



Ajuntament de
Vilassar de Mar

Pla d' Igualtat
Ajuntament de Vilassar de Mar
2026-2030



Índex

1. Presentació institucional	3
2. Metodologia	4
3. Parts que concerten el Pla	6
4. Àmbit personal, territorial i temporal	7
5. Diagnosi de gènere	7
5.1. Anàlisi de l'enquesta	9
5.2. Informació general de la plantilla i condicions de treball	50
5.3. Cultural organitzacional	57
5.4. Classificació professional	58
5.5. Infrarepresentació femenina	61
5.6. Procés de selecció i contractació	64
5.7. Formació	68
5.8. Promoció professional	71
5.9. Retribucions i auditoria retributiva	72
5.10. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	81
5.11. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	83
5.12. Mesures contra les violències masclistes	84
5.13. Salut des de la perspectiva de gènere	86
5.14. Comunicació no sexista	88



6. Pla d'accions	90
7. Annex.....	101
7.1. Composició de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat.....	101
7.2. Documentació analitzada.....	101



1. Presentació institucional

Qualsevol organització social és susceptible de reproduir, en el seu si, les desigualtats presents a la societat de la qual forma part. I alhora, qualsevol organització social pot exercir una acció que suposi un canvi respecte el seu entorn en aquest sentit. La nostra societat està travessada per la desigualtat en moltes formes, entre les quals hi ha la desigualtat entre homes i dones, així com aquella per raó d'identitat de gènere i d'orientació sexual. Des de l'Ajuntament de Vilassar de Mar té el compromís de fer tot allò que està a les nostres mans per reduir les desigualtats, i el compliment d'aquest objectiu ha de començar pel funcionament de la nostra mateixa organització interna.

El Pla d'Igualtat Intern és una eina que respon a aquest compromís. Perquè és la nostra responsabilitat com a institució envers les persones que treballen a l'Ajuntament de Vilassar de Mar i perquè només a través de l'acció concreta i decidida podem eliminar la desigualtat i les discriminacions que els prejudicis ens imposen. Volem, com Ajuntament, ser una organització igualitària, que tingui en compte les la vàlua de les persones que hi treballen, així com les seves necessitats.

Hem confegit aquest pla tenint en compte dos àmbits molt rellevants. Per una banda, la diversitat de situacions que afecten les persones treballadores de l'Ajuntament de Vilassar de Mar, tant pel que fa a la seva incorporació com pel que fa a la seva carrera professional. Així mateix, promou aquelles accions necessàries per tal d'assolir més igualtat pel que fa a les remuneracions, a la presentació d'homes i dones en els càrrecs de responsabilitat i l'accés a fórmules de conciliació familiar. Per altra banda, la necessitat d'abordar amb les eines i els recursos necessaris les situacions d'assetjament o discriminació, perquè per damunt de tot, tenim l'obligació de preservar els drets i la dignitat de les persones.

El pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar s'articula en un seguit d'accions que incideixen en diferents aspectes que impliquen, sobretot, l'àmbit de la gestió dels recursos humans, però també la pròpia Regidoria de Feminismes i LGBTI+, així com altres àmbits de l'Ajuntament i supramunicipals. Entre tots i totes hem d'aconseguir que el nostre entorn organitzatiu i de treball millori amb el primer pla d'igualtat intern que



s'aprova a l'Ajuntament de Vilassar de Mar i, d'aquesta manera, puguem incidir en un poble i una societat més igualitàries.

Marta Rovira Martínez

Regidora de Feminismes i LGBTI+.

2. Metodologia

El Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Vilassar de Mar s'ha desenvolupat mitjançant una metodologia mixta, a través de l'anàlisi quantitativa i l'anàlisi qualitativa que han permès detectar l'estat de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'estructura organitzativa de l'ens local.

- A nivell **quantitatiu** s'han considerat principalment aquests elements:

Recollida de dades	Gràcies a les bases de dades i registres de personal de l'Ajuntament que Recursos Humans ha facilitat s'han analitzat les principals variables relatives a l'estructura organitzativa, a més de recollir dades clau expressament per a la diagnosi de gènere.
Enquesta	Per tal de poder copsar les dades obtingudes amb la percepció de les persones treballadores s'ha realitzat una enquesta online a la plantilla municipal, amb la finalitat de recollir les seves sensacions al voltant de la igualtat a l'ens local.

- A nivell **qualitatiu** s'han contemplat els següents elements:



Recollida documentació	de A través de Recursos Humans i Feminismes s'ha recopilat la informació relativa a l'organització que ha permès aprofundir en l'anàlisi de l'ens local. Es recull a l'annex 2 del present Pla tota la relació d'informació consultada.
Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat	S'han realitzat diverses reunions tècniques amb la Comissió d'Igualtat per a consensuar els resultats de les anàlisis realitzades i avançar en l'elaboració del Pla i la planificació de les accions a desenvolupar. La Comissió d'Igualtat (també anomenada Comissió Negociadora) està constituïda per: En representació de l'organització: • Oriol Vila Arranz, cap de l'àrea de Serveis generals i secretari. • Gemma Costa Rodríguez, Tècnica d'Administració General. • Tania Flores Ferri, tècnica de Feminismes. En representació de les treballadores i els treballadors: • Diana Gasols Arias, delegada de personal del funcionariat. • Raimon Porta Carrau, representant de la plantilla laboral. • Laia Castells Borràs, delegada de personal del funcionariat. • Jordi Recasens Gutiérrez, representant de personal de la plantilla de la Policia Local.



3. Parts que concerten el Pla

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vilassar de Mar s'ha realitzat en el marc de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, formada per la representació legal de la plantilla i la representació de l'organització, de forma paritària.

La Comissió Negociadora del II Pla d'Igualtat ha estat constituïda el 13 de febrer del 2024*, mitjançant una reunió i una acta de constitució en la que s'acorda:

- La constitució de la Comissió
- La composició de cada una de les parts
- Les competències de la Comissió
- El procés d'elaboració del Pla
- L'estructura de la diagnosi i la metodologia del Pla

La Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat està conformada per les persones que es recullen en el llistat de l'Annex 1 del present document.

*La comissió ha estat modificada, pel que fa als seus membres i en relació a la data 13 de febrer del 2024, ja que en la data d'aprovació del pla (2026) hi ha hagut canvis en el personal municipal.



4. Àmbit personal, territorial i temporal

L'àmbit d'aplicació del present Pla d'Igualtat és l'Ajuntament de Vilassar de Mar. Aplicant a la totalitat de les persones treballadores de l'organització i altres persones col·laboradores amb diferents modalitats de contractació.

S'aplica a tots els centres de treball que depenen de l'Ajuntament de Vilassar de Mar.

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vilassar de Mar té aplicació des del 2026 fins al 2030.

5. Diagnosi de gènere

Aquest apartat es dedica específicament a la diagnosi de gènere, la qual permet analitzar l'estructura organitzativa de l'Ajuntament de Vilassar de Mar mitjançant la radiografia actual de la seva situació, per detectar els principals punts forts i punts febles en relació amb l'assoliment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La diagnosi s'estructura segons les indicacions, d'una banda, del *Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball* i, d'altra banda, el *Reial Decret 902, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes*. Concretament, recull les principals conclusions extretes de l'anàlisi quantitativa i qualitativa de la informació empírica de la fundació, seguida de l'enquesta en línia realitzada a la plantilla.

Les dades utilitzades per a la diagnosi representen a la plantilla que ha treballat a l'Ajuntament al llarg de l'any 2023 (any natural), sense tenir en compte el personal en pràctiques i independentment de la durada de la seva relació amb l'ens local.

A més, aquesta anàlisi es complementa amb les percepcions de les persones treballadores de l'Ajuntament sobre l'estat de la igualtat, obtingudes a partir d'una enquesta realitzada a la plantilla.

Concretament, les línies estratègiques de la diagnosi, són:

1. Anàlisi de l'enquesta
2. Informació general de la plantilla i condicions de treball
3. Cultura organitzacional



4. Classificació professional
5. Infrarepresentació femenina
6. Procés de selecció i contractació
7. Formació
8. Promoció professional
9. Retribucions i auditoria retributiva
10. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
11. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
12. Mesures contra les violències masclistes
13. Salut des de la perspectiva de gènere
14. Comunicació no sexista



5.1. Anàlisi de l'enquesta

Aquesta enquesta s'emmarca dins del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar i té com a objectiu conèixer les percepcions sobre igualtat de gènere de la plantilla i els càrrecs electes de l'ens local.

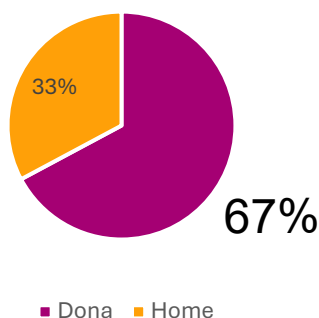
En aquest sentit, es van desenvolupar dues enquestes, una primera per la plantilla general i una segona pels càrrecs electes, per tal de mantenir l'anonimat de totes les persones i la pertinència de les preguntes.

L'enquesta es va llançar el 4 de març i es va tancar el 15 de març, amb un total de 58 respostes (tres en paper i 55 de forma virtual) en l'enquesta de la plantilla i 6 respostes en l'enquesta dels càrrecs electes.

Dades generals de les persones enquestades

El primer eix de l'enquesta realitzada a la plantilla de l'Ajuntament de Vilassar de Mar detalla el perfil de les persones participants dintre de l'ens municipal, diferenciats per les persones treballadores de l'Ajuntament i els càrrecs electes. A continuació, es recullen els percentatges de participació totals (comptant càrrecs electes i persones treballadores) i els principals elements característics d'aquestes persones.

Gràfic 1. Percentatge de persones que han contestat l'enquesta



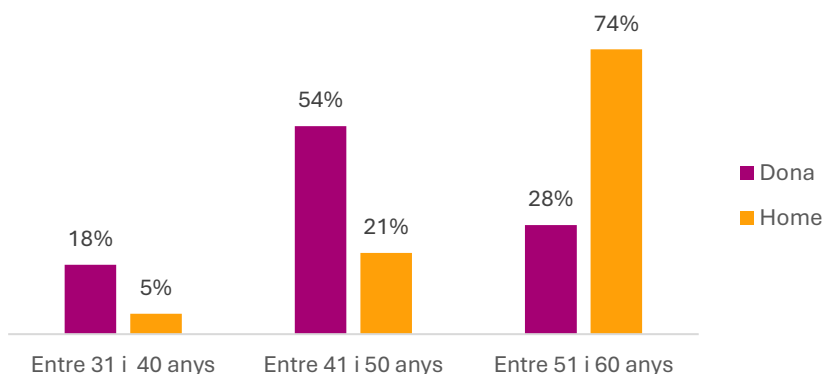
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total 64



En aquest primer gràfic, s'observa la proporció de les de persones que han respost l'enquesta realitzada en el marc del Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar. D'aquestes persones 58 són de la plantilla de l'ens (39 dones i 19 homes) i 6 de càrrecs electes (4 dones i 2 homes). Així, en la proporció total **han participat en l'enquesta majoritàriament les dones amb un 67% sobre el total.**

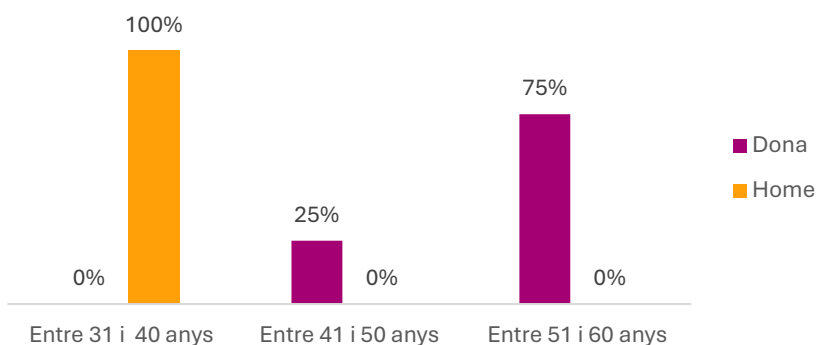
En l'actualitat, la plantilla de l'ens es conforma per 190 persones, per la qual cosa han participat en l'enquesta un 30,5% del total de persones treballadores. Pel que fa als càrrecs electes, aquests es conformen per 12 persones, dels quals ha participat en l'enquesta un 50% del total.

Gràfic 2: Percentatge de persones que han contestat l'enquesta, per edat i gènere a la plantilla de l'ens



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

Gràfic 3: Percentatge de persones que han contestat l'enquesta, per edat i gènere per càrrecs electes



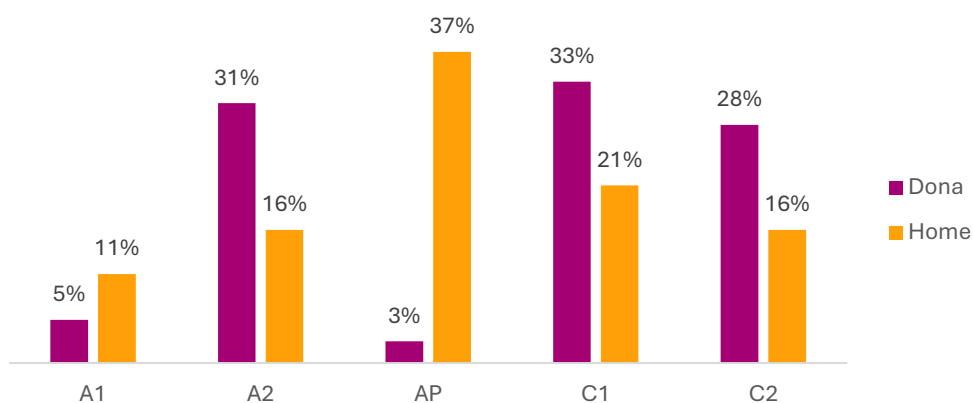
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6



Amb relació a l'edat de les persones enquestades de la plantilla de l'ens, es destaca que les dones que més han respost es troben en els grups d'edat més joves, sobretot les dones que se situen a la franja d'edat entre 41 i 50 anys (54%). Ara bé, pel que fa als homes tenen la seva màxima representació en el grup d'edat més elevat, entre 51 i 60 anys, amb un 74% de la seva representació total.

Pel que fa als càrrecs electes es produeix el cas contrari, els únics homes que han contestat se situen en la franja de menor edat (entre 31 i 40 anys) i el gruix de les respostes de les dones es troba en la franja d'entre els 51 i 60 anys amb un 75% de la representativitat.

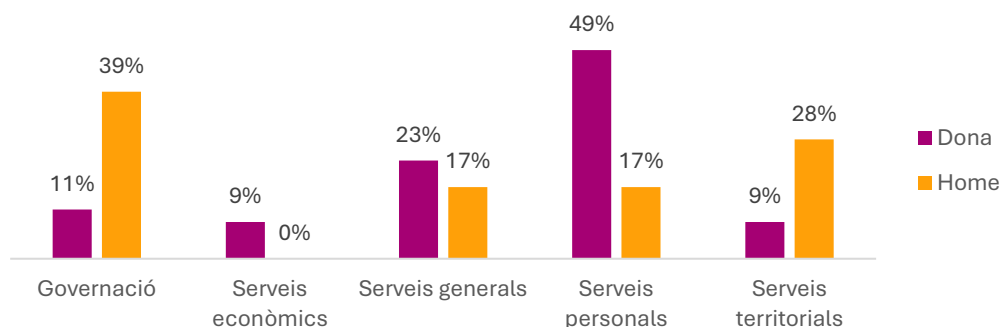
Gràfic 4: Percentatge de persones que han contestat l'enquesta, per grup professional i gènere a la plantilla de l'ens



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

En relació amb el grup professional de la plantilla, els grups professionals on hi ha més dones enquestades són els grups A2 i C1 (64% d'elles) seguits del C2. En canvi, els homes enquestats majoritàriament pertanyen al grup professional AP (37%) seguit del C2. Cal destacar que del grup professional AP, només ha contestat un 3% de les dones.

Gràfic 5: Percentatge de persones que han contestat l'enquesta, per àrea de treball i gènere a la plantilla de l'ens

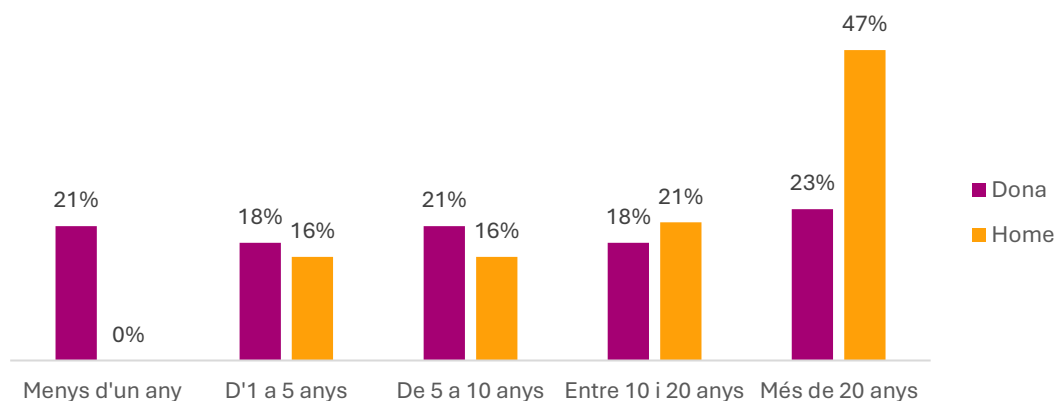


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

En funció de l'àrea de treball, el gruix de les dones participants de l'enquesta se situa a l'àrea de serveis personals (49%), seguit de l'àrea de serveis generals (23%), mentre que els homes enquestats destaquen en governació (39%) i serveis territorials (28%).

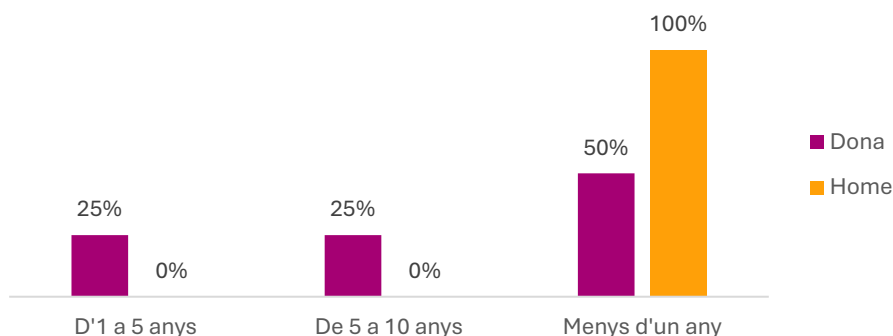
Aquesta distribució diferencial de les respostes de dones i homes en funció de les àrees pot ser conseqüència d'una baixa representació dels diferents gèneres en algunes d'elles, el que indicaria una possible segregació horitzontal que es comprovarà en l'anàlisi de la plantilla.

Gràfic 6: Percentatge de persones que han contestat l'enquesta, per antiguitat i gènere a la plantilla de l'ens



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

Gràfic 7: Percentatge de persones que han contestat l'enquesta, per antiguitat i gènere per càrrecs electes



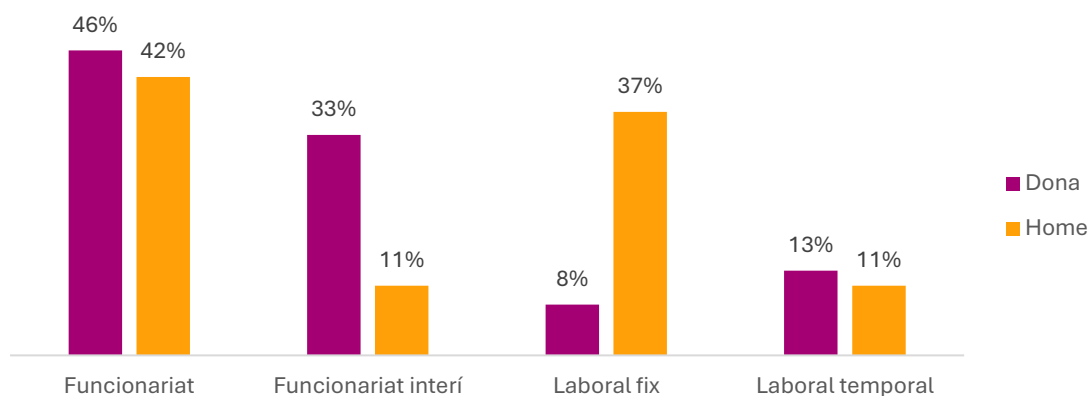
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6

En desagregar les dades per gènere en funció de l'antiguitat i el gènere de la plantilla, observem una alta diversitat entre les persones que han participat. La majoria de les dones enquestades, tenen un percentatge força homogeni pel que fa a l'antiguitat de la plantilla en totes les categories (entre el 18-21%) mentre que dels homes enquestats cap porta més d'un any i la majoria d'ells porta més de 20 anys (47%).

