejar accions per donar-li resposta i vetllar perquè les formacions incorporin la perspectiva de gènere.	• Creació equip interàrees: SÍ/NO. • Composició del grup i pla de treball. • Núm. i tipus accions realitzades per a detectar les necessitats formatives de la plantilla. • Núm. i tipus accions realitzades per a donar resposta a les necessitats formatives detectades.	RRHH Caps d'àrees Igualtat	A partir del 2026
4.1.2. Elaboració d'un Pla de formació o de carrera propi que incorpori coneixements en matèria d'igualtat de gènere aplicats a cada àrea i lloc de treball i inclogui les formacions proposades durant l'elaboració del III Pla d'Igualtat Intern.	• Elaboració Pla de formació o de carrera: SÍ/NO. • El Pla incorpora coneixements en matèria d'igualtat de gènere aplicats a cada àrea i lloc de treball: SÍ/NO. • El Pla incorpora les formacions proposades durant l'elaboració del III Pla d'Igualtat Intern: SÍ/NO/EN PART.	RRHH i equip interàrees (si es crea)	2026

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 5: PROMOCIÓ PROFESSIONAL

OBJECTIU 5.1.

Millorar els criteris de promoció interna en clau de gènere.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
5.1.1. Revisió dels criteris de promoció interna en clau de gènere per a fomentar la mobilitat horitzontal en les promocions i assegurar que segueix havent-hi dones caps de servei, i la seva difusió entre el personal.	• Revisió dels criteris de promoció interna en clau de gènere: SÍ/NO. • Difusió dels criteris amb perspectiva de gènere entre el personal: SÍ/NO. • Núm. i tipus de canals de difusió utilitzats. • % del personal que coneix els criteris de promoció.	RRHH	2T i 3T de 2026

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 6: RETRIBUCIONS

OBJECTIU 6.1.

Garantir el seguiment i l'impacte efectiu de les modificacions en la política retributiva implementades com a resultat de la Valoració de Llocs de Treball (VLT) amb perspectiva de gènere de 2022, amb l'objectiu específic de reduir la bretxa salarial en els llocs de treball relacionats amb les cures.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
6.1.1. Realització anual del registre salarial.	Registre salarial elaborat i documentat.	RRHH	Anualment, en finalitzar l'exercici econòmic.
6.1.2. Anàlisi anual del registre salarial per avaluar l'impacte de les modificacions de la política retributiva en la reducció de la bretxa salarial de gènere en els llocs vinculats a les cures.	Informe d'anàlisi elaborat i presentat a la Comissió de Seguiment del III Pla d'Igualtat Intern.	RRHH	Anualment, després de disposar del registre retributiu.
6.1.3. Identificació i implementació d'accions correctores en cas que els resultats no siguin els esperats.	- Llista d'accions correctores definida i consensuada amb la Comissió de Seguiment del III Pla d'Igualtat Intern. - Accions correctores implementades i monitoritzades.	RRHH amb la col·laboració de la Comissió de Seguiment del III Pla d'Igualtat Intern.	Durant el primer trimestre de l'any següent, un cop analitzats els resultats del registre retributiu.

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 7: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU 7.1.

Garantir el coneixement de les mesures de corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les qual disposa el consistori.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
7.1.1. Difusió de totes les mesures disponibles de conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral (de manera telemàtica i presencial) que doni també la possibilitat de resoldre dubtes concrets.	• Difusió de les mesures: SÍ/NO. • Núm. i tipus canals de difusió: correus, sessions presencials, etc. • % de la plantilla que ha rebut la informació. • Núm. i tipus dubtes formulats/resolts.	RRHH Comunicació	4T de 2025
7.1.2. Definició de les persones responsables d'informar sobre aquestes mesures perquè les persones treballadores sàpiguin on adreçar-se si tenen dubtes, i difusió d'aquesta informació.	• Persones responsables anomenades. • Difusió de la informació: SÍ/NO.	RRHH	4T de 2025

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 7: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU 7.2.

Aprofundir en la introducció de la perspectiva de gènere en l'aplicació de les mesures de corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
7.2.1. Sensibilització de la plantilla sobre la importància de les tasques de cura i sobre el concepte de corresponsabilitat.	Núm. i tipus d'accions de sensibilització previstes/realitzades.	Igualtat	4T de 2025
7.2.2. Estudi des la perspectiva de gènere sobre les possibles dificultats de gaudir de les mesures de corresponsabilitat i conciliació que inclogui, si escau, propostes de millora.	- Estudi realitzat: SÍ/NO. - L'estudi inclou propostes de millora: SÍ/NO.	RRHH	2027
7.2.3. Valoració de la possibilitat de crear comandaments intermedis, doblar comandaments o ampliar la plantilla per aquelles àrees amb dificultat de conciliació per el tipus de feina desenvolupada.	- Informe de valoració. - Augment d'àrees amb persones designades com a comandaments intermedis o dobles comandaments: SÍ/NO. - Contractació de personal en les àrees amb més dificultat de conciliació: SÍ/NO.	Alcaldia	2027
7.2.4. Valoració de la possibilitat d'introduir mesures de conciliació i corresponsabilitat que vagin més enllà de les que marca la llei.	- Informe de valoració. - Introducció de mesures de conciliació més enllà de les marcades per llei: SÍ/NO.	Alcaldia Serveis Jurídics RRHH	1T de 2026

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 8: PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU 8.1.

Garantir el dret de les persones treballadores de disposar d'un protocol actualitzat per a prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe i d'un consistori lliure de violències masclistes i LGTBI+-fòbiques.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
8.1.1. Actualització del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, sense incloure l'assetjament laboral i introduint les millores proposades en el diagnòstic.	- Nou protocol: SÍ/NO. - El protocol inclou l'assetjament laboral: SÍ/NO. - Introducció en el protocol de les millores detectades en el diagnòstic: SÍ/NO/EN PART.	Igualtat RRHH	1T i 2T de 2025
8.1.2. Difusió i formació sobre el nou protocol per tot el personal del consistori.	- Núm. i tipus accions de difusió del protocol previstes/realitzades. - Formació sobre el nou protocol: SÍ/NO. % de persones treballadores participants de la formació (per sexe, àrea, lloc de treball). - Valoració de la formació per part de les persones participants.	Igualtat	3T i 4T de 2025
8.1.3. Desenvolupament d'accions de sensibilització sobre els drets de les persones que han patit o estan patint violències masclistes a mans de les seves parelles o ex-parelles que incloguin un contacte i/o persona/s responsable/s per a poder resoldre eventuais dubtes.	- Núm. i tipus d'accions de sensibilització previstes/realitzades. - Contacte i/o persona/s responsable/s de resoldre eventuais dubtes: SÍ/NO. - Núm. i tipus de dubtes plantejats/resolts.	Igualtat	1T i 2T de 2026

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 8: PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU 8.1.

Garantir el dret de les persones treballadores de disposar d'un protocol actualitzat per prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe i d'un consistori lliure de violències masclistes i LGTBI+-fòbiques.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
8.1.4. Difusió entre la plantilla dels recursos públics municipals i supramunicipals per a les persones que estiguin patint, hagin patit o siguin testimonis de violències masclistes i LGTBI+-fòbiques (adreces, contactes, circuits, etc.).	- Núm. i tipus d'accions de difusió previstes/realitzades. % de la plantilla que a rebut la informació sobre els recursos (desagregant les dades per sexe i àrees).	Igualtat	1T 2026

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 9: COMUNICACIÓ NO SEXISTA I INCLUSIVA

OBJECTIU 9.1.