Pel que fa als càrrecs electes l'antiguitat varia, i la major part de la representació tant de dones com homes se situa en menys d'un any (50% dones i el 100% dels homes),

tot i que cal destacar que dues dones porten entre 1 a 5 anys i entre 5 i 10, una per cada cas.

Gràfic 8. Percentatges de persones que han contestat l'enquesta, per relació laboral i gènere.



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

En referència a la relació laboral de les persones enquestades, la majoria estan situades en les categories de funcionariat, funcionariat interí i laboral fix. En desagregar les dades per gènere observem que el funcionariat és el grup amb més presència tant de dones com d'homes (dones 46% i homes 42%). Després d'aquest les dones enquestades se



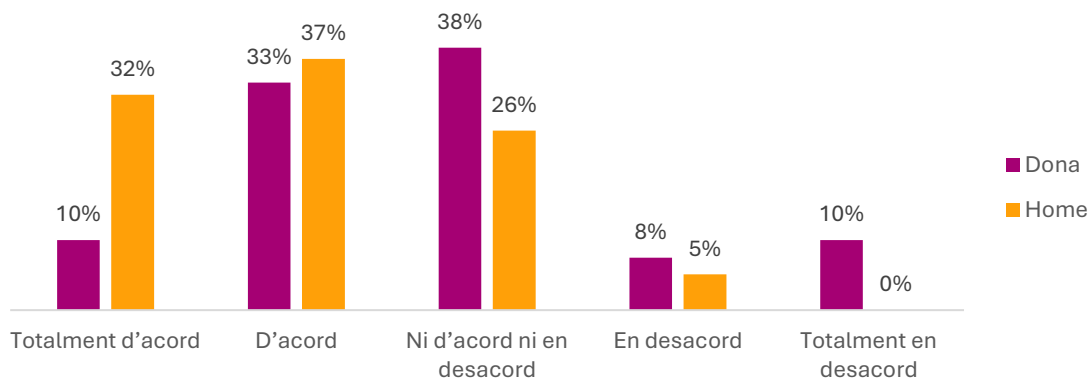
situen en el funcionariat interí (33%), el laboral temporal (13%) i el laboral fix (8%). Pel que fa als homes enquestats, seguit del funcionariat se situen com a laboral fix (37%) i funcionariat interí i laboral temporal (11% en tots dos).

Valoració de la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Per recollir les percepcions de la plantilla al voltant de la igualtat de gènere s'han realitzat diverses preguntes que fan èmfasi a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i també en les seves condicions laborals.

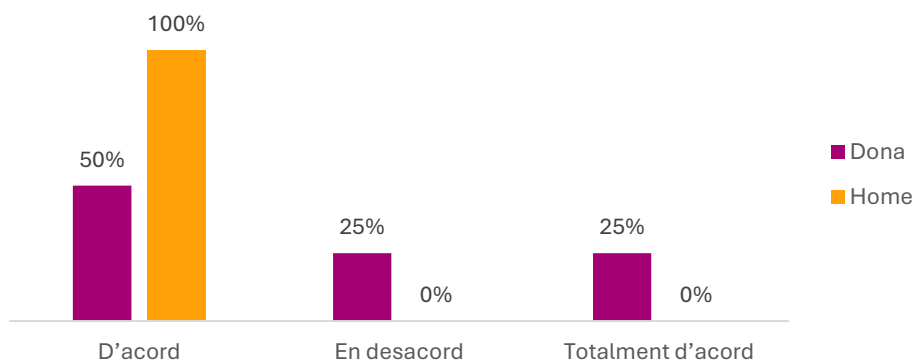
En demanar a les persones enquestades si creuen que l'Ajuntament té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, s'observa una diversitat elevada en les respostes en funció del gènere, sent **els homes els que estan més d'acord amb aquesta afirmació.**

Gràfic 9. Valoració sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Vilassar de Mar, per gènere i persones treballadores a l'ens



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

Gràfic 10: Valoració sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Vilassar de Mar, per gènere i càrrecs electes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6

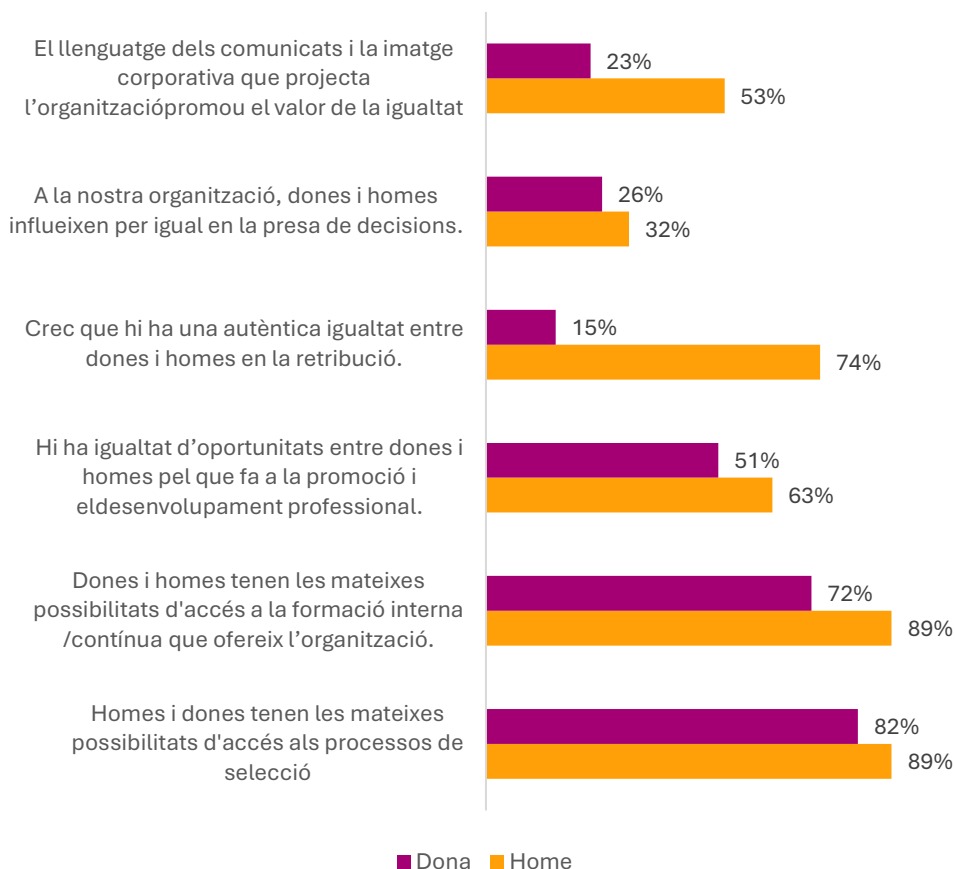
En aquest cas es pot observar com el gruix de les respostes de les dones (77%) es troben en opcions intermèdies (Ni d'acord ni en desacord) i positives (D'acord), en l'opció més favorable (Totalment d'acord) només se situa el 10% de les dones, i a les negatives el 18% (En desacord i Totalment en desacord). En aquest aspecte és destacable, com la consideració dels homes se la contraria, ells tenen el gruix de respostes en les opcions més positives (Totalment d'acord i d'acord) amb un 69%, un 26% destaca que no està ni d'acord ni en desacord, i només el 5% està en desacord, cap home considera estar totalment en desacord.

Així si considerem les opcions amb més respostes per homes i dones, els homes estan d'acord i les dones són més reticents i no es troben ni d'acord ni en desacord.

Pels càrrecs electes, els dos homes participants estan d'acord, i pel que fa a les dones es dona una tendència similar a les persones treballadores de l'ens amb una diversitat d'opinions, on dues dones estan d'acord, una en desacord i un altre totalment d'acord.

Aquests resultats mostren que una **part de les dones considera que es té poc en compte la igualtat d'oportunitats en l'ens.**

Gràfic 11. Afirmacions sobre les condicions laborals que les persones enquestades valoren com a certes, per gènere al personal treballador de l'ens



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

En preguntar sobre les condicions laborals de les persones enquestades, destaca, primerament, que **la majoria de les persones consideren que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció, concretament el 89% dels homes i el 82% de les dones.**

Pel que fa a l'accés a la formació interna/continua, **la majoria de les persones considera que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació interna/continua que ofereix l'Ajuntament.** En aquest cas, hi ha una petita reducció de les dones que ho consideren, i passen a ser un 72% les dones i un 89% els homes.

En termes de promoció laboral i desenvolupament professional, la majoria de les persones pensen que existeix una igualtat d'oportunitats, en especial els homes. **El 51% de les dones i el 63% dels homes, consideren que tant homes com dones tenen les mateixes opcions de promoció i desenvolupament laboral.**

Cal destacar, una notable escletxa de gènere pel que fa a la retribució. **Només el 15% de les dones considera que existeix una autèntica igualtat entre dones i**

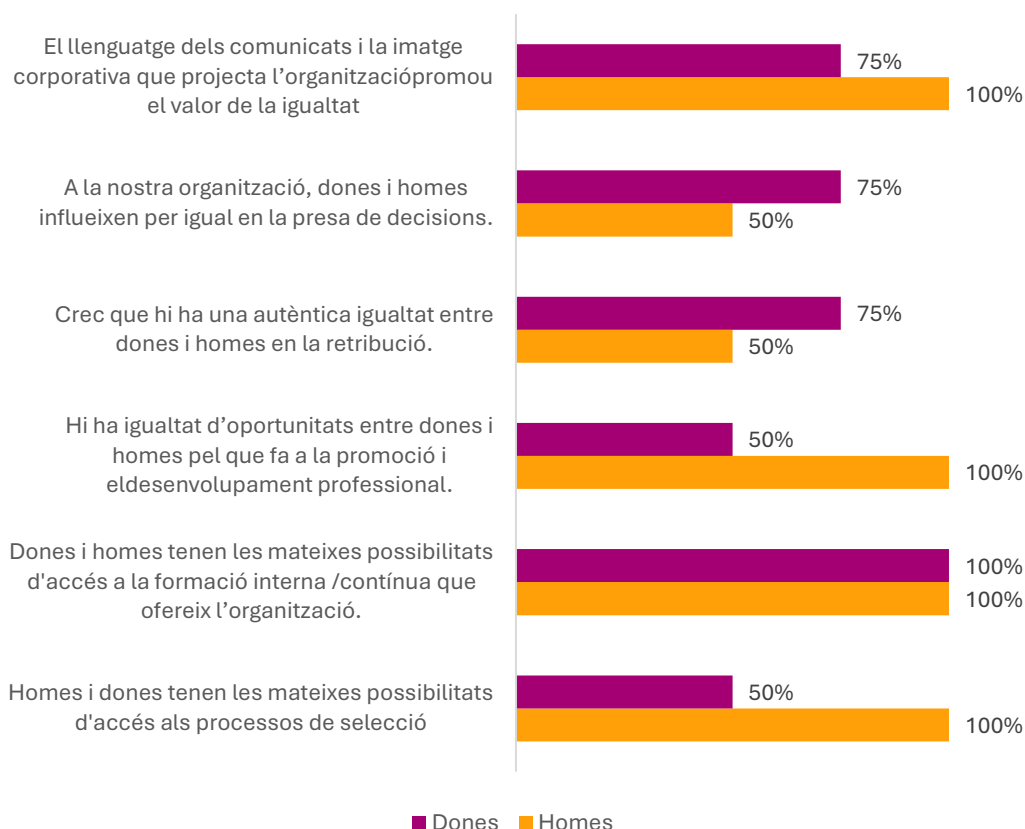


homes en la retribució, mentre que el 74% dels homes si considera que existeixi.

De la mateixa forma ocorre amb el llenguatge, on els homes en un 53% **sí que consideren que l'Ajuntament promou el valor de la igualtat, mentre que les dones només ho consideren en un 23%.**

Així mateix, l'afirmació considerada com a menys certa tant per homes com per dones és la consideració de què homes i dones influeixen per igual en la presa de decisions, els homes ho consideren en un 32% i les dones en un 26%.

Gràfic 12: Afirmacions sobre les condicions laborals que les persones enquestades valoren com a certes, per gènere i càrrecs electes



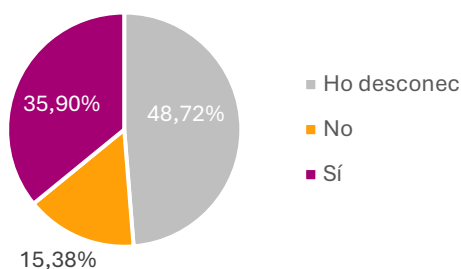
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6



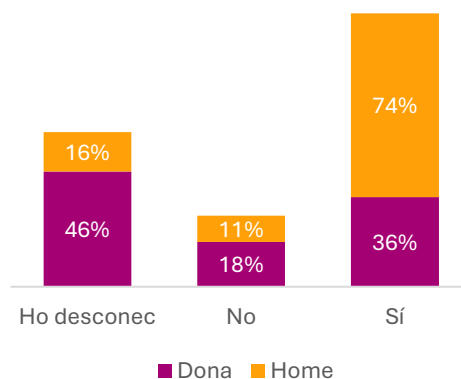
En el cas dels càrrecs electes, s'observen similituds amb les persones treballadores de l'ens en l'afirmació sobre que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació interna/continua, on el 100% de les dones i persones que han respost l'enquesta (4 dones i 2 homes) ho consideren. Així mateix, també es donen grans diferències com és el cas de la consideració sobre la igualtat en la retribució o en la presa de decisió entre homes i dones. En aquests casos són majoria les dones que consideren com a certes aquestes afirmacions.

Es pot afirmar que les dones treballadores de l'ens tenen una percepció més negativa pel que fa a diversos elements de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, especialment l'autèntica igualtat en la retribució, la influència igualitària en la presa de decisions per homes i dones, i la promoció del valor de la igualtat en el llenguatge i la imatge corporativa que projecta l'Ajuntament. Aquesta tendència no es repeteix per les dones que són càrrecs electes, les quals afirmen que existeix igualtat encara més que els homes en aquestes consideracions.

Gràfic 13: Percepció de la incorporació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les tasques a les regidories, segons treballadors de l'ens



Gràfic 14: Percepció de la incorporació de la perspectiva de gènere a les tasques habituals de les regidores, per gènere i persones treballadores de l'ens



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

De l'anterior gràfic, es pot observar que la majoria de les persones enquestades desconeixen si la seva regidoria té en compte la perspectiva de gènere en les tasques habituals de la regidoria (48,72%). Així mateix, el 35,90% creu que sí, i el 15,90% ha respost que no. En desagregar les dades per gènere, destaca que el 74% dels homes consideren que sí s'està incorporant, mentre que són les dones les que majoritàriament



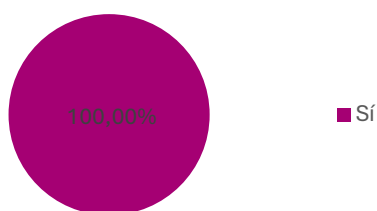
desconeixen aquest fet (46%), les persones que consideren que no s'està implementant, també són el 18% de les dones i l'11% dels homes.

D'aquesta resposta, podem observar com es **torna a repetir la tendència on els homes consideren que la igualtat està molt més implementada que les dones.**

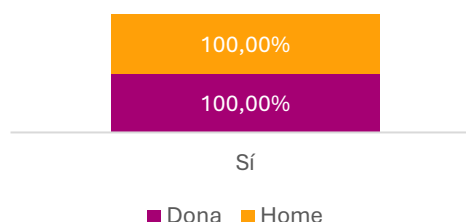
Per aprofundir en aquesta qüestió es va realitzar una pregunta oberta per recollir específicament, en cas d'haver respost negativament a la darrera pregunta, perquè es considera que no es té en compte. Es presenten a continuació les respostes literals de la plantilla, sent les més recurrents el fet que **no se li dona importància, i la falta de personal femení a l'Ajuntament i en l'organització de comandaments:**

- *Crec que a l'organització no existeix cap tipus de planificació pel que fa al personal i les tasques que fa, així que dubto que tinguin en compte cap perspectiva*
- *Desconeixement de la importància que té aquest tema i manca d'interès*
- *Funcionament històric, no aplicació d'aquesta perspectiva*
- *No es dona la importància que té per falta de coneixement o interès*
- *No hi ha dones en la organització de comandaments*
- *no hi ha personal femení*
- *Perquè no se li dona importància*

Gràfic 15: Percepció de la incorporació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les tasques de les regidores, per càrrecs electes



Gràfic 16: Percepció de la incorporació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les tasques de les regidores, per gènere i càrrecs electes

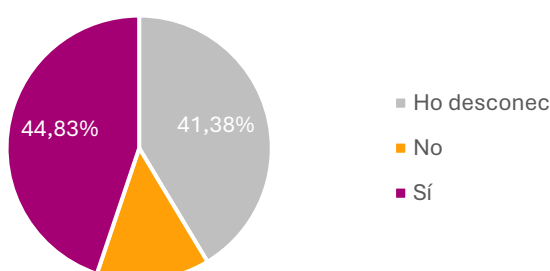


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6

En el cas dels càrrecs electes, tots consideren que s'incorpora la perspectiva de gènere en les tasques de les regidories. En desagregar les dades per gènere no s'observen diferències significatives.

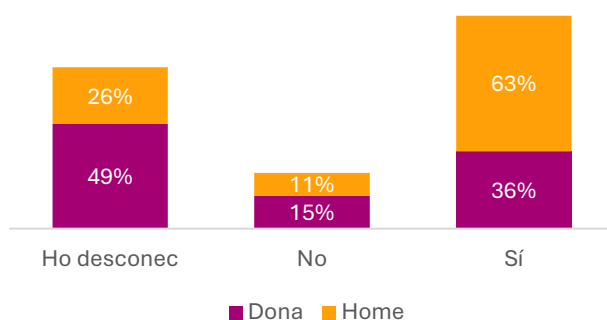


Gràfic 17: Percepció de la incorporació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les tasques a les àrees de l'Ajuntament, persones treballadores de l'ens



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

Gràfic 18: Percepció de la incorporació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les tasques a les àrees de l'Ajuntament, per gènere i persones treballadores de l'ens



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

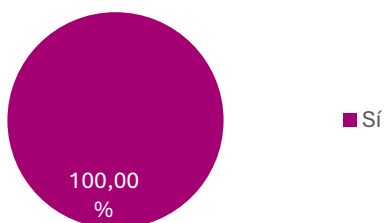


En el cas de la incorporació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les tasques a les àrees de l'Ajuntament, les persones enquestades responen seguint la línia de la incorporació de la perspectiva de gènere a les regidories. Cal destacar, que en considerar les àrees la percepció d'incorporació de la perspectiva de gènere augmenta a un (44,83%) i disminueix el percentatge de desconexença (41,38%). En desagregar les dades per gènere, augmenta la desconexença dels dos gèneres, així com les respostes afirmatives dels homes.

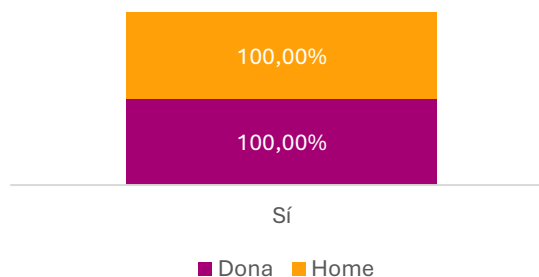
Novament, per tal d'aprofundir en aquesta qüestió és realitzar una pregunta oberta per recollir específicament, en cas d'haver respost negativament a la darrera pregunta, perquè es considera que no és té en compte. Es presenten a continuació les respostes literals de la plantilla, on es repeteixen les anteriorment mencionades:

- *Desconeixement de la importància que té aquest tema i manca d'interès*
- *Funcionament històric, no aplicació d'aquesta perspectiva*
- *La resposta és la mateixa d'abans*
- *No hi ha personal femení*
- *No es dona la importància que té per falta de coneixement o interès*
- *Perquè no se li dona importància*

Gràfic 19: Percepció de la incorporació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les tasques de les àrees, i càrrecs electes



Gràfic 20: Percepció de la incorporació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les tasques de les àrees, per gènere i càrrecs electes





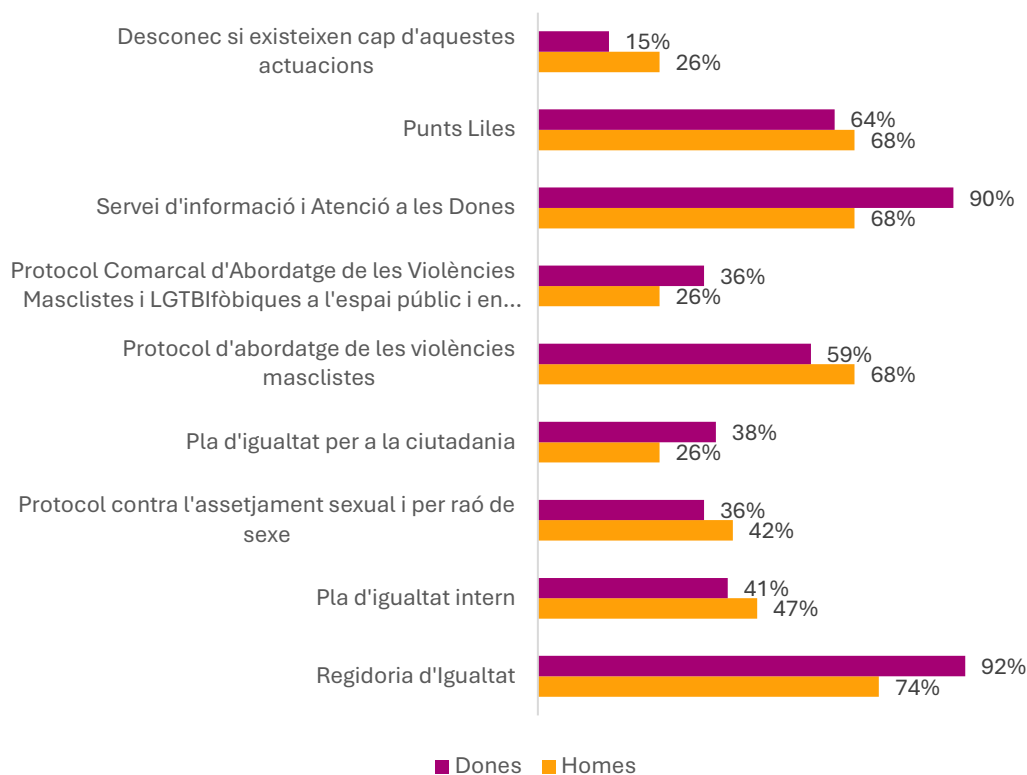
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

En el cas dels càrrecs electes, tots consideren que s'incorpora la perspectiva de gènere en les tasques de les àrees. En desagregar les dades per gènere no s'observen diferències significatives.

Coneixement de les polítiques d'igualtat de gènere

Aquest tercer bloc recull les principals percepcions al voltant de les polítiques d'igualtat de gènere de la plantilla enquestada i el seu coneixement davant dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista i els canals de denúncia d'un cas d'assetjament.

Gràfic 21. Percentatges de coneixement respecte a les polítiques o actuacions referents a la igualtat de gènere que existeixen a l'Ajuntament de Vilassar de Mar, per gènere. I persones treballadores de l'ens





Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

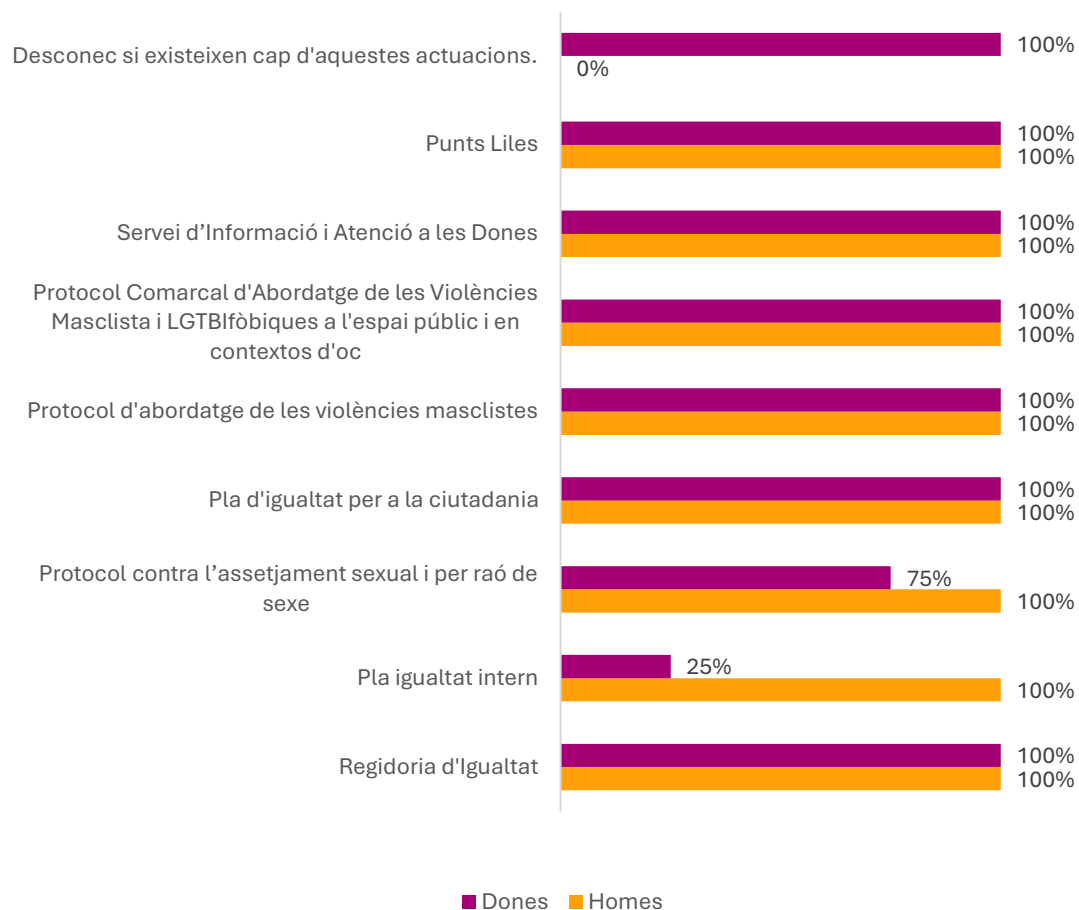
En relació amb les polítiques o actuacions referents a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Vilassar de Mar, trobem una diferència elevada en el coneixement, on algunes de les polítiques i actuacions són altament conegudes (Regidoria de Feminismes i LGBTI+, SIAD, Punts Liles, Protocol d'abordatge de les violències masclistes) i d'altres són poc conegudes (Pla igualtat intern, Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de gènere, Pla d'igualtat per a la ciutadania, Protocol Comarcal d'Abordatge de les Violències Masclistes i LGTB-fòbiques a l'espai públic i en contextos d'oci).

En desagregar les dades per gènere observem que aquelles polítiques que impliquen atenció directa a les dones, com són el SIAD o la Regidoria de Feminismes, les dones les coneixen més que els homes (90 i 92%), tot i que es repeteix la tendència on els homes són més coneixedors d'algunes polítiques d'igualtat en comparació amb les dones.

Per tant, d'aquestes dades podem extreure que **seria positiu realitzar una major difusió per donar a conèixer els diferents serveis i documents en matèria d'igualtat de gènere a tota la plantilla de l'ens, amb el fi d'assegurar que totes les persones puguin saber de quins recursos disposen.**



Gràfic 22: Percentatges de coneixement respecte a les polítiques o actuacions referents a la igualtat de gènere que existeixen a l'Ajuntament de Vilassar de Mar, per gènere i càrrecs electes

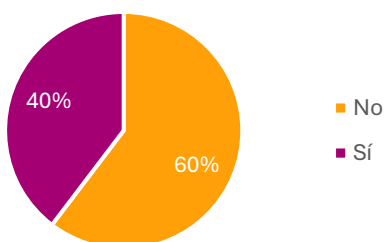


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6

En el cas dels càrrecs electes, totes les persones enquestades afirmen ser coneixedores de la majoria de les polítiques o actuacions d'igualtat. En desagregar les dades per gènere sí que observem que són les dones les úniques que afirmen conèixer en més mesura el pla d'igualtat intern (25% de les dones), el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de gènere (75% de les dones).

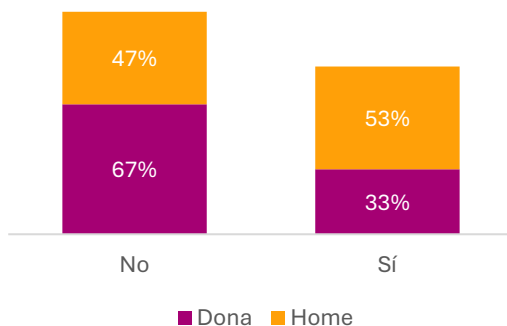


Gràfic 23. Percentatge de persones que consideren tenir informació suficient sobre els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, per les persones treballadores de l'ens



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

Gràfic 24: Percentatge de persones que consideren tenir informació suficient sobre els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, per gènere i persones treballadores de l'ens



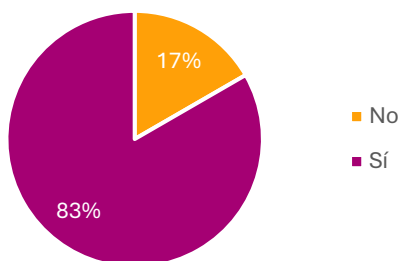
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

Com s'observa en els anteriors gràfics, la majoria de les persones enquestades per persones treballadores de l'ens (60%) consideren no tenir la informació adequada sobre els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista. **També cal ressaltar que la majoria de les persones que responen afirmant el seu desconeixement són dones en un 67%.**



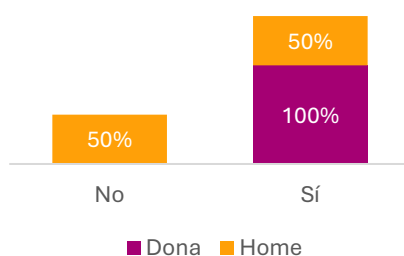
Aquests percentatges de resposta demostren la **necessitat d'incrementar la informació a través de les mesures del Pla d'igualtat, amb la finalitat que totes les dones siguin coneixedores dels seus drets.**

Gràfic 25. Percentatge de persones que consideren tenir informació suficient sobre els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista per càrrecs electes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6

Gràfic 26. Percentatge de persones que consideren tenir informació suficient sobre els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, per gènere i càrrecs electes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6

Pel que fa als càrrecs electes, com demostren el gràfic 37 i 38, es dona el cas contrari. La majoria de les persones que han respost a l'enquesta si consideren tenir informació suficient sobre els drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència



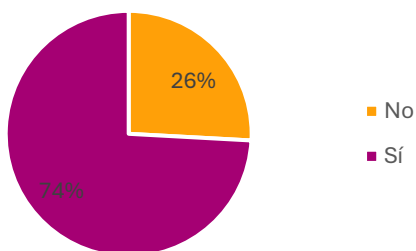
masclista (83%). En desagregar les dades per gènere, trobem que la totalitat de les dones han respost que sí. Aquest element ens reafirma que el **biaix d'informació està present sobretot en el personal de la plantilla i no tant en els càrrecs electes.**

En conclusió, s'observa una tendència general, on gran part de la plantilla de treball de l'ens desconeix si es dona una incorporació de la perspectiva de gènere en les seves regidories o àrees, element que no es dona en els càrrecs electes que sí que consideren que està inclosa. Així mateix, destaca que en l'àmbit de coneixement de les principals actuacions o polítiques d'igualtat els homes són més coneixedors que les dones (a excepció del SIAD i la Regidoria de Feminismes per les dones treballadores de l'ens) pel que es recomana realitzar campanyes d'informació perquè les dones coneguin els recursos dels quals disposen.

Conciliació de la vida laboral, personal i familiar

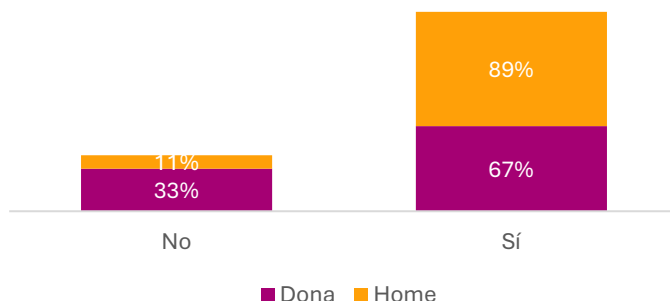
En aquest quart bloc recull la percepció de la plantilla enquesta en relació a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Gràfic 27: Percepció de suficiència de les mesures de conciliació a treballadores de l'ens l'Ajuntament de Vilassar de Mar, per gènere i persones treballadores de l'ens



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

Gràfic 28. Percepció de suficiència de les mesures de conciliació de l'Ajuntament de Vilassar de Mar per gènere i persones treballadores de l'ens



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

En referència a la conciliació, el 74% de les persones treballadores de l'ens consideren que les mesures que posa a disposició l'Ajuntament de Vilassar de Mar són suficients, i el 26% considera que no ho són. De les persones que han participat, en desagregar per gènere observem que la majoria d'homes han respost afirmativament (89%) i les dones, tot i que majoritàriament també responen afirmativament, han respòs en un 33% negativament a diferència de l'11% dels homes.

Per aprofundir en aquesta qüestió es realitza una pregunta oberta per recollir específicament, en cas d'haver respost negativament a la darrera pregunta, quina mesura o mesures troben a faltar a l'Ajuntament. Es presenten a continuació les respostes literals de la plantilla, sent les respostes més recurrents **fomentar el teletreball, la flexibilitat horària i més informació sobre les mesures de conciliació** en funció de diferents casuístiques:

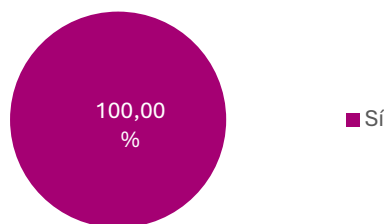
- *Constantment estem encaixant horaris per donar servei, ja que és un servei d'atenció al públic.*
- *Disposar de dies de permís retribuïts quan les meves criatures es posen malaltes.*
- *He respost que ara sí, en el moment que vaig entrar en aquest ajuntament no em van informar i vaig haver d'afrontar la criança d'una de les meves filles sense els permisos corresponents.*
- *Informació en relació els permisos per cura dels menors. Com per exemple les 8 setmanes.*
- *Més teletreball sobretot en èpoques de vacances escolars.*
- *Mesures específiques en cas de famílies monoparentals i nombroses. Jornades laborals excessives, de 40 o 37.5h, quan la tendència recomanada és anar*



reduint, recentment es va re-aumentar. Els sous, en les àrees feminitzades - personal d'oficina i brigada bàsicament-, els salaris són força baixos.

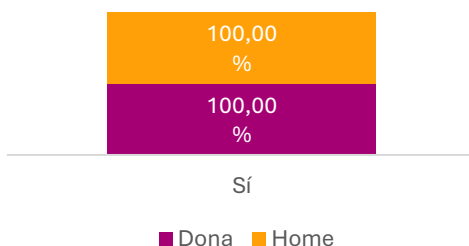
- *No és una mesura, trobo a faltar informació en relació a la flexibilitat i les opcions que tenim les famílies per conciliar.*
- *Poder tenir més flexibilitat per fer una conciliació familiar-laboral més real.*
- *Possibilitat de teletreball quan els fills menors estan malalts a casa.*
- *Tenir perspectiva de les diferents situacions familiars que existeixen.*
- *Tot i que hi ha mesures de conciliació, no sempre estan ben reconegudes.*
- *Una millor adaptació horària.*

Gràfic 29. Percepció de suficiència de les mesures de conciliació a l'Ajuntament de Vilassar de Mar, per càrrecs electes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6

Gràfic 30. Percepció de suficiència de les mesures de conciliació a l'Ajuntament de Vilassar de Mar, per càrrecs electes i gènere.

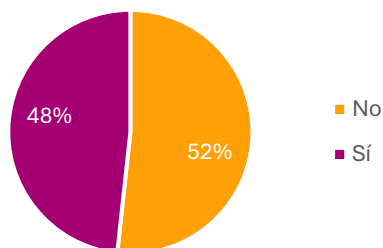


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6

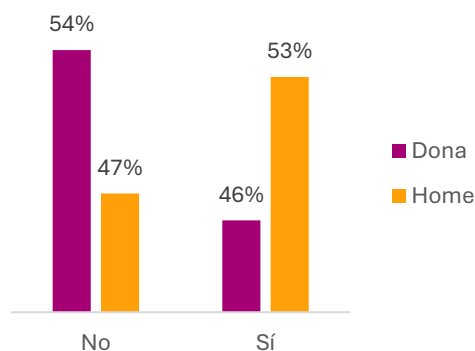


En el cas dels càrrecs electes, tots consideren que les mesures de conciliació a l'Ajuntament són suficients. En desagregar les dades per gènere no s'observen diferències significatives.

Gràfic 31: Percentatge de persones que consideren tenir la informació adequada sobre les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament, per persones treballadores a l'ens



Gràfic 32: Percentatge de persones que consideren tenir la informació adequada sobre les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament, per gènere i persones treballadores a l'ens



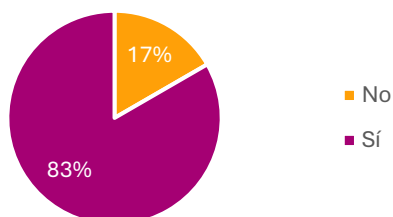
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

Pel que fa a les persones que consideren tenir informació adequada sobre les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament de Vilassar de Mar, hi ha un alt percentatge que considera que no (52%). En desagregar les dades per gènere, ressalta que la majoria de les persones que neguen tenir informació adequada són dones (54%) i la majoria de les persones que afirmen tenir la informació adequada són homes (53%).

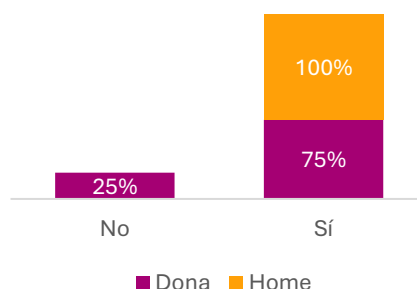
De cara a les actuacions del Pla d'Igualtat serà important recollir aquestes percepcions, per impulsar la comunicació de les mesures existents a l'Ajuntament.



Gràfic 33. Percentatge de persones que consideren tenir la informació adequada sobre les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament, per càrrecs electes



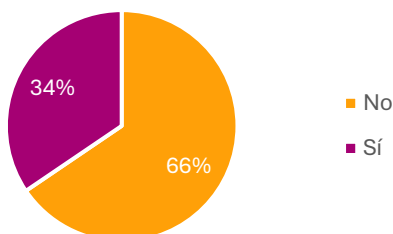
Gràfic 34. Percentatge de persones que consideren tenir la informació adequada sobre les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament, per gènere i càrrecs electes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6

Per la mateixa pregunta i en referència als càrrecs electes, es dona una tendència diferent, on la majoria dels càrrecs electes sí que consideren que tenir la informació adequada sobre les mesures de conciliació a l'Ajuntament (83%). Ara bé, en desagregar les dades per gènere, s'observa que de les persones enquestades el 100% dels homes considera tenir la informació adequada, i tot i que la majoria de les dones també ho considera (75%), i només un 25% creu que no.