Millorar i consolidar l'ús sistemàtic del llenguatge no sexista i inclusiu en totes les comunicacions de l'Ajuntament.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
9.1.1. Valoració de la possibilitat d'actualitzar la Guia de llenguatge inclusiu de l'Ajuntament o crear un resum i/o infografia de la Guia per un ús inclusiu i no sexista del llenguatge del Consell Comarcal del Maresme.	- Informe de valoració. - Actualització de la <i>Guia de llenguatge inclusiu</i> de l'Ajuntament: SÍ/NO. - Creació d'un resum i/o infografia de la <i>Guia per un ús inclusiu i no sexista del llenguatge</i> del Consell Comarcal del Maresme: SÍ/NO.	Comunicació	3T i 4T de 2025
9.1.2. Difusió entre la plantilla de la <i>Guia de llenguatge inclusiu de l'Ajuntament</i> actualitzada o dels materials creats a partir de la de la <i>Guia per un ús inclusiu i no sexista del llenguatge</i> del Consell Comarcal del Maresme.	- Núm. i tipus de canals de difusió emprats. - Núm. comunicacions sobre la Guia actualitzada o els nous materials creats. % del personal que ha rebut la Guia actualitzada o els nous materials creats (desagregat per sexe, àrees i llocs de treball). - Valoració mitjana de la Guia actualitzada o els nous materials creats per part de la plantilla.	Comunicació	1T de 2026

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 9: COMUNICACIÓ NO SEXISTA I INCLUSIVA

OBJECTIU 9.1.

Millorar i consolidar l'ús sistemàtic del llenguatge no sexista i inclusiu en totes les comunicacions de l'Ajuntament.

ACCIONS	INDICADORS	RESPONSABLES	CALENDARI
9.1.3. Creació d'un document amb pautes i directrius concretes sobre la comunicació no sexista i inclusiva que puguin aplicar totes les àrees, i la seva presentació i difusió.	• Creació del document: SÍ/NO. • Sessió de presentació del document: SÍ/NO. • Assistència a la sessió, desagregant les dades de les persones participant per sexe, àrees i lloc de treball. • Núm. comunicacions sobre el document. • % del personal que ha rebut el document (per sexe, àrea i lloc de treball). • % de persones que fan ús del document una vegada realitzada la sessió i feta la difusió.	Comunicació	3T i 4T de 2025
9.1.4. Revisió dels canals de comunicació interna, el web corporatiu, etc. per tal de garantir una comunicació no sexista i inclusiva.	• Núm. i tipus eines i/o documents revisats.	Comunicació	2026

8. CALENDARI D'EXECUCIÓ DE LES ACCIONS

		2025				2026				2027				2028			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1: CULTURA ORGANITZATIVA																	
OBJECTIU 1.1. Implementar, consolidar, fer el seguiment i avaluar el III Pla d'Igualtat Intern																	
1.1.1.	Constitució de la Comissió de Seguiment del Pla i aprovació del seu reglament de funcionament																
1.1.2.	Cerca de recursos econòmics que puguin garantir la implementació, el seguiment i l'avaluació del III Pla d'Igualtat Intern	A				A				A				A			
1.1.3.	Valoració de la possibilitat d'externalitzar l'avaluació del Pla a mig termini (2anys) i al final (4 anys)																
1.1.4.	Creació d'un nou apartat al web corporatiu on publicar el III Pla d'Igualtat Intern i tots els documents relacionats																
1.1.5.	Creació d'una bústia de suggeriments per a rebre aportacions de la plantilla en relació al Pla, i el seu seguiment																
OBJECTIU 1.2. Disposar dels recursos necessaris per a la implementació, seguiment i avaluació de les polítiques laborals, amb especial atenció a les d'igualtat																	
1.2.1.	Valoració de la possibilitat d'implantar un sistema automatitzat/software de gestió que permeti recollir i explotar les dades de gestió internes relatives als RRHH garantint, entre altres coses, la informació necessària per a realitzar el seguiment i l'avaluació del III Pla d'Igualtat Intern																

A : mesures anuals.

		2025				2026				2027				2028			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1: CULTURA ORGANITZATIVA																	
OBJECTIU 1.3. Millorar la comunicació cap i entre la plantilla en temes referents a les polítiques laborals del consistori, amb especial atenció a les polítiques d'igualtat																	
1.3.1.	Valoració de la possibilitat d'implantar una intranet																
1.3.2.	Disseny i implementació d'una estratègia comunicativa per a difondre dins del consistori totes les polítiques d'igualtat internes mitjançant diferents canals																
1.3.3.	Creació d'un manual d'acollida que incorpori la informació relativa a les polítiques d'igualtat internes, i la seva difusió entre el personal de nova incorporació																
OBJECTIU 1.4. Fomentar la cohesió i la participació de la plantilla del consistori i impulsar el treball en xarxa des de la perspectiva de gènere																	
1.4.1.	Establiment de trobades semestrals on compartir recíprocament informacions rellevants entre consistori, plantilla i àrees participants, reforçar vincles i augmentar la confiança mútua																
1.4.2.	Elaboració d'un resum trimestral de les accions de cada àrea, i la seva difusió telemàtica o publicació a la intranet (si s'implanta)																
1.4.3.	Creació de espais de coordinació i col·laboració entre àrees per a impulsar el treball en xarxa i millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament del consistori																