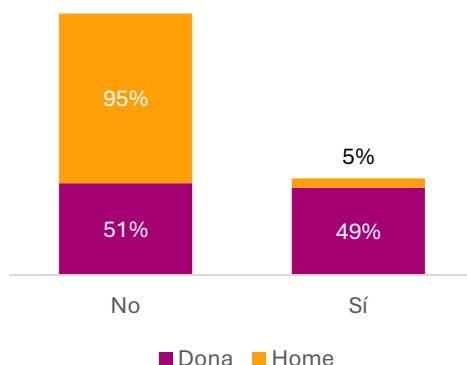
Gràfic 35. Percepció sobre si optar a les mesures de conciliació condiciona les possibilitats de promoció, per les persones treballadores de l'ens



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58



Gràfic 36. Percepció sobre si optar a les mesures de conciliació condiciona les possibilitats de promoció, per gènere i persones treballadores



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

En relació amb la pregunta sobre si optar a les mesures de conciliació condiciona les possibilitats de promoció, destaca que la majoria de les persones treballadores de l'ens consideren que no ho fa (66%), i un 34% destaca que sí ho fa.

En desagregar les dades per gènere ressalta que aquesta consideració és major entre les dones, que afirmen en un 49% que l'ús de mesures de conciliació pot dificultar la seva promoció. Entre els homes només un 5% ho considera.

Per aprofundir en aquesta qüestió es realitza una pregunta oberta per recollir específicament, en cas d'haver respost afirmativament a la darrera pregunta, quines són les raons. Es presenten a continuació les respostes literals de la plantilla, sent les respostes més recurrents **la penalització si s'ha de faltar a la feina, la major responsabilitat que tenen les dones en les tasques de cura, i la incompatibilitat de la implicació de la promoció amb la conciliació**, en funció de diferents casuístiques:

- *Crec que a les mares se'ns penalitza de manera indirecta no està ben vist quan has de faltar a la feina per a la cura d'un fill/a.*
- *Crec que les famílies que utilitzem les mesures de conciliació estem més penalitzades pel fet de que hem de faltar més sovint a la feina.*
- *En general, i pel que veig en companyes crec que sí. Crec que les mesures de conciliació no es veuen com a tal sinó que sembla que la treballadora, perquè*

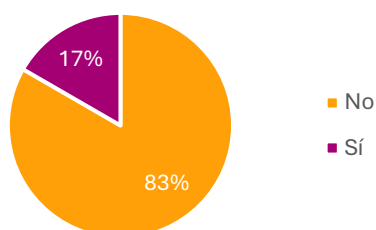


gairebé sempre som les dones les que ho sol·licitem, treballem menys, sense més i sembla els hi hagin de retallar drets proporcionalment.

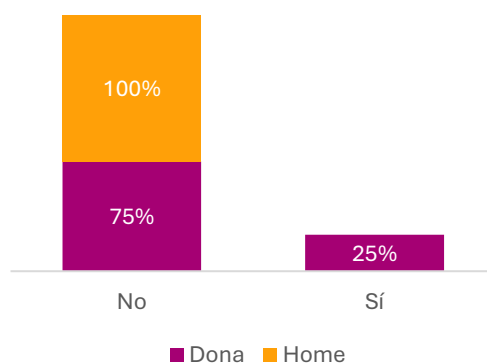
- *És un reflex de la realitat col·lectiva/social, l'espai privat/familiar/domèstic condiona la disponibilitat horària i personal amb l'àmbit laboral. Els homes segueixen tenint moltes menys ocupacions/responsabilitats fora de l'àmbit professional/laboral.*
- *La dedicació que implica una promoció és bastant incompatible amb el gaudiment de mesures de conciliació.*
- *La dedicació que implica una promoció penso que és incompatible amb gaudir de mesures de conciliació.*
- *La reducció de jornada fa que la gent que la gaudeix sigui assenyalada com si no contés per aquesta qüestió.*
- *Les mesures de conciliació condiona les possibilitats perquè crec que és un condicionant per anar promocionant internament.*
- *No es valora igual la disponibilitat per sota del 100% per conciliació familiar a l'hora de prendre certes decisions entre uns i altres treballadors.*
- *Perquè si la promoció requereix més responsabilitat la conciliació és més complicada.*
- *Tot i que hi ha mesures de conciliació, no sempre estan ben reconegudes.*



Gràfic 37. Percepció sobre si optar a les mesures de conciliació condiona les possibilitats de promoció, per càrrecs electes



Gràfic 38. Percepció sobre si optar a les mesures de conciliació condiona les possibilitats de promoció, per gènere i càrrecs electes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6

Pel que fa als càrrecs electes, la majoria de persones enquestades consideren que les mesures de conciliació no afecten a la promoció (83%). Tot i això, el 17% que sí ho consideren són dones.

Per aprofundir en aquesta qüestió es realitza una pregunta oberta per recollir específicament, en cas d'haver respost afirmativament a la darrera pregunta, quines són les raons. Per l'enquesta dels càrrecs electes només es respon una vegada:

- *Ser menys present sempre condiona la promoció.*

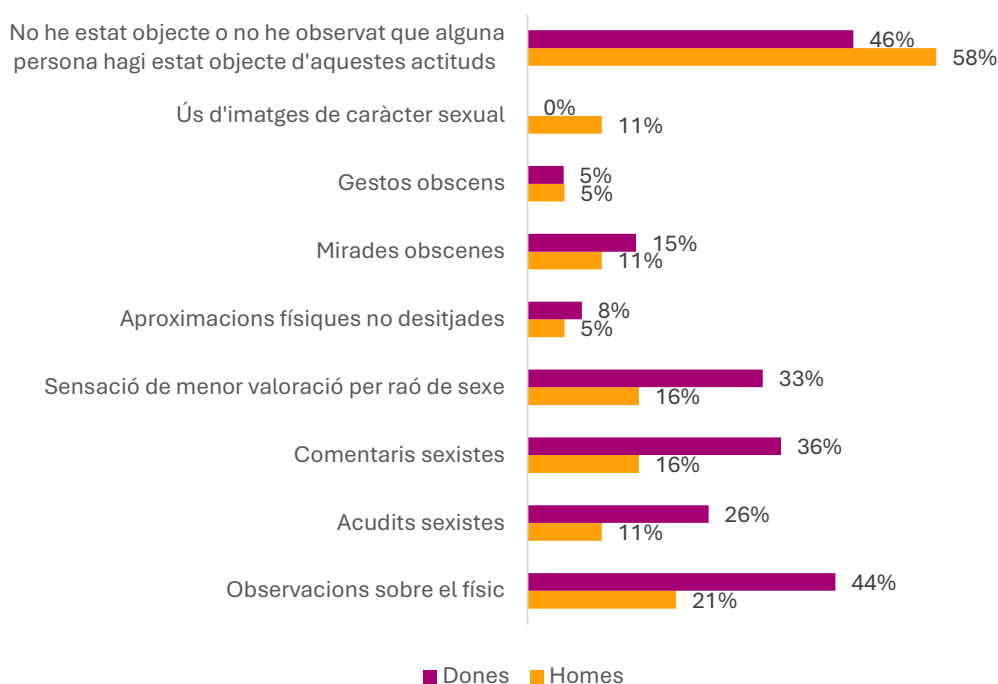
Pel que fa a la conciliació laboral es pot analitzar que tant persones treballadores de l'ens com càrrecs electes, majoritàriament consideren que les mesures de conciliació són suficients, tot i que en l'àmbit informatiu un gran nombre de persones (sobretot en les persones treballadores de l'ens) considera no tenir suficient informació. Així mateix, la majoria de les persones no considera que optar a mesures de conciliació condioni les seves possibilitats de promoció, però les persones que sí ho consideren són majoritàriament dones.



Prevenió de l'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere

El quart eix de l'enquesta recull les percepcions de la plantilla entorn la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere a l'organització.

Gràfic 39. Observació o vivència de situacions d'assetjament sexual, per gènere i persones treballadores de l'ens



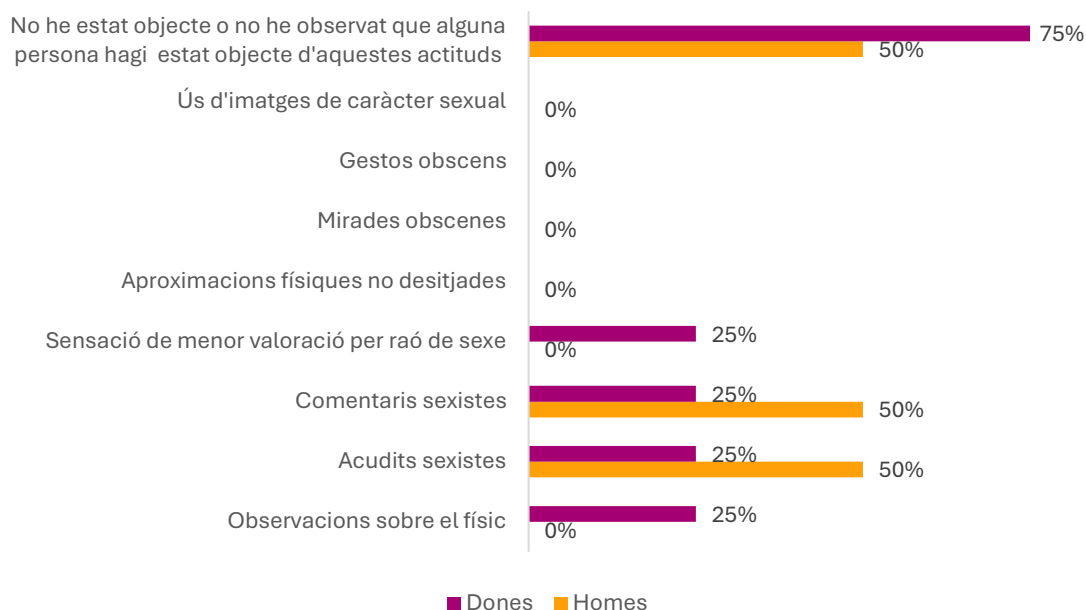
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

La majoria de les persones enquestades que han viscut o observat una situació d'assetjament sexual per part de la plantilla de l'ens, són dones. Així les situacions més considerades per les dones han estat: Observacions sobre el físic (44%); comentaris sexistes (36%); Sensació de menor valoració per raó de gènere (33%); Acudits sexistes (26%). Aquests resultats apareixen en menor mesura pels homes, on les situacions més viscudes/observades, són d'igual forma les observacions sobre el físic (21%); la sensació de menor valoració per raó de gènere i comentaris sexistes (16% ambdós).



També cal destacar que un 11% dels homes ha estat víctima o ha observat un ús d'imatges de caràcter sexual.

Gràfic 40. Observació o vivència de situacions d'assetjament sexual, per gènere i càrrecs electes



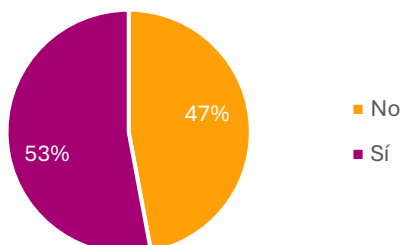
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6

Sota la mateixa pregunta els càrrecs electes només expressen viure/observar les situacions d'Observacions sobre el físic, acudits sexistes, comentaris sexistes i sensació de valoració per raó de gènere les dones amb un 25% en totes les categories; i comentaris sexistes i acudits sexistes amb un 50% cada categoria. Tanmateix, el 75% de les dones i el 50% afirma no haver estat víctimes ni haver observat que alguna persona hagi estat víctima d'aquestes actituds.

Aquests resultats, tant per les persones de la plantilla com pels càrrecs electes, s'hauran de tenir en compte en el Pla d'accions per garantir que les persones de la plantilla i els càrrecs electes disposin de la informació suficient per a poder denunciar els casos d'assetjament sexual.

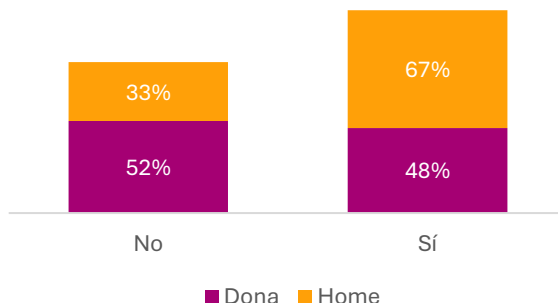


Gràfic 41. Percepció de coneixement sobre on comunicar aquesta situació a l'Ajuntament, per persones treballadores



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

Gràfic 42. Percepció de coneixement sobre on comunicar aquesta situació a l'Ajuntament, per gènere i persones treballadores de l'ens



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

Entre les 34 persones treballadores de l'ens, que han indicat haver viscut o presenciat una situació d'assetjament, s'ha preguntat si van saber a qui dirigir-se per comunicar aquesta situació a l'organització. D'aquestes persones el 47% no van saber on comunicar-ho i el 53% sí. Ressalta que de les persones que no van saber on comunicar-ho el 52% són dones, mentre que el 67% dels homes sí que tenia aquest coneixement.

Així mateix, per aprofundir en aquesta qüestió, es pregunta la valoració de la intervenció de l'Ajuntament, en el cas d'haver respost a l'anterior pregunta afirmativament.



A continuació es mostren les respostes literals de les persones que van respondre:

- *Bona*
- *La persona causant va marxar de l'Ajuntament*
- *Ningú ha fet res*
- *No*
- *No es va comunicar*
- *No s'ha comunicat*
- *S'ha comentat però de moment no s'ha pogut canviar d'ubicació*
- *Va ser una situació puntual*

De la mateixa forma es pregunta per aquelles persones que han respost negativament, quin és el motiu pel qual no van comunicar la situació a l'Ajuntament. A continuació es mostren les respostes literals de les persones que van respondre, on es destaca la percepció d'algunes persones que situen l'ens com un espai no segur per denunciar aquesta situació:

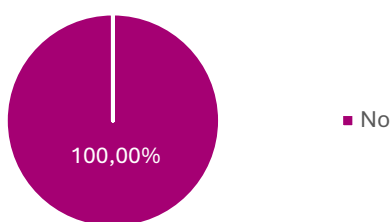
- *Va ser una situació puntual*
- *Ara ha canviat molt l'ambient, però encara hi ha companys amb pensaments masclistes*
- *Era una situació coneguda per l'organització, em vaig assabentar a posteriori precisament. La mateixa organització va optar per minimitzar-ho per eludir conflictes/conseqüències internes que afectessin al funcionament de l'ajuntament.*
- *És una situació delicada i molt subtil.*
- *Ho he vist cap a una altra persona i aquesta no ho ha comunicat per vergonya, estigmatització, per a represàlies laborals i desconexió del procediment*
- *No*
- *Perquè no li donen cap valor*
- *Sí*
- *Sí, donat que la persona ja no hi és.*
- *Són situacions que he observat en altra persona i penso que no ho va comunicar per por a represàlies, per por a l'estigmatització, per no saber on dirigir-se, etc.*
- *Van ser fets puntuals.*

Davant de les respostes de les persones que no van comunicar-ho es recomana realitzar formacions a la plantilla sobre igualtat de gènere i prevenció de l'assetjament sexual

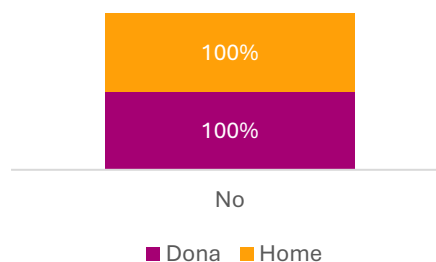


amb el fi de conscienciar i sensibilitzar, per tal que les persones víctimes trobin en l'Ajuntament un espai segur per comunicar aquestes situacions.

Gràfic 43. Percepció de coneixement sobre on comunicar aquesta situació a l'Ajuntament, per càrrecs electes



Gràfic 44. Percepció de coneixement sobre on comunicar aquesta situació a l'Ajuntament, per gènere i càrrecs electes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6

Pel que fa als càrrecs electes, de les tres persones que van contestar afirmativament a la pregunta sobre si han viscut/observat una situació d'assetjament sexual, la totalitat d'elles ha respost que no tenien coneixement sobre on comunicar-ho. D'aquestes respostes negatives dos són de dones i una d'un home.

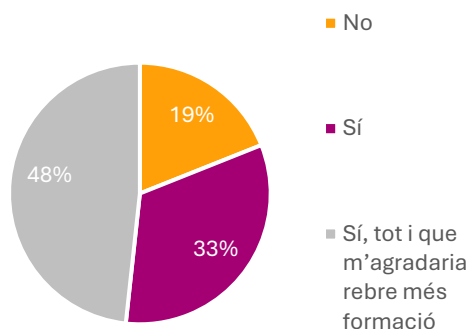
Així mateix, de les preguntes obertes següents, només hi ha una resposta oberta a la pregunta si has contestat negativament per què no ho vas comunicar a l'organització:

- *Són situacions puntuals.*

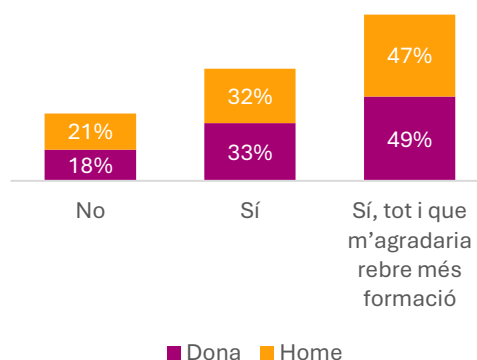
Gràfic 45. Percepció de disposar de les eines i formació suficient per detectar situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i/o identitat de



gènere, per persones treballadores de l'ens



detectar situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i/o identitat de gènere, per gènere i persones treballadores de l'ens

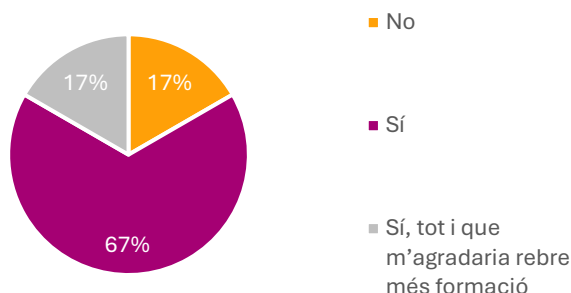


Gràfic 46. Percepció de disposar de les eines i formació suficient per

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

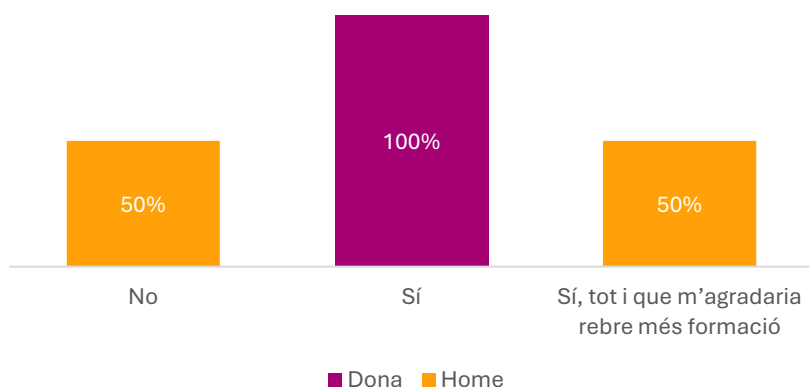
La majoria de les persones enquestades del personal treballador de l'ens tenen la percepció de disposar d'eines i formació suficient per detectar situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i/o identitat de gènere, tot i que els agradaria rebre més formació (48%), només el 19% de les persones considera no disposar-ne. En desagregar les dades per gènere no s'observen diferències significatives a l'existir una distribució molt similar entre les dones i els homes que han respost.

Gràfic 47. Percepció de disposar de les eines i formació suficient per detectar situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i/o identitat de gènere, per càrrecs electes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6

Gràfic 48. Percepció de disposar de les eines i formació suficient per detectar situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i/o identitat de gènere, per gènere i càrrecs electes



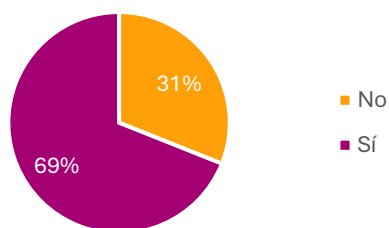
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6

Pel que fa als càrrecs electes, destaca que la majoria afirmen disposar d'eines i formació suficient per detectar situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i/o identitat de gènere (67%). Amb un 17% se situen les opcions de no disposar i de disposar amb predisposició de rebre més informació.

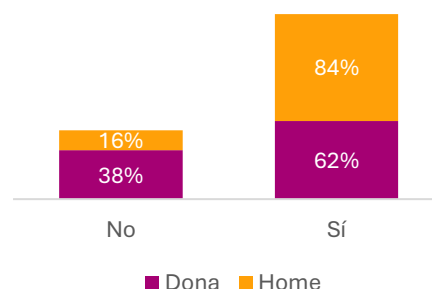
En desagregar les dades per gènere destaca que els homes es troben repartits en les respostes entre no disposar, o disposar, però els agradaria rebre més informació (50% cada un), mentre que totes les respostes de les dones se situen en què sí que coneixen.



Gràfic 49. Tenir coneixement sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i/o identitat de gènere, per persones treballadores



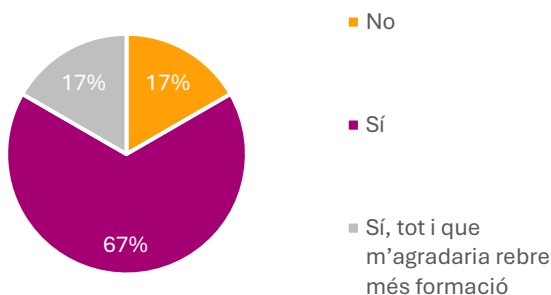
Gràfic 50. Tenir coneixement sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i/o identitat de gènere, per gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 58

Finalment, un 69% de les persones enquestades del personal treballador de l'ens sabrien què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat una situació d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i/o identitat de gènere. En desagregar les dades per gènere, es pot observar com el percentatge de dones que indica no saber com actuar en aquestes situacions es superior al dels homes (38% i 16% respectivament).

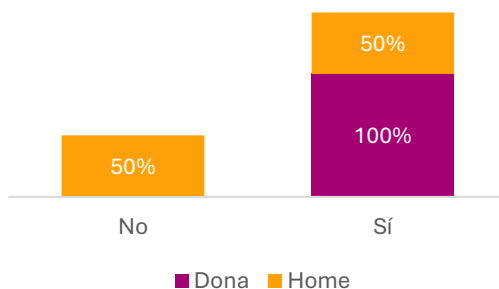
Gràfic 51. Tenir coneixement sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i/o identitat de gènere, per càrrecs electes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6



Gràfic 52. Tenir coneixement sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i/o identitat de gènere, per gènere i càrrecs electes



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat Intern de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (Març 2024). Total= 6

En el cas dels càrrecs electes un 67% si sabia com actuar en el cas de patir, o haver detectat una situació d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual o identitat de gènere. Ressalta que al contrari que les persones treballadores de l'ens, cap dona no sabia com actuar en aquesta situació, només el 50% dels homes no sabia què fer o a qui acudir.

Totes aquestes respostes i percepcions recollides sobre l'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual o identitat de gènere posen de manifest la **importància de desenvolupar mesures relacionades amb la prevenció i l'actuació**. En especial cal realitzar accions dirigides a informar sobre els circuits d'actuació davant d'una situació d'assetjament a les persones treballadores de l'ens, ja que són les que afirmen tenir menys coneixement, així com realitzar accions formatives i de sensibilització a tota la plantilla per erradicar situacions d'assetjament sexual i garantir un espai segur per aquelles persones que siguin víctimes.

Propostes d'actuació

El darrer apartat de l'enquesta treballa les prioritats de la plantilla i dels càrrecs electes en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Vilassar de Mar, i pretén recollir les seves inquietuds per transformar-les en possibles mesures d'actuació del Pla d'igualtat de l'ens local.

Per aquest motiu es realitzen dues preguntes de resposta oberta. En primer lloc, es pregunta sobre les necessitats o mesures concretes que s'haurien d'adoptar a



l'organització per tal de promoure una autèntica igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Tot seguit es recullen agrupats segons àmbits els comentaris literals respecte a aquest primer suggeriment, **sent les respostes més recurrents l'aplicació de lleis i polítiques d'igualtat de gènere, la demanda de formació i sensibilització, el foment de les mesures de conciliació, entre d'altres:**

1. Aplicació de les polítiques d'igualtat de gènere (retribucions, llocs de treball, mesures vers la segregació vertical i horitzontal, incorporació de dones a la brigada municipal, etcètera):

- *Penso que un Pla Intern és una bona eina. Sobretot marcar molt bé els objectius i que hi hagi una comissió que s'encarregui de fer aquest seguiment adequadament.*
- *Dignificar els llocs de treball feminitzats/interioritzats (oficines, atenció al públic, brigada). Potenciar la promoció interna. Dignificar els sous de les categories més baixes (feminitzades). Modificar les comunicacions, escrits, models publicitaris etc., actualment no tenen en compte ni el llenguatge escrit ni d'imatges igualitari. Promocionar més l'accés de les dones als càrrecs entremitjos i superiors. Adoptar mesures específiques per a famílies monoparentals/nombroses. Etc Etc.*
- *Que totes les proves d'accés fossin iguals per dones que per homes.*
- *Tenir el mateix sou (complements) per exemple.*
- *Tenir la mateixa oportunitat entre homes i dones, i també entre dones hi ha desigualtat.*
- *Valoració equitativa i quantitativa sigui quina sigui la situació i disponibilitat laboral vers el lloc de feina i en general.*
- *Revisar sous i tenir més formació per poder saber en que estem desiguals.*
- *Que les mesures ja existents siguin efectives. accés a l'ocupació, condicions de treball, classificació professional, promoció i formació no es vegin afectades ni estiguem discriminades per acollir-nos a propostes per a la millor conciliació familiar.*
- *Que es valorés adequadament la tasca de les auxiliars administratives (dones en la seva totalitat), amb possibilitat de promocionar horitzontal i verticalment, i amb la pertinent millora de retribució salarial.*
- *En el cas de la brigada municipal, promoure que tinguin oportunitats també les dones en fer tasques de manteniment.*
- *En el cas de la brigada municipal, promoure l'entrada de dones per fer les mateixes tasques.*
- *Que a la brigada municipal es doni oportunitats a les dones per tasques de manteniment.*



- *En primer lloc, que hi hagués interès en fer promoció al personal i en segon lloc que hi hagués una planificació de les promocions mitjançant un procediment objectiu, valorable, transparent...*
- *Estudi exhaustiu dels llocs de treball, de les promocions, de l'accés a l'ocupació pública, etc.*
- *Estudi exhaustiu sobre la situació actual, l'accés a l'ocupació pública, la promoció, etc.*
- *QUE ELS CÀRRECS EN LA MATEIXA CATEGORIA COBRIN EL MATEIX, SIGUIN HOMES O DONES.*
- *Fer un repàs de tot el personal de la corporació i si es té el mateix nivell, cobrar igual.*
- *Igualtat de sou entre homes i dones.*
- *Establir un percentatge paritari en els llocs de comandament (alt i entremig).*
- *Entrada de dones per fer les mateixes tasques a la brigada municipal.*
- *Revisar sous i tenir més formació per identificar desigualtats.*
- *Considerar que el gènere no hauria de condicionar els processos de selecció..*
- *Reivindicar els drets com a dones treballadores i denunciar els tractes de favor.*

2. Formació i sensibilització:

- *CONSCIENCIAR DE DEBÓ AL PERSONAL, ENCARA HI HA MOLTS I MOLTES QUE PENSEN QUE NO VA AMB ELLS/ELLES.*
- *Donar formació per poder aplicar polítiques d'igualtat a tots els àmbits i sectors de l'Ajuntament. També donar més informació per saber tots els recursos que hi ha.*
- *Clarificar i divulgar les mesures de conciliació i els protocols contra l'assetjament.*
- *Entrevistes i grups de discussió entre als treballadors/es*
- *Formació obligatòria per a tot el personal.*
- *Formació obligatòria a tot el personal.*
- *Formació reglada.*
- *INFORMAR TOTES LES PERSONES QUE TREBALLEN EN L'AJUNTAMENT SOBRE PROTOCOLS I COM ACTUAR EN QUALSEVOL CAS.*
- *Xerrades informatives i de formació per als departaments on majoritàriament són homes.*
- *Revisar sous i tenir més formació per poder saber en que estem desiguals.*
- *Informació al respecte.*
- *més informació.*
- *més informació.*

3. Mesures concretes de conciliació i flexibilització de la jornada laboral:



- *Que les mesures de conciliació familiar siguin reals i que no es tinguin de estar justificant constantment entre les persones de l'organització. A més a més, que aquestes no siguin mal vistes, és a dir, que les situacions donades als serveis no siguin perquè hi hagi conciliacions familiars, sinó perquè hi ha situacions sobrevingudes que no es cobreixen.*
- *Suport a l'efectivitat de les mesures de conciliació establertes tant en la legislació vigent com en el conveni de condicions dels empleats i empleades de l'Ajuntament.*
- *Flexibilitat horària per atendre nens i nenes menors de 12 anys. Jornada de treball més flexible. Fer un estudi, i implementar-lo si escau, sobre mesures de reducció de jornada que permetin una articulació més flexible de la reducció i, per tant, ampliar les reduccions de 1/2 o 1/3 part a reduccions inferiors, com són de 1/5 i 1/6 part, que facin compatible la cura amb l'horari laboral i tinguin molt menys impacte negatiu en les retribucions i, en conseqüència, en la bretxa salarial de gènere.*
- *Valorar la incidència en els riscos laborals dels cicles de vida de les dones (p. ex. menopausa).*

4. Altres

- *Crec que no es pot buscar la igualtat en base a una desigualtat. La discriminació positiva mai pot ser igualtat.*
- *Considero que a les administracions públiques el gènere no és un factor que condicioni els processos de selecció.*
- *Crec que actualment hi ha igualtat d'oportunitats.*
- *Crec que ja existeix una igualtat d'oportunitats.*
- *no ho se.*
- *No suggereixo cap perquè crec que hi ha prou sensibilitat i intenció d'avançar i millorar.*
- *Està tot aplicat.*
- *Ho desconec.*
- *Ho desconec.*
- *Xxx.*

A continuació s'exposen les respostes dels càrrecs electes a la pregunta anteriorment mencionada, on **es destaca la demanda de formació i la necessitat d'aplicar mesures de discriminació positiva per tal d'aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones:**



- *Crec que no n'hi ha prou en que hi hagi igualtat d'oportunitats i a vegades cal la discriminació positiva, sobretot en alguns col·lectius. Reserva de places i de promoció interna per a dones policies per exemple.*
- *Si només mirem la igualtat d'oportunitats segurament hi és , però si l'Administració pública la majoria del personal són dones, com és que tots els caps d'Àrea són homes?*
- *Discriminació positiva*
- *Formació*
- *Formació continuada en aquest àmbit, difusió del pla d'igualtat (per exemple en forma de píndoles informatives)*
- *Potser triar entre els currículums sense tenir dades de la persona (home/dona)*
- *Una bústia de denúncia, un protocol intern.*

Per concloure l'enquesta es va obrir un espai per possibilitar que les persones participants indiquessin consideracions que no hagin pogut indicar anteriorment. D'aquestes a continuació es mostren les respostes literals de les persones treballadores de l'ens, els càrrecs electes no van afegir cap comentari en aquest espai:

- *El tema de la conciliació, crec que hi ha mesures eficaces però que ni és promouen ni es donen a conèixer. És necessari que la mirada no sigui de jutjar sinó de poder donar aquesta flexibilitat real als pares i mares amb menors a càrrec.*
- *Igual sou, iguals condicions*
- ***NOMÉS CAL VEURE QUANTS CAPS D'ÀREA DONES HI HA A L'AJUNTAMENT.***

Les propostes d'actuació de les persones enquestades per promoure una autèntica igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Vilassar de Mar se centren principalment en tres àmbits.

Primerament, l'aplicació de polítiques d'igualtat de gènere, on es posa l'accent en la dignificació dels llocs de treball feminitzats, la incorporació de les dones a la brigada municipal, l'accés equitatiu a les oportunitats laborals i la revisió salarial i de promoció per identificar desigualtats.

En segon lloc, les persones enquestades incideixen en la necessitat de potenciar la formació obligatòria per a tot el personal, xerrades informatives, i una millor informació sobre els protocols, informació i recursos disponibles. En tercer lloc, es reclama la implementació de mesures de conciliació reals, flexibilitat horària, i una millora en les reduccions de jornada per fer-les més compatibles amb les responsabilitats familiars.



Finalment, els càrrecs electes també destaquen la importància de la formació, la necessitat de mesures d'acció positiva per exemple a la Policia Local i millorar les oportunitats de promoció de les dones a tots els nivells de l'organització.

Conclusions de l'enquesta

Els resultats de l'enquesta mostren diversos aspectes que s'han de tenir en compte pel disseny del Pla d'Igualtat Intern.

En primer lloc, pel que fa a la **participació**, ha respost un 30,5% del total de la plantilla, un 67% dones i un 33% homes i un 50% dels càrrecs electes. Per tant, no s'ha implicat la majoria de les persones que pertanyen a l'ens. En canvi, la resposta política ha estat més positiva.

Els resultats de la primera part, sobre la **valoració de la igualtat de gènere**, mostra que les dones treballadores a l'ens tenen una percepció menys positiva que els homes amb relació als elements clau per una igualtat d'oportunitats per raó de gènere. En aquest sentit, les dones no estan totalment d'acord amb l'afirmació que l'Ajuntament té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. A més a més, també perceben més críticament que hi hagi una veritable igualtat en la retribució, la influència igualitària en la presa de decisions per homes i dones i la promoció del valor de la igualtat en el llenguatge i la imatge corporativa que projecta l'Ajuntament. Malgrat això, tant les dones com els homes que són càrrecs electes no mantenen aquesta tendència i tenen visions més positives en general.

Pel que fa a la segona part, sobre el **coneixement de les polítiques d'igualtat de gènere**, es pot observar que la majoria de les persones enquestades desconeixen si la seva regidoria té en compte la perspectiva de gènere en les tasques habituals de la regidoria, destacant que la majoria dels homes consideren que sí que està incorporada mentre que menys de la meitat de les dones contesten la mateixa resposta. Les raons clau que es destaquen són que no se li dona importància a la igualtat de gènere i la falta de representació femenina a l'ens i en la presa de decisió. Així mateix, destaca que en l'àmbit de coneixement de les principals actuacions o polítiques d'igualtat els homes són més coneixedors que les dones (a excepció del SIAD i la Regidoria de Feminismes per les dones treballadores de l'ens). Encara que en general, hi ha un reconeixement irregular de les actuacions i polítiques d'igualtat.

Pel que fa al tercer punt de **conciliació**, la majoria consideren que hi ha suficients mesures a la seva disposició, encara que les dones són menys categòriques que els homes i indiquen en grau més alt no tenir suficient informació sobre aquestes. El teletreball, la flexibilitat horària i més informació sobre les mesures de conciliació són propostes clau per facilitar la conciliació, segons les persones que van respondre



l'enquesta. Tot i que destaca que un 49% de les dones consideren que l'ús de mesures de conciliació pot dificultar la seva promoció, al contrari que un 5% dels homes. Les respostes més habituals són que hi ha penalització si s'ha de faltar a la feina, que les dones tenen major responsabilitat en les tasques de cura i la incompatibilitat de la promoció amb la conciliació.

Pel que fa al quart punt, sobre **prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere**, destaca que la majoria de les persones enquestades que han viscut o percebut una situació d'assetjament sexual per part de la plantilla de l'ens són dones, amb situacions com l'observació sobre el físic, comentaris sexistes, sensació de menor valoració per raó de gènere i acudits sexistes i el 47% no ho van saber comunicar. Destaca la percepció d'algunes persones que situen l'ens com un espai no segur per denunciar aquesta situació a més que sembla que hi ha una situació que encara no s'ha resolt.

Finalment, com a **propostes de millora**, se centren principalment en l'aplicació de polítiques d'igualtat de gènere en aspectes com el terra enganxós, la segregació horitzontal, el sostre de vidre, la discriminació positiva i la bretxa salarial. També en la importància de la formació per poder entendre i integrar la igualtat de gènere i en la conciliació, amb més flexibilitat horària i millora en les reduccions de jornada.

En **conclusió**, l'enquesta mostra que els homes que pertanyen a l'ens municipal són més positius en la consideració sobre la inclusió d'una igualtat plena entre dones i homes, com també els càrrecs electes. En general, hi ha un reconeixement de diferents problemàtiques al voltant de la igualtat com la conciliació, la prevenció de l'assetjament sexual, el sostre de vidre i el terra enganxós.

En aquest sentit, es recomana millorar la difusió i comunicació dels serveis i documents en matèria d'igualtat de gènere a tota la plantilla de l'ens, amb el fi d'assegurar que totes les persones puguin saber de quins recursos disposen. Igualment, desenvolupar i publicar protocol per prevenir l'assetjament sexual i per raó de gènere, com també donar eines per poder prevenir i atendre aquestes situacions. Finalment, es recomana continuar treballant per millorar la representativitat de les dones en la plantilla, avaluar la valoració de treball de les àrees feminitzades i fomentar la conciliació laboral i familiar.



5.2. Informació general de la plantilla i condicions de treball

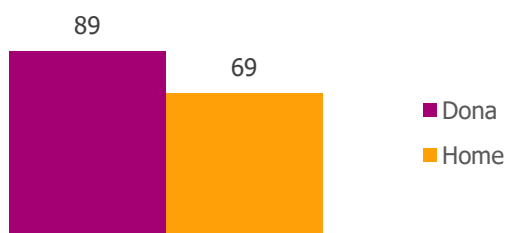
El segon apartat de la diagnosi recull les dades generals de la plantilla que conforma l'Ajuntament de Vilassar de Mar durant l'any 2023 i les seves condicions de treball per detectar quin és el perfil principal de la plantilla i poder observar els trets característics d'aquesta vinculant-ho directament amb la igualtat de gènere.

a) Presència de dones i homes a l'organització i característiques generals de la plantilla

El primer apartat d'aquest eix recull les dades relatives a la distribució de la plantilla desagregant les dades per sexe, edat, antiguitat i la seva vinculació a l'organització. Aquesta primera anàlisi quantitativa permet observar la situació de l'Ajuntament en relació amb la igualtat i les condicions relacionades amb aquesta.

La composició de la plantilla en data de 31 de desembre de 2023 és d'un total de 158 persones treballadores, 69 dones i 89 homes, és a dir, 56% i 44%, respectivament. Per tant, tot i que és paritària, la representació de les dones és lleugerament superior als homes.

Gràfic 53: Nombre de persones. Dades desagregades per sexe

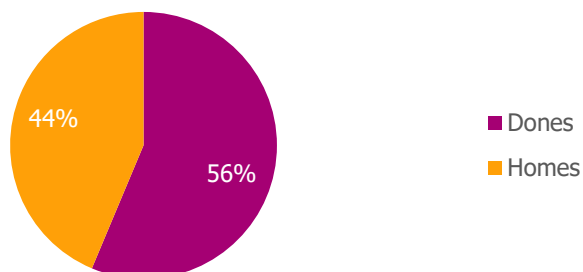


Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar



Gràfic 54: Percentatge de persones. Dades desagregades per sexe

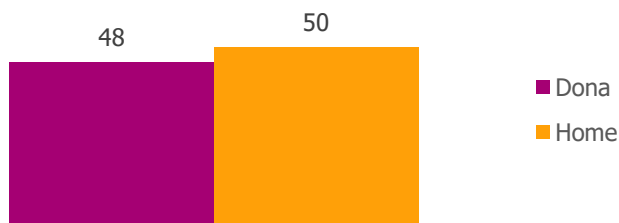


Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

La mitjana d'edat de les persones treballadores de l'Ajuntament és de 49 anys. En desagregar per sexe, l'edat és 48 anys per les dones i 50 anys pels homes. Així mateix, el 99% de les persones tenen més de 30 anys, sent les dones el 62% de les persones de 30 a 49 anys i els homes el 59% de més de 50 anys. Finalment, destaca el fet que només un 1% de dones i un 1% d'homes tenen menys de 30 anys.