		2025				2026				2027				2028			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÀMBIT D'ACTUACIÓ 2: CONDICIONS DE TREBALL																	
OBJECTIU 2.1. Millorar les condicions de treball de la plantilla des de la perspectiva de gènere i garantir el compliment del principi d'igualtat																	
2.1.1.	Revisió i adequació dels uniformes dels Serveis Municipals per tal d'adaptar-los a les necessitats de les dones																
OBJECTIU 2.2. Actualitzar i millorar l'Acord de condicions de treball en clau de gènere																	
2.2.1.	Revisió de l'Acord de condicions de treball per a incorporar-hi el III Pla d'Igualtat Intern i per fer sí que el llenguatge sigui no sexista i inclusiu																

		2025				2026				2027				2028			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3: PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ																	
OBJECTIU 3.1. Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en el procés de selecció i contractació del personal																	
3.1.1.	Revisió catàlegs fitxes descriptives dels llocs de treball i relacions llocs de treball fent ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu																
3.1.2.	Elaboració dels informes d'impacte de gènere sobre les convocatòries de proves selectives per l'accés a l'ocupació pública (art. 46 Conveni)																
3.1.3.	Incorporació sistemàtica en les ofertes de treball de clàusules que explicitin el compromís del l'Ajuntament amb la igualtat i altres informacions																
3.1.4.	Revisió dels temaris dels processos selectius i incorporació de la igualtat i la perspectiva de gènere com matèria valorable i avaluable																
3.1.5.	Revisió dels tests psicotècnics per tal d'incorporar-hi de la perspectiva de gènere																
OBJECTIU 3.2. Reduir la infrarepresentació femenina en algunes àrees i promoure una ocupació no estereotipada																	
3.2.1.	Incorporació sistemàtica de les clàusules de desempat per a donar preferència a les candidates dones en tots els processos selectius que s'engeguin per a cobrir places de la Policia Local																
3.2.2.	Valoració de la possibilitat d'ampliar les mesures d'acció positiva per a l'accés de dones als llocs de treball on estan infrarepresentades																
3.2.3.	Plans d'Ocupació que afavoreixin la incorporació de les dones en les àrees on estan infrarepresentades i, també, la diversitat del personal																
3.2.4.	Realització de campanyes de comunicació externes i internes que trenquin amb els estereotips de gènere relacionats amb la feina i promoguin la participació de les persones del gènere infrarepresentat en l'Oferta d'Ocupació Pública i, quan hi hagin, informin de les accions positives					A				A				A			

A: mesures anuals.

		2025				2026				2027				2028			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4: FORMACIÓ																	
OBJECTIU 4.1. Disposar d'òrgans i eines que contribueixin a garantir la formació i capacitat de la plantilla en matèria d'igualtat de gènere amb enfocament interseccional i prevenció de les violències masclistes i LGTBI+-fòbiques																	
4.1.1.	Creació d'un equip interàrees que sigui el responsable de detectar les necessitats formatives, plantejar accions per donar-li resposta, etc.																
4.1.2.	Elaboració d'un Pla de formació o de carrera propi que incorpori coneixements en matèria d'igualtat de gènere aplicats a cada àrea i lloc de treball i inclogui les formacions proposades durant l'elaboració del III Pla d'Igualtat Intern																
ÀMBIT D'ACTUACIÓ 5: PROMOCIÓ PROFESSIONAL																	
OBJECTIU 5.1. Millorar els criteris de promoció interna en clau de gènere																	
5.1.1.	Revisió dels criteris de promoció interna en clau de gènere per a fomentar la mobilitat horitzontal en les promocions i assegurar que segueix havent-hi dones caps de servei, i la seva difusió entre el personal																
ÀMBIT D'ACTUACIÓ 6: RETRIBUCIONS																	
OBJECTIU 6.1. Garantir el seguiment i l'impacte efectiu de les modificacions en la política retributiva implementades com a resultat de la Valoració de Llocs de Treball (VLT) amb perspectiva de gènere, amb l'objectiu específic de reduir la bretxa salarial en els llocs relacionats amb les cures																	
6.1.1.	Realització anual del registre salarial	A				A				A				A			
6.1.2.	Anàlisi anual del registre salarial per avaluar l'impacte de les modificacions de la política retributiva en la reducció de la bretxa salarial de gènere	A				A				A				A			
6.1.3.	Identificació i implementació d'accions correctores en cas que els resultats no siguin els esperats	A				A				A				A			