Gràfic 55: Mitjana d'edat. Dades desagregades per sexe

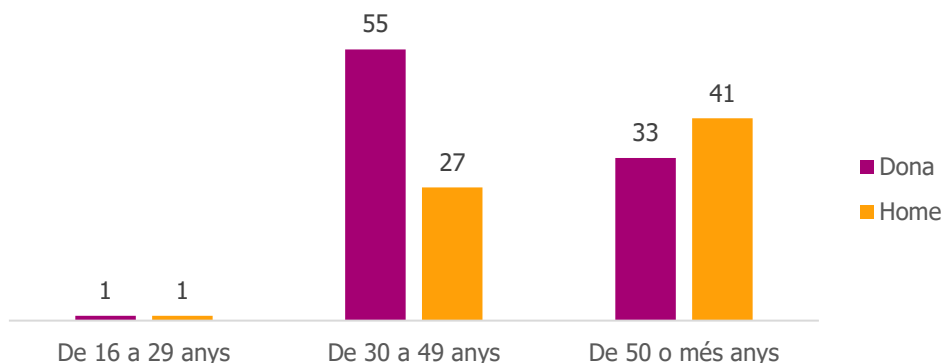


Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar



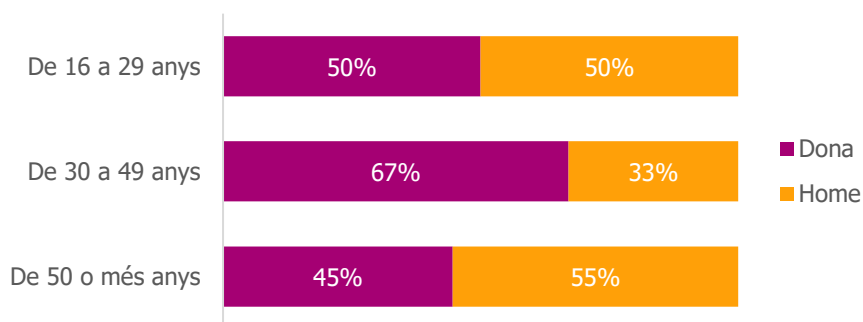
Gràfic 56: Nombre de persones. Dades desagregades per sexe i franja d'edat



Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Gràfic 57: Percentatge de persones. Dades desagregades per sexe i franja d'edat



Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Pel que fa a la distribució de la plantilla segons l'antiguitat a l'Ajuntament de Vilassar de Mar, es pot observar com la mitjana és de 14 anys, nombre que augmenta a 17 en el cas dels homes i disminueix a 11 en el cas de les dones. Per tant, els homes tenen una trajectòria major que les dones a l'ens municipal.

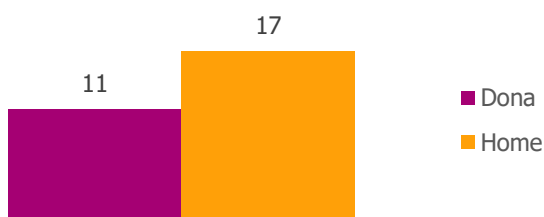
Entre les persones que treballen a l'Ajuntament, el 40% de les dones fa menys de 4 anys que treballen a l'ens davant d'un 25% dels homes que porten el mateix temps. Tot i que el percentatge d'homes que treballen per l'ens des de fa menys de 4 anys és gairebé la meitat del de les dones, és també el percentatge més gran en comparació com la resta



de franges temporals. El següent percentatge més alt pels homes és del 19% pels que porten més de 30 anys.

Per tant, la plantilla que porta més anys treballant a l'ens Vilassar de Marenc és la masculina, mentre que les dones s'han anat incorporant majoritàriament en els últims 10 anys.

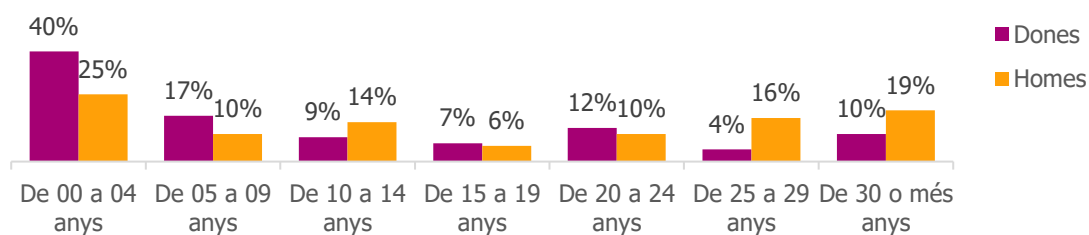
Gràfic 58: Mitjana d'antiguitat. Dades desagregades per sexe



Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Gràfic 59: Percentatge de persones. Dades desagregades per sexe i franja d'antiguitat



Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

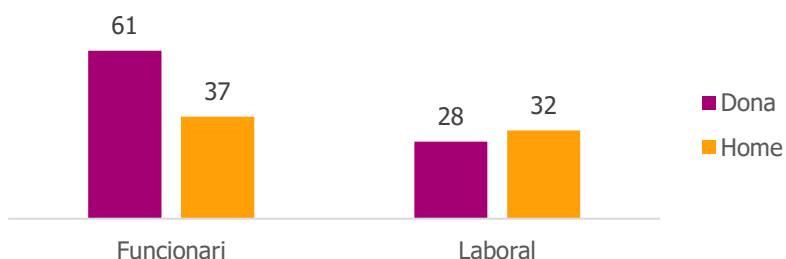


b) Condicions de treball

El segon apartat d'aquest eix recull la informació a través de les diferents tipologies de contracte, jornades i la seva distribució horària.

El 62% de la plantilla de l'Ajuntament és funcionària, davant el 38% que és personal laboral. En aquest sentit, les dones són el 62% del personal funcionari i el 47% del personal laboral.

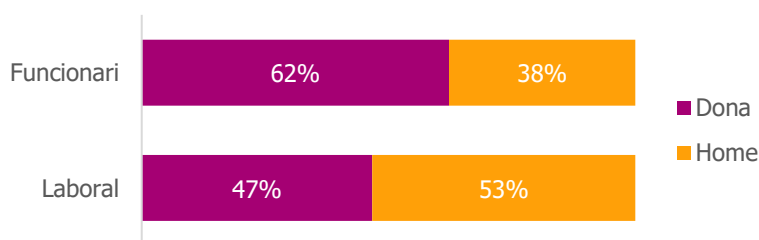
Gràfic 60: Nombre de persones. Dades desagregades per sexe i tipus de contracte



Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Gràfic 61: Percentatge de persones. Dades desagregades per sexe i tipus de contracte



Base: 158

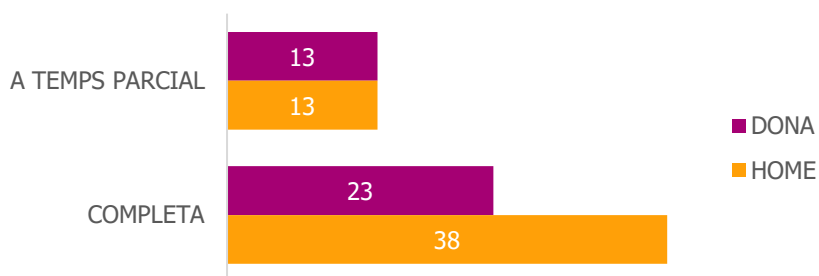
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Pel que fa a la jornada laboral i l'horari, hi ha el mateix nombre de dones com d'homes a jornada a temps parcial (13 dones i 13 homes). Malgrat això, hi ha més homes amb jornada completa que dones (38 homes davant 23 dones).



En aquest sentit, un 78% de les dones tenen jornades de 35 hores davant d'un 23% d'homes que tenen la mateixa jornada. En canvi, el 42% dels homes tenen jornades de 37,5 hores.

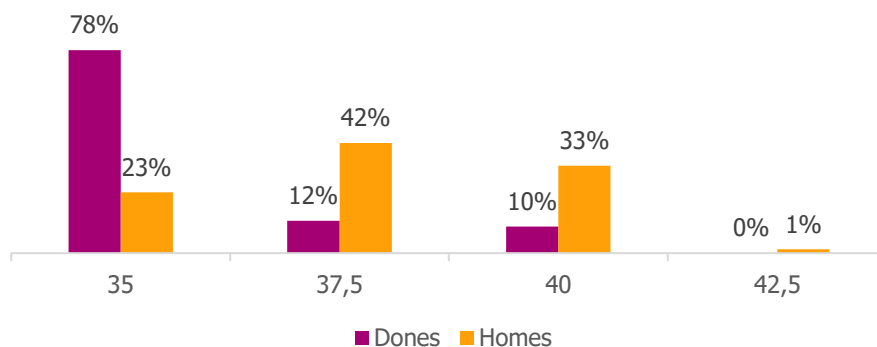
Gràfic 62: Nombre de persones. Dades desagregades per sexe i tipus de jornada



Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Gràfic 63: Percentatge de persones. Dades desagregades per sexe i de jornada



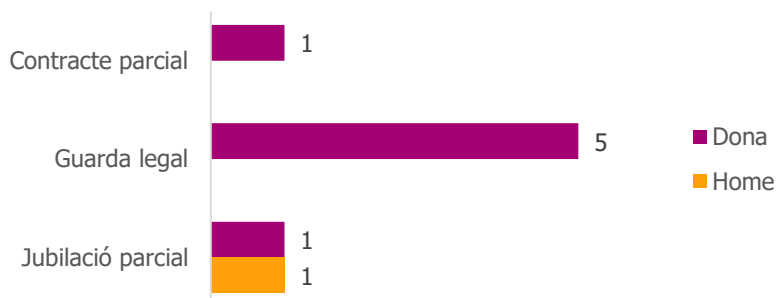
Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

De les persones amb jornades reduïdes, el 71% era per raons de guarda legal, el 14% per contracte parcial i el 14% per jubilació parcial. L'únic home que té aquest tipus de contracte és per una jubilació parcial.



Gràfic 64: Nombre de persones. Dades desagregades per sexe i motiu de la reducció de jornada



Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Finalment, no hi ha dades sobre els horaris de la plantilla per una manca de recollida d'aquesta informació.

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
La plantilla de l'Ajuntament de Vilassar de Mar és força paritària en clau de gènere. Hi ha hagut una alta incorporació de dones en els últims anys. El personal funcionari és el 62% i les dones són el 62% del total de persones en aquesta categoria.	La plantilla està lleugerament envellida i només hi ha dues persones de menys de 30 anys. Més de la meitat de les dones (57%) porten menys de 10 anys a l'ens, contràriament als homes, que només el 35% del total porten menys de 10 anys. Pràcticament la totalitat de les jornades parcials són de dones, majoritàriament per raons de cura d'infants.



5.3. Cultural organitzacional

L'Ajuntament de Vilassar de Mar té com a compromís avançar en l'impuls de les polítiques feministes a escala municipal i és des de la Regidoria de Feminismes i LGBTI+ des d'on s'impulsen les actuacions envers la igualtat de gènere i de sensibilització envers la diversitat.

A més, es compta amb una tècnica de Feminismes que coordina aquestes polítiques i una tècnica en l'àmbit LGBTI+ que coordina des de l'any 2023 el Servei d'Atenció Integral LGBTI+ (SAI) per donar resposta a situacions de discriminació, i també, a qualsevol necessitat d'acompanyament, suport o informació que tingui la ciutadania en relació amb la diversitat sexual i de gènere. Tot i que no és una plaça consolidada.

Els principals projectes desenvolupats des de la Regidoria de Feminismes i LGBTI+ i en els darrers anys són i el SAI LGBTI+ són:

- Protocol municipal d'abordatge de les violències masclistes.
- Pla d'Igualtat 2022-2025 i Pla comarcal del Maresme per la diversitat afectiva, sexual i de gènere 2022-2025.
- Activitats de conscienciació i reivindicació al voltant del 8M, Dia Internacional de les Dones i el 25N, Dia Internacional per a l'erradicació de la violència envers les dones.
- Activitats per commemorar el Dia Internacional contra la LGBTI-fòbia.
- Guia de lectures per educar en la igualtat.
- Marxa exploratòria de dones per a un Vilassar de Mar més segur.



Imatge 1. Imatges de la Regidoria de Feminismes i del SAI LGBTI+





A més, l'Ajuntament de Vilassar de Mar compta amb el Servei d'Informació i Atenció a la Dona (SIAD) com a servei que s'encarrega de facilitar informació, orientació i assessorament en relació amb qualsevol aspecte de la vida de les dones. També al SIAD es realitza la detecció i derivació als serveis especialitzats en l'atenció de situacions de violència masclista. Aquest servei està ubicat a l'espai Galbany.

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
L'Ajuntament compta amb una Regidoria dedicada al desenvolupament de les polítiques d'Igualtat. Des de l'any 2023 es disposa del SAI LGBTI+ al municipi amb una tècnica assignada al servei. La informació relativa al SIAD i el SAI comarcals és visible a la pàgina web de l'Ajuntament.	Consolidar la posició de personal tècnic de Feminismes.

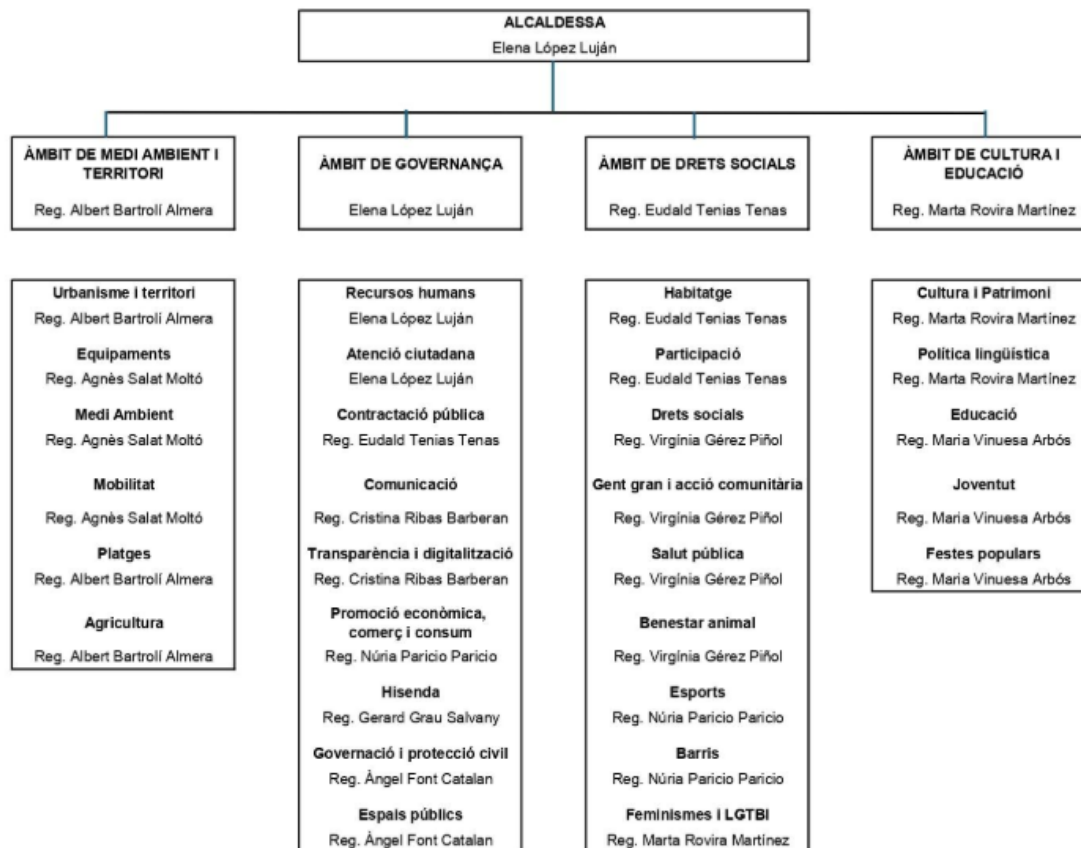
5.4. Classificació professional

L'anàlisi de la classificació professional indaga en la distribució de la plantilla i els diversos grups professionals que la conformen per tal de detectar si es produeixen situacions de segregació vertical o horitzontal.

Primerament, pel que fa a l'organigrama polític, el rol d'alcaldia es porta a terme per part d'una dona, l'alcaldessa Elena López Luján. En total, hi ha 7 dones i 4 homes, per tant, hi predominen les dones.



Imatge 2: Organigrama polític

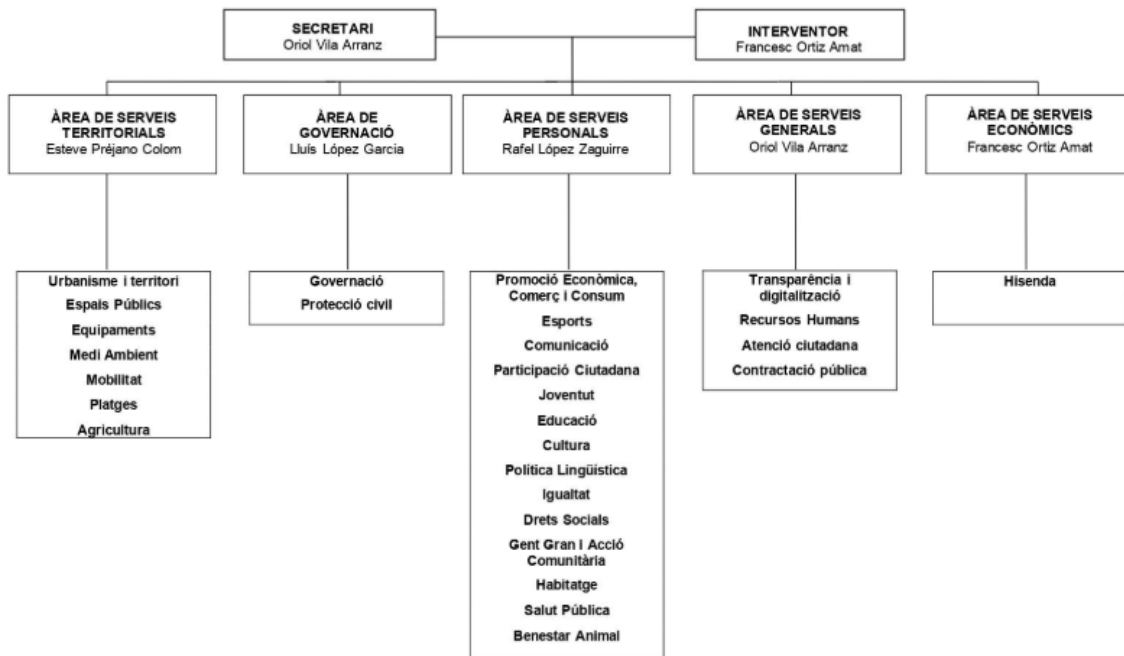


Font: Pàgina web de l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Pel que fa a l'organigrama tècnic, es pot observar com tots els llocs de presa de decisió estan masculinitzats sense que hi hagi cap dona com a cap d'àrea:



Imatge 3: Organigrama tècnic

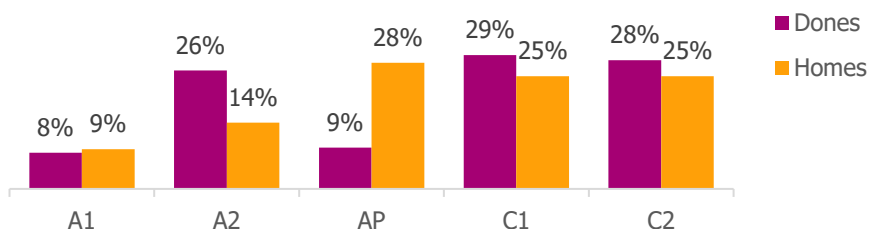


Font: Pàgina web de l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Pel que fa als grups professionals, ressalten diferències en desagregar les dades per sexe. Es pot observar com les dones són, proporcionalment, gairebé el doble en el grup A2 (26% les dones davant el 14% dels homes) mentre que els homes són un 19% més en proporció en el grup AP que les dones. En la resta de grups hi ha percentatges similars entre dones i homes.



Gràfic 65: Percentatge de persones. Dades desagregades per sexe i grup professional



Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Cal destacar que no hi informació disponible sobre el departament o àrea funcional i sobre la categoria professional.

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
La representació política és majoritàriament en mans de dones.	Els caps d'àrea es troben totalment masculinitzats.
Pel que fa als grups professionals, gairebé no hi ha diferències entre dones i homes.	El grup professional AP es troba masculinitzat.

5.5. Infrarepresentació femenina

Les dones tradicionalment han estat invisibilitzades en les diverses esferes i àmbits que conformen la vida quotidiana. Per això, el concepte d'infrarepresentació femenina és fonamental per detectar quin pes té la presència de les dones en els diferents espais de representació i quin és el seu impacte sobre les desigualtats de gènere.



En aquest sentit, la quarta línia estratègica analitza la representació de les dones i els homes en els diferents àmbits que conformen l'ens, a través dels llocs de treball del consistori.

Gràfic 66. Presència de dones i homes per lloc de treball a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Lloc de treball	Dones	Homes	Total
Administratiu/va	12	2	14
Agent	4	17	21
Arquitecte/a	2	0	2
Arquitecte/a tècnic/a	0	1	1
Auxiliar Administratiu/va	23	3	26
Auxiliar Tècnic de Biblioteca	5	1	6
Cap àrea Serveis Territorials	0	1	1
Cap d'àrea de SG i Secretari	0	1	1
Cap de l'Àrea de Serveis Personals	0	1	1
Cap d'unitat Serveis Socials	1	0	1
CAP Gabinet d'alcaldia i protocol	1	0	1
Cap unitat administrativa	1	0	1
Caporal	1	4	5
Conserge	5	5	10
Conservador/a gestora patrimoni documental	1	0	1
Delineant	0	1	1
Educador/a social	4	0	4
Enginyer/a	0	1	1
Enginyer/a tècnic/a	0	1	1
Gestor/a d'equipaments esportius	0	1	1
Inspector/a	0	1	1
Inspector/a d'obres, serveis i medi ambient	0	1	1
Interventor/a	0	1	1
Mestre/a escola d'adults	2	2	4
Oficial de 1º	0	12	12
Responsable manteniment viari	0	1	1
Sergent	0	3	3
Subaltern conserge	0	1	1



Subaltern d'arxiu	1	0	1
Tècnic RRHH	1	0	1
Tècnic/a administració general	1	0	1
Tècnic/a administració general	0	1	1
Tècnic/a auxiliar de ràdio	0	2	2
Tècnic/a auxiliar de recursos humans	1	0	1
Tècnic/a auxiliar medi ambient	1	0	1
Tècnic/a de Comunicació i Premsa	1	0	1
Tècnic/a de Cultura	0	1	1
Tècnic/a de difusió patrimoni cultural	1	0	1
Tècnic/a de joventut	0	1	1
Tècnic/a de participació	1	0	1
Tècnic/a de salut	1	0	1
Tècnic/a de Serveis Personals	1	0	1
Tècnic/a d'Esports	0	1	1
Tècnic/a difusió del patrimoni cultural	1	0	1
Tècnic/a d'Igualtat (Feminismes)	1	0	1
Tècnic/a informàtica	1	0	1
Tècnic/a LGBTI servei integral	1	0	1
Tècnic/a planejament i obra pública	1	0	1
Tècnic/a recursos humans	1	0	1
Tècnica auxiliar recursos humans	2	0	2
Treballador/a familiar	1	0	1
Treballador/a Social	6	1	7
Tresorer/a	1	0	1
Vigilant patrimoni cultural	1	0	1
Total general	89	69	158

Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

En examinar la distribució de cada servei, es pot veure una distribució de gènere marcada en diferents llocs de treball. S'observa una clara masculinització en rols com agents, caporals, oficials de 1º i sergents, on predominen els homes. En canvi, rols com



administratius/ves, auxiliars administratius/ves i treballadors/es socials estan majoritàriament ocupats per dones, reflectint una feminització d'aquestes àrees. La feminització i la masculinització d'aquests departaments està molt relacionada amb els rols de gènere i les tasques que d'aquests se'n deriven, aplicades a les àrees laborals.

No obstant, hi ha àrees amb major equilibri respecte al gènere, com mestres d'escola d'adults i conserges, on la distribució entre dones i homes més igualitària. Cal destacar també que hi ha diversos rols unipersonals amb una presència equilibrada de dones i homes i hi ha dones assumint rols de gestió i especialització com la cap de Serveis Socials, la cap del Gabinet d'alcaldia i protocol i la cap de la unitat administrativa.

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
Hi ha tant dones i com homes assumint rols de gestió i especialització a l'Ajuntament.	Existeix feminització i la masculinització d'alguns departaments està molt relacionada amb els rols de gènere i les tasques que d'aquests se'n deriven, aplicades a les àrees laborals. En aquest sentit, caldria tendir progressivament cap a l'harmonització i l'equilibri de gènere d'aquests llocs de treball.

5.6. Procés de selecció i contractació

Aquesta línia d'anàlisi de la diagnosi de gènere recull les mesures disponibles a l'Ajuntament de Vilassar de Mar per garantir un accés igualitari als processos de selecció i contractació, per tal d'evitar els biaixos inconscients que poden donar peu a la segregació horitzontal i vertical i garantint justícia i equitat a la feina.

No s'han incorporat mesures en matèria d'igualtat d'oportunitats en les convocatòries i ofertes d'ocupació dels processos de selecció i contractació. Malgrat això, sí que s'ha previst incorporar-les en els pròxims processos de contractació del cos de la Policia Local, d'acord amb la LLEI 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals, en concret, amb la Disposició addicional Vuitena article 2:



“El nombre de places reservat per a dones ha d'ésser proporcional als objectius perseguits, i no pot ésser superior al 40% de les places convocades ni inferior al percentatge que sigui establert pel pla d'igualtat de cada ajuntament. Com a regla general, fins que els ajuntaments no elaborin aquests plans d'igualtat, el percentatge mínim no pot ésser inferior al 25% de les places convocades, sempre que se'n convoquin més de tres.”

Per exemple, al 29 de febrer de 2024 es va iniciar un procés selectiu d'agent de la Policia Local. En l'anunci no es va emprar llenguatge inclusiu de forma sistemàtica (p. ex. alcalde però també funcionari o funcionària). Tampoc es van incloure criteris específics relatius a la igualtat de gènere. Els dos candidats finals van ser dos homes. La resta d'anuncis del cos de la Policia Local van seguir els mateixos criteris, encara que sí que es van presentar dones.

En relació amb les altres bases analitzades, destaca que aquestes procuren la redacció mitjançant un ús no sexista del llenguatge, afavorint el trencament d'estereotips de gènere vinculats al mercat laboral.

Imatge 4: Anunci de les bases del procés selectiu d'un lloc de treball d'agent de la Policia local en comissió de serveis

DOCUMENT ANUNCI	ORIGEN RECURSOS HUMANS	REFERÈNCIA 2024/000002/1458
Codi Segur de Verificació: a8c41da9-6d3f-455d-892b-1dd3936f4ca8 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2024_19403473 Data d'impressió: 21/02/2024 14:00:05 Pàgina: 1 de 8		
SIGNATURES 1.- LAURA MARTINEZ PORTELL (TCAT) (Alcaldeessa), 19/02/2024 13:04		





Ajuntament de
Vilassar de Mar

EDICTE

Es fa públic que mitjançant Decret d'alcaldia 2024DECR000704 de data 16 de febrer de 2024 s'aprova la convocatòria i les bases per proveir mitjançant comissió de serveis un lloc d'agent de la Policia Local de l'Ajuntament de Vilassar de Mar i la creació d'una borsa.

Les bases així com la convocatòria es publicaran en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (BOPB), en el tauler d'anuncis de la Corporació i en el web municipal de l'Ajuntament de Vilassar de Mar.

El termini de presentació de sol·licituds serà de 5 dies hàbils a partir de l'endemà d'aquesta publicació de bases i convocatòria al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

S'insereix a continuació les bases reguladores d'aquesta convocatòria:

BASES DE LA CONVOCATÒRIA DEL PROCÉS SELECTIU PEL SISTEMA DE CONCURS DE PROVISIÓ UN LLOC D'AGENT DE LA POLICIA LOCAL MITJANÇANT COMISSIÓ DE SERVEIS



Diputació
Barcelona

<https://bop.diba.cat>

Pàg. 1-8

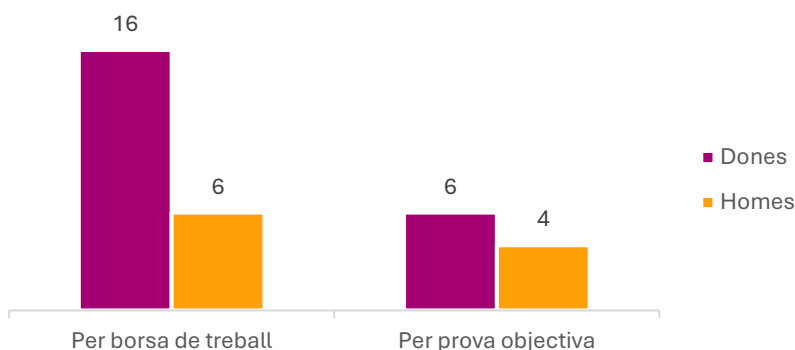
202410037887

Font: Pàgina web de l'Ajuntament de Vilassar de Mar



En el darrer any 2023, hi ha hagut 32 incorporacions per processos selectius, on es van incorporar 22 persones per borsa de treball i 10 per prova objectiva. Com s'observa en el següent gràfic hi ha una inserció majoritària per part de les dones en comparació amb els homes en ambdues modalitats de contractació.

Gràfic 67. Processos de selecció, per modalitat i sexe (2023)



Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Gràfic 68. Grups professionals de les seleccions, per sexe (2023)

Grup professional de la selecció	Dones	Homes	Total general
A1 Tècnic/a administració general	1	1	2
A1 Tècnica serveis personals (Igualtat/Feminismes)	1		1
A2 Arquitecte tècnic		1	1
A2 Mestre Escola Adults	2	2	4
A2 Tècnica de Recursos Humans	1		1
A2 Tècnica Serveis personals (Educadora social)	1		1
A2 Tècnica Serveis personals (Treballadora social)	1		1
A2 Tècnica serveis personals LGTBI	1		1
AP Conserge	2	1	3
AP Conserge escola		1	1
AP Oficial de primera pintor		1	1
C1 Administrativa	2		2
C1 Tècnica auxiliar Biblioteca	1		1



C1 Tècnica auxiliar Recursos Humans	3		3
C2 Administrativa (cap gabinet Alcaldia)	1		1
C2 Agent policia	3	3	6
C2 Auxiliar administratiu	2		2
Total general	22	10	32

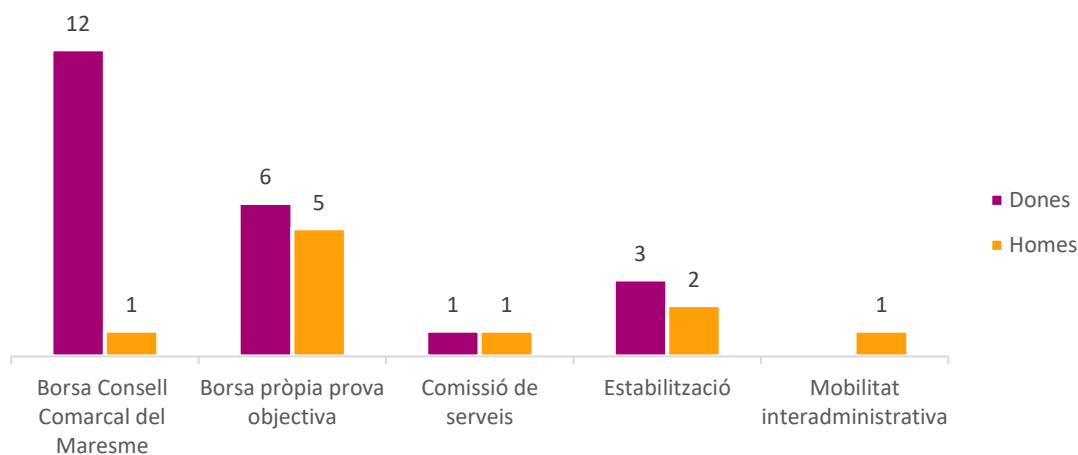
Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Segons el grup professional de la selecció, cal esmentar que els homes s'han incorporat en major mesura en professions tradicionalment masculinitzades com consergeria o policia local, mentre que les dones es distribueixen de manera més diversa en els diferents grups professionals.

Pel que fa a la modalitat de contractació, la modalitat amb major incidència es produeix a través de la Borsa del Consell Comarcal del Maresme, on destaca una significativa contractació de dones. La distribució per sexe és més equilibrada a la resta de modalitats, tot i que les dones són més nombroses respecte al total general.

Gràfic 69. Processos de selecció, per detalls de la selecció i sexe (2023)



Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar



PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
En el darrer any 2023, hi ha hagut 32 incorporacions per processos selectius. En relació amb les bases analitzades, destaca que aquestes procuren la redacció mitjançant un ús no sexista del llenguatge, afavorint el trencament d'estereotips de gènere vinculats al mercat laboral.	Es preveu incorporar mesures en matèria d'igualtat d'oportunitats en els pròxims processos de contractació del cos de la Policia Local, d'acord amb la LLEI 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals, en concret, amb la Disposició adicional Vuitena article 2. Seria recomanable sistematitzar la utilització del llenguatge inclusiu en les bases dels processos selectius. Segons el grup professional de la selecció, cal esmentar que els homes s'han incorporat en major mesura en professions tradicionalment més masculinitzades.

5.7. Formació

En l'anàlisi relativa a la formació, s'observa si, per una banda, es fa formació en qüestions relacionades amb la igualtat de gènere i, per altra banda, si a altres formacions s'ha incorporat la perspectiva de gènere.

El Conveni col·lectiu de les condicions econòmiques, socials i de treball del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Vilassar de Mar (2017-2021) i l'Acord regulador de les condicions econòmiques, socials i de treball del personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Vilassar de Mar recull en l'article 35 les especificacions relatives a la formació del personal en el qual s'indica que s'establirà un pla de formació que es formularà anualment per la Comissió Paritària de Seguiment.

En aquest sentit, l'Ajuntament de Vilassar de Mar té un pla de formació de 2017-2019, però que mai es va posar en pràctica. El Pla no té inclosa la perspectiva de gènere dins del perfil competencial, així com cap objectiu vinculat a la matèria. Malgrat això, cal destacar que en el pla hi ha tres formacions específiques associades a Programes d'igualtat de gènere d'un total de 101 formacions:

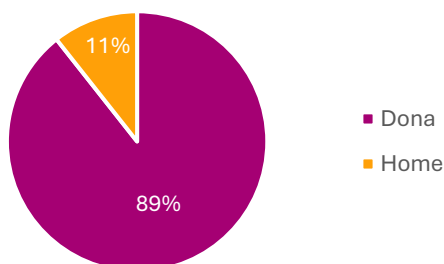


- Educació i lleure amb perspectiva de gènere (pel personal tècnic d'educació i de participació ciutadana).
- Claus per a la implementació de polítiques públiques d'igualtat i LGTBI (per treballadors/es socials).

El procediment de formació desenvolupat des de l'Ajuntament comença amb una proposta formativa per part de la persona interessada, que és valorada pel cap d'àrea corresponent i pel departament de recursos humans. L'oferta formativa es dona a conèixer a la plantilla mitjançant correu electrònic, fonamentalment de la Diputació de Barcelona i de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

En 2023, es van dur a terme un total de 47 formacions ofertes per la Diputació de Barcelona i un 89% van ser dones i un 11% van ser homes. En concret, es van desenvolupar 7 formacions vinculades a la perspectiva de gènere, consistint en el 15% del total i demanats des de Gerència de Serveis de Cultura i Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania.

Gràfic 70: Formacions de la Diputació de Barcelona en 2023, per gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Ajuntament de Vilassar de Mar



Taula 1: Formacions de perspectiva de gènere de la Diputació de Barcelona en 2023

Nom de la formació	Càrrec/Lloc de treball	Gènere
Càpsula de Violències Masclistes	Arquitecte Municipal	Dona
Espais de convivència i proximitat: Claus per a la detecció de les violències masclistes	Tècnic diversitat/ civisme/ convivència/ igualtat	Dona
Incorporació de la perspectiva de gènere en documentació i recerca de col·leccions museístiques	Gerència de Serveis de Cultura	Dona
Joc interactiu SHE: Diversitat i inclusió en les organitzacions	Tècnic auxiliar escenari	Dona
Joves i gènere: educació, lleure i prevenció amb perspectiva feminista i LGTBI	Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania	Dona
Polítiques de promoció i suport de les cures	Tècnic especialista	Dona
LAB-Lideratge estratègic de les polítiques de gènere	Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania	Dona

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Ajuntament de Vilassar de Mar



PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
Hi ha formacions en perspectiva de gènere, encara que no es troben generalitzades a tot el serveis.	Actualitzar el Pla formatiu amb perspectiva de gènere.

5.8. Promoció professional

Les promocions internes de l'Ajuntament es recullen als **articles 63 i 64** del Conveni col·lectiu de les condicions econòmiques, socials i de treball del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Vilassar de Mar i l'Acord regulador de les condicions econòmiques, socials i de treball del personal funcionari.

Ambdós articles exposen que la plantilla podrà accedir mitjançant aquesta promoció interna a escales del grup immediatament superior al qual pertanyi o del mateix grup.

Específicament, es reservaran en les respectives convocatòries, **com a mínim el 25%, de les places convocades, per a promoció interna.** Les vacants de promoció interna que quedin desertes en no haver obtingut els aspirants la puntuació mínima exigida per a la superació de les corresponents proves, s'acumularan a la resta d'oferta de places en torn lliure.

Durant l'any 2023 no s'ha realitzat cap promoció interna. No obstant, cal esmentar que durant el període 2020-2022 es van portar a terme 9 promocions internes: 6 homes i 3 dones que van promocionar del grup C1 al grup C2.

Finalment, l'Ajuntament no disposa de Plans de carrera.



PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
Segons l'acord regulador i el conveni col·lectiu es reservaran en les respectives convocatòries, com a mínim el 25%, de les places convocades, per a promoció interna. Tot i que no s'han produït promocions internes durant l'any 2023, hi ha hagut 9 promocions internes durant el període 2020-2022.	Es recomana Plans de carrera per incentivar el desenvolupament de les competències i habilitats de la plantilla de l'ens.

5.9. Retribucions i auditoria retributiva

El novè punt de la diagnosi busca valorar la política salarial de l'ens local i si es compleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que als llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.

En l'actualitat, la bretxa salarial encara és present avui en dia en diversos àmbits de la nostra societat, sent les dones les que en molts sectors laborals encara ara perceben un salari inferior al dels homes. Actualment, **segons el darrer informe d'evolució de la bretxa salarial de gènere, elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu, la bretxa a Catalunya se situa en el 19,9% (2021).**

Així, aquest indicador de la bretxa de gènere és clau per analitzar la política salarial des de la perspectiva de gènere, ja que mesura la diferència de les retribucions mitjanes que perceben les dones i els homes i permet detectar si existeix la desigualtat salarial de gènere.

El capítol IX de l'Acord regulador de les condicions econòmiques, socials i de treball del personal funcionari i del Conveni col·lectiu de les condicions econòmiques, socials i de treball del personal laboral al serveis de l'Ajuntament de Vilassar de Mar es dedica específicament a les condicions econòmiques, en el qual s'exposa:

- Règim retributiu.



- Conceptes retributius.
- Retribucions bàsiques.
- Retribucions complementàries.
- Disponibilitat horària.
- Gratificacions per serveis extraordinaris.
- Indemnització per raó de servei.
- Retribucions en espècie.
- Càlcul de l'IPC.
- Extensió a acords de la mesa general de la funció pública.

Tot i que als capítols es recull que les retribucions bàsiques i complementàries del personal al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i seran de la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a la Funció Pública, no es recull cap article que faci esment específic al dret de les persones treballadores de l'ens local a no ser discriminades retributivament per raó de sexe.