A : mesures anuals.

		2025				2026				2027				2028			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÀMBIT D'ACTUACIÓ 7: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL																	
OBJECTIU 7.1. Garantir el coneixement de les mesures de corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les qual disposa el consistori																	
7.1.1.	Difusió de totes les mesures disponibles de conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral que doni també la possibilitat de resoldre dubtes concrets																
7.1.2.	Definició de les persones responsables d'informar sobre aquestes mesures perquè les persones treballadores sàpiguin on adreçar-se si tenen dubtes, i difusió d'aquesta informació																
OBJECTIU 7.2. Aprofundir en la introducció de la perspectiva de gènere en l'aplicació de les mesures de corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral																	
7.2.1.	Sensibilització de la plantilla sobre la importància de les tasques de cura i sobre el concepte de corresponsabilitat																
7.2.2.	Estudi des la perspectiva de gènere sobre les possibles dificultats de gaudir de les mesures de corresponsabilitat i conciliació																
7.2.3.	Valoració de la possibilitat de crear comandaments intermedis, doblar comandaments o ampliar la plantilla per aquelles àrees amb dificultat de conciliació per el tipus de feina desenvolupada																
7.2.4.	Valoració de la possibilitat d'introduir mesures de conciliació i corresponsabilitat que vagin més enllà de les que marca la llei																

		2025				2026				2027				2028			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÀMBIT D'ACTUACIÓ 8: PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE																	
OBJECTIU 8.1. Garantir el dret de les persones treballadores de disposar d'un protocol actualitzat per prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe i d'un consistori lliure de violències masclistes i LGTBI+-fòbiques																	
8.1.1.	Actualització del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere																
8.1.2.	Difusió i formació sobre el nou protocol per tot el personal del consistori																
8.1.3.	Desenvolupament d'accions de sensibilització sobre els drets de les persones que han patit o estan patint violències masclistes que incloguin un contacte i/o persona/s responsable/s per a poder resoldre eventuais dubtes																
8.1.4.	Difusió entre la plantilla dels recursos públics municipals i supramunicipals per a les persones que estiguin patint, hagin patit o siguin testimonis de violències masclistes i LGTBI+-fòbiques																
ÀMBIT D'ACTUACIÓ 9: COMUNICACIÓ NO SEXISTA I INCLUSIVA																	
OBJECTIU 9.1. Millorar i consolidar l'ús sistemàtic del llenguatge no sexista i inclusiu en totes les comunicacions de l'Ajuntament																	
9.1.1.	Valoració de la possibilitat d'actualitzar la <i>Guia de llenguatge inclusiu</i> de l'Ajuntament o crear un resum i/o infografia de la <i>Guia per un ús inclusiu i no sexista del llenguatge</i> del Consell Comarcal del Maresme																
9.1.2.	Difusió entre la plantilla de la <i>Guia de llenguatge inclusiu</i> actualitzada o dels materials creats a partir de la de la Guia del Consell Comarcal																
9.1.3.	Creació d'un document amb pautes i directius concretes sobre la comunicació no sexista i inclusiva, i la seva presentació i difusió																
9.1.4.	Revisió dels canals de comunicació interna, la web corporativa, etc. per tal de garantir una comunicació no sexista i inclusiva																

9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Una vegada aprovat el III Pla d'Igualtat Intern, la Comissió Negociadora farà les funcions de Comissió de Seguiment, encarregada de dur a terme la implantació, coordinació, monitoratge i avaluació del Pla.

La **Comissió de Seguiment** serà formada per:

- Dues persones en representació de la Corporació Municipal amb veu i vot: la regidora d'Igualtat i el regidor de Comunicació i Participació.
- Dues persones de la RLPT amb veu i vot: un representant del personal funcionari (Policia Local) i una representant del personal laboral (Llars d'Infants).

A més, formarà part de la Comissió de Seguiment, amb veu però sense vot, com a mínim el personal tècnic de les àrees d'Igualtat, Recursos Humans i Comunicació.

Les **funcions de la Comissió de Seguiment** seran les següents:

- Dinamització i control de la posada en marxa de les accions del III Pla d'Igualtat Intern.
- Supervisió de l'execució del Pla.
- Obtenció i recopilació d'informació sobre el procés d'execució de les mesures previstes en el Pla (nivell d'execució, adequació dels recursos utilitzats, compliment del cronograma, assignació de recursos econòmics per a la seva implementació, etc.).
- Elaboració d'informes anuals de seguiment, d'un informe d'avaluació intermèdia (una vegada hagin passat dos anys des de la seva aprovació) i d'un informe d'avaluació final, que es realitzarà durant el darrer any de vigència del Pla.
- Detecció dels possibles obstacles o dificultats en la implementació del Pla i definició dels ajustos pertinents o, si escau, adopció de mesures correctores.
- Valoració de l'impacte de les accions implantades.

Així mateix, posseirà les funcions previstes en el seu reglament de funcionament.

La Comissió de Seguiment es reunirà en sessió ordinària com a mínim tres cops a l'any, i de manera extraordinària en cas que sigui necessari.

Per dur a terme el desenvolupament i el seguiment del Pla es faran servir tres mecanismes:

1. Recollida d'informació per part de les diferents àrees o òrgans responsables de les accions o implicades en la seva implementació.
2. Reunions de la Comissió de Seguiment, responsable entre altres funcions d'elaboració dels informes de seguiment i avaluació del Pla.
3. Canals de comunicació amb la plantilla per donar a conèixer periòdicament el grau d'implementació del Pla i recollir eventuais aportacions o suggeriments.

Els seguiments anuals del Pla permetran veure l'evolució de l'execució del Pla, fet que possibilitarà adequar les mesures si fos necessari o corregir possibles desviacions.

Les avaluacions del Pla permetran valorar els resultats obtinguts i l'impacte de les mesures en l'organització, identificant les situacions que no s'han resolt i establint recomanacions per al desenvolupament de noves accions o línies de treball.

Els informes de seguiment i d'avaluació seran traslladats a la Junta de Govern i al conjunt de la plantilla perquè en tinguin coneixement.

10. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

El III Pla d'Igualtat Intern és un document viu i flexible, motiu pel qual la Comissió de Seguiment podrà revisar-lo i modificar-lo quan en detecti la necessitat o per imperatiu legal o jurídic.

Per a aquests canvis, es convocarà una reunió per al debat i se seguirà el procediment de votacions recollit en el reglament de la Comissió. En cas de realitzar-se modificacions, es durà a terme una difusió a tota la plantilla perquè en sigui coneixedora.

Per a la resolució de qualsevol discrepància que pugui sorgir al llarg de la implantació del Pla s'utilitzaran els mateixos mecanismes que durant la fase de negociació del diagnòstic i del mateix Pla. És a dir, la negociació dins la Comissió de Seguiment del Pla fins a arribar a un acord entre ambdues parts. En cas que això no sigui possible, la Comissió podrà acudir a la Mesa Negociadora General de matèries comunes.

11. MITJANS I RECURSOS PER DESPLEGAR EL PLA

El desenvolupament del III Pla d'Igualtat Intern compta amb les instal·lacions, equips, mitjans, recursos humans i econòmics necessaris per a assolir els objectius proposats.