Es mostra a continuació tota la informació analitzada relativa a les retribucions de les persones treballadores, desagregant les dades per sexe i grup professional i seguint les indicacions del Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, tenint en compte les dades disponibles de l'any 2023:

Taula 2. Mitjana i mediana de la retribució anual bruta, per sexe

Retribucions	Dones	Homes	Total general	Bretxa
Mitjana	32.017,99 €	38.017,09 €	34.637,85 €	15,8%
Mediana	31.282,67 €	35.074,44 €	32.971,53 €	10,8%

Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

La normativa vigent estipula la importància de calcular la mitjana aritmètica i la mediana en els càlculs salarials entorn les possibles diferències retributives. Per això, l'anterior taula recull aquests càlculs sobre la retribució anual bruta. En aquests s'observa una diferenciació entre l'anàlisi de la mitjana i la mediana, elements que s'abordaran a continuació.



En el càlcul de la mitjana, destaca l'existència d'una diferència salarial en detriment a les dones. Així, la bretxa salarial a l'Ajuntament de Vilassar de Mar és del 15,8%*. Concretament, els homes perceben 5.999,1€ més que les dones.

La bretxa salarial en base a la mediana, que ofereix una mirada més concreta sense veure's influenciada per l'impacte dels valors més extrems, es troba en un 10,8%, percentatge que disminueix respecte a la mitjana.

Aquesta diferència salarial és conseqüència de diversos factors, com són els diferents grups professionals, l'antiguitat, els llocs de treball i els complements salarials, principalment. Per tant, és clau observar com es distribueixen les retribucions en els diversos grups professionals de l'ens, per tal de detectar si aquestes són equitatives als diferents nivells, o si pel contrari, hi ha diferències salarials en aquestes.

Recordem que la distribució de la plantilla segons grups professionals és la següent:

Taula 3. Distribució de la plantilla per grup professional i sexe

- Grup A1: 7 dones i 6 homes
- Grup A2: 23 dones i 10 homes
- Grup C1: 26 dones i 17 homes
- Grup C2: 25 dones i 17 homes
- Grup AP: 8 dones i 19 homes

Base: 158

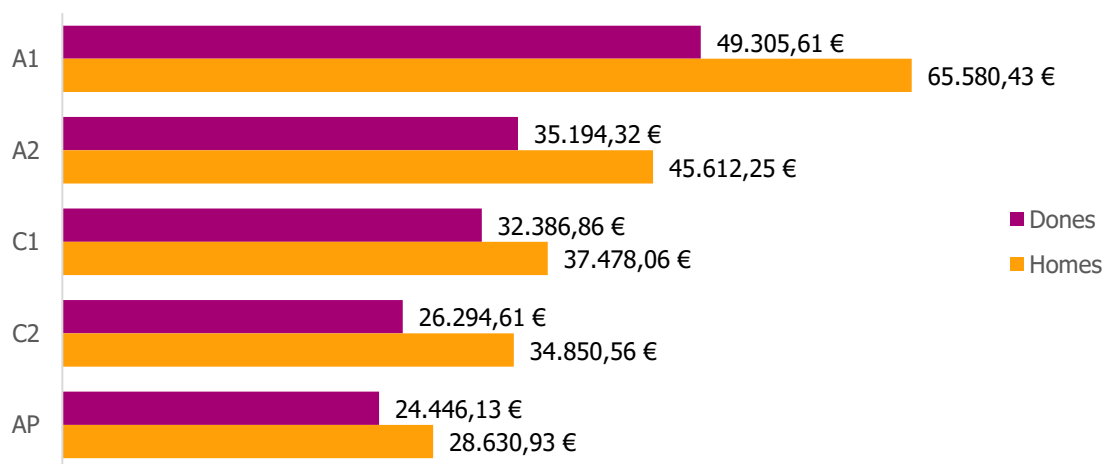
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

A continuació es recullen tots aquests conceptes que permetran detectar quins elements motiven les diferències salarials.

*A causa de les discrepàncies entre l'empresa consultora que ha elaborat el pla i l'Ajuntament de Vilassar de mar sobre el càlcul de la bretxa salarial, l'Ajuntament aclareix que aprova el pla, però es compromet a fer una revisió del càlcul de la bretxa a la meitat del període de vigència d'aquest document.



Gràfic 71. Mitjana de la retribució total anual, per sexe i grup professional



Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

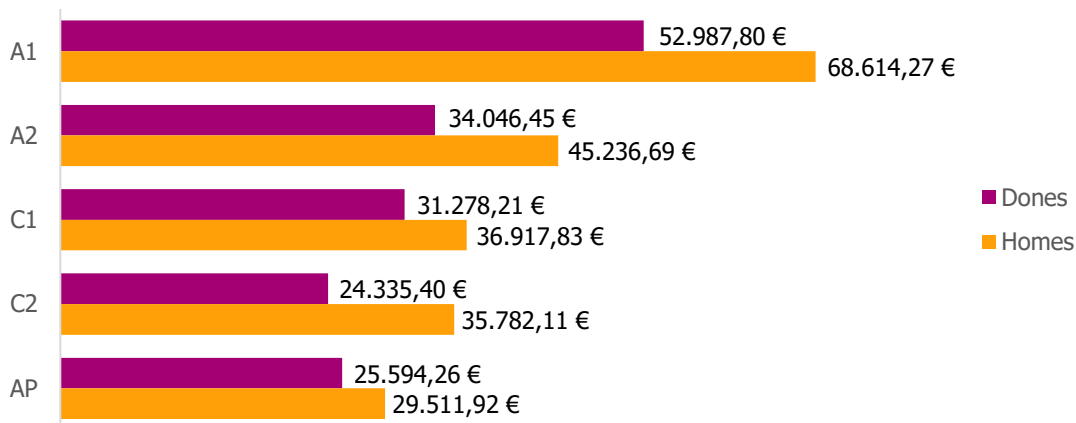
Tal com recull l'anterior gràfic, hi ha diferències molt significatives en la retribució salarial total anual dels diferents grups professionals. D'entrada, **es percep una gran diferència salarial en els grups A1, A2 i C2, en detriment a les dones.**

La diferència més àmplia es detecta al grup A1, on els homes perceben de mitjana 16.274,82€ anuals més que les dones. Això i tot, cal mencionar que un dels homes que pertany al grup professional A1 desenvolupa un total d'hores de treball superior a la mitjana dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament.

Els grups C1 i AP són els que presenten una bretxa salarial de gènere menor. No obstant, concretament, en el grup C1 els homes cobren de mitjana 5.091,2€ anuals més que les dones i 4.184,8€ més en el cas del grup AP.



Gràfic 72. Mediana de la retribució total anual, per sexe i grup professional



Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

En analitzar la mediana de la retribució total anual, s'observen diferències similars al càlcul de la mitjana. No obstant, en alguns grups ha disminuït la situació de bretxa salarial. **Això succeeix perquè el càlcul de la mediana no es veu influenciada pels valors extrems.**

Taula 4. Bretxes salarials, per sexe i grup professional

Grup	Bretxa a partir de la mitjana	Bretxa a partir de la mediana
Grup A1	24,8%	22,8%
Grup A2	22,8%	24,7%
Grup C1	13,6%	15,3%
Grup C2	24,6%	32,0%
Grup AP	14,6%	13,3%
Total	15,8%	10,8%

Base: 158

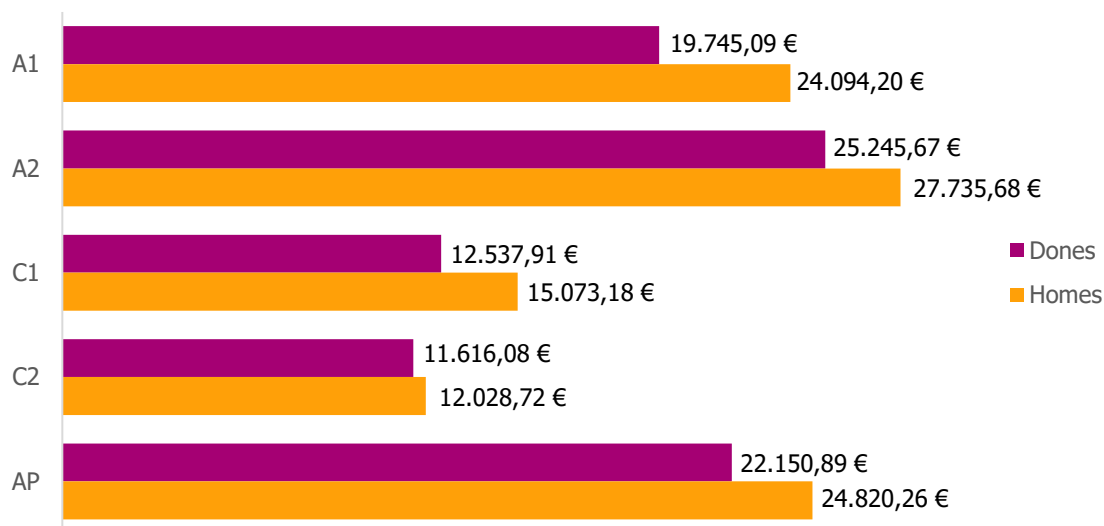
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Un cop analitzades les diferències salarials a través de la mitjana i la mediana i les bretxes salarials existents als diferents grups professionals, es porta a terme l'anàlisi de manera més desglossada, segons els diferents conceptes retributius. A continuació s'exposen les dades relatives al salari base anual i els complements salarials.



➤ Salari base anual

Gràfic 73. Sou base anual, per sexe i grup professional



Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

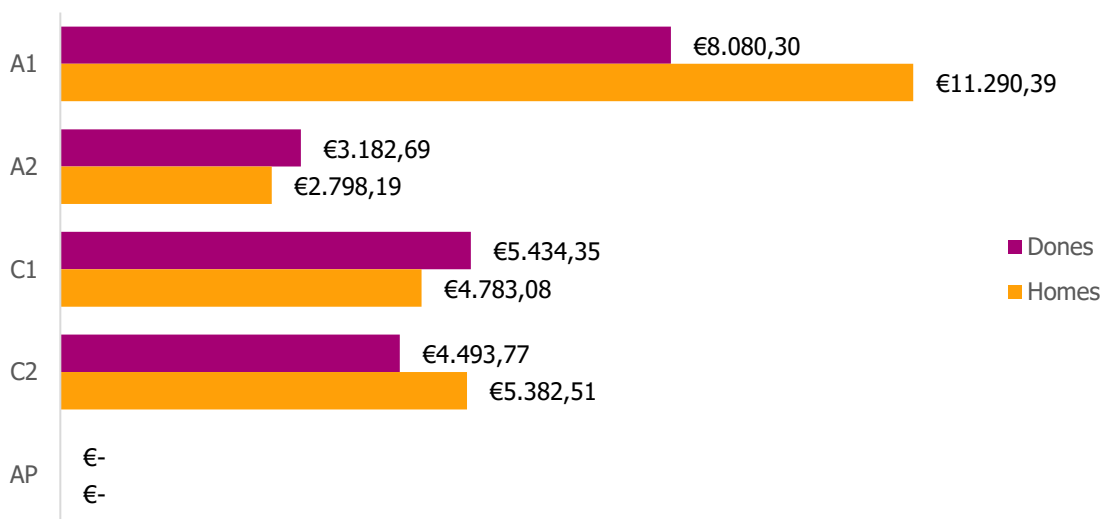
Respecte al salari base anual percebut per la plantilla, s'observen de nou diferències salarials en tots els grups professionals, tot i que més reduïdes respecte a les retribucions totals anuals.

La diferència salarial més elevada continua essent la que es produeix al grup A1, seguida dels grups C1 i C2. Per exemple, al grup A1, els homes guanyen 4.349,11 € més que les dones de mitjana. Així mateix, els grups C1 i AP són novament els que presenten una bretxa salarial de gènere menor.



➤ Complement de destinació

Gràfic 74. Mitjana del complement de destí, per sexe i grup professional



Base: 158

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilassar de Mar (2023)

En la retribució dels complements de destinació percebuts anualment també es detecta l'existència de la bretxa salarial en els diferents grups professionals. No obstant, es produeixen tant en detriment de les dones com en detriment dels homes.

Començant amb el grup A1, s'evidencia una escletxa del 28,4%, en detriment de les dones, seguint la tendència al llarg de tot l'anàlisi retributiu.

D'altra banda, al grup A2, la bretxa es presenta en negatiu, amb un -13,7%, indicant que les dones perceben un 13,7% més que els homes de mitjana.

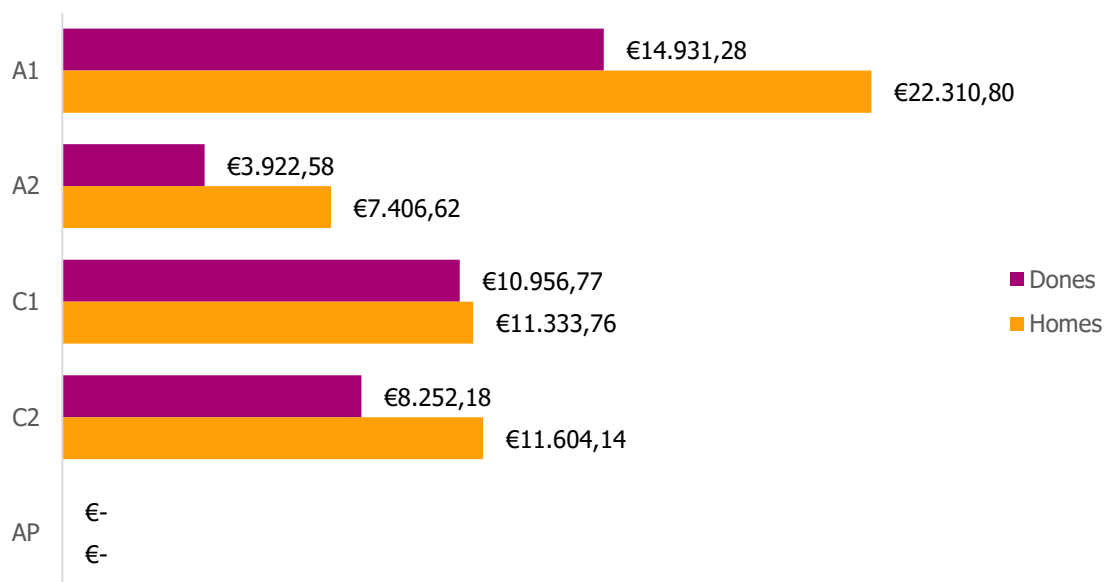
Pel que fa al grup C1, la bretxa és del -13,6%, element que mostra que les dones superen els homes en termes salarials en aquest complement. Tanmateix, al Grup C2, la bretxa es torna a favor dels homes, amb un 16,5% de diferència salarial.

Finalment, el grup AP no percep el complement de destinació, per la qual cosa no es pot realitzar l'anàlisi.



➤ Complement específic

Gràfic 75. Mitjana del complement de destí, per sexe i grup professional



Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Pel que fa al complement específic percebut anualment, destaca la desigualtat salarial en tots els grups professionals, en detriment a les dones. Desagregant les dades segons el grup professional s'observa que les majors diferències s'evidencien en els grups A1 i A2, arribant al 47,0% i al 33,1% respectivament. Concretament, les dones del grup A1 perceben de mitjana anualment 7.379,52€ menys que els seus companys, mentre que al Grup A2, la diferència en la retribució anual del complement específic és de 3.484,04€.

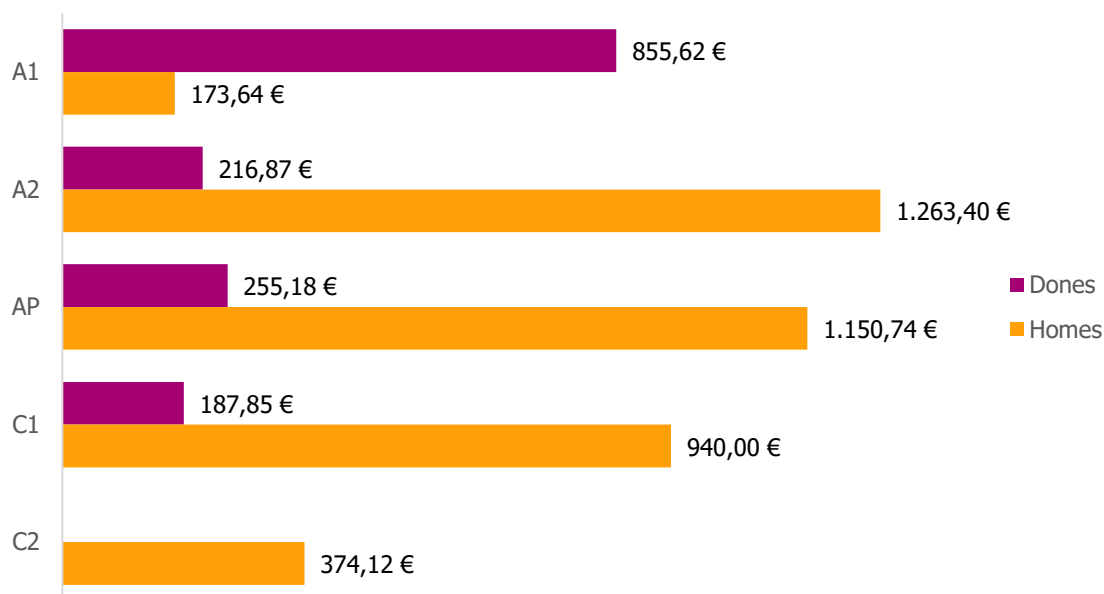
Pel que fa al grup C1, la bretxa és només del 3,3%, i indica una gairebé paritat salarial entre homes i dones en aquest complement. Per contra, al grup C2, la bretxa és del 28,9%, mostrant una diferència substancial en els salaris entre homes i dones.

El grup AP no percep el complement de destí, per la qual cosa no es pot realitzar l'anàlisi.



➤ Complement de productivitat

Gràfic 76. Mitjana del complement de productivitat, per sexe i grup professional



Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

En relació amb la mitjana del complement de productivitat per sexe i grup professional es detecten diferències notables. No obstant, aquest complement cal esmentar que únicament ha estat percebut per 13 persones treballadores: 4 dones i 9 homes.

Al grup A1 han percebut aquest complement 3 persones: 1 dona i 2 homes. La bretxa salarial és notable en detriment dels homes, degut al fet que la dona que pertany a aquest grup percep un alt complement de productivitat.

Tanmateix, a la resta de grups professionals la bretxa es produeix en detriment de les dones i la bretxa general total del complement de productivitat ascendeix a un 76%. Cal esmentar que la meitat de les persones que han percebut aquest complement pertanyen a la Policia Local.



PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
	Existeix bretxa salarial en detriment de les dones que treballen a l'ens, especialment al grups A1, A2 i C2, i de manera generalitzada a tots els complements salarials. Aquesta diferència salarial és conseqüència de diversos factors, com són els diferents grups professionals, l'antiguitat, els llocs de treball i els complements salarials.

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

A causa de la divisió sexual del treball en el món laboral, les dones han assumit històricament el pes de les responsabilitats vinculades amb les tasques de cura i reproducció. Aquest fenomen repercuteix directament en la discriminació de les dones en l'àmbit laboral, afectant aspectes com l'entrada al mercat laboral, les oportunitats de promoció i la possibilitat de formació. A més, contribueix a mantenir la realitat de la doble jornada laboral i domèstica.

És fonamental que les organitzacions implementin mesures destinades a millorar la conciliació entre la vida personal, familiar i professional, i promoguin iniciatives que fomentin la corresponsabilitat entre dones i homes.

El Conveni col·lectiu de les condicions econòmiques, socials i de treball del personal laboral i l'Acord regulador de les condicions econòmiques, socials i de treball del personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Vilassar de Mar, recull els principals acords en matèria de conciliació i corresponsabilitat:



Taula 5. Principals acords en matèria de conciliació i corresponsabilitat

- Article 28. Permisos.
- Article 29. Reduccions de Jornada.
- Article 30. Excedències.
- Article 31. Avís de reingrés.
- Article 32. Baixa laboral i continuïtat de la baixa.
- Article 33. Deure de comunicació acreditació i continuïtat de baixa i alta laboral

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilassar de Mar.

El Conveni i l'Acord, a banda dels articles exposats a l'anterior figura sobre permisos i mesures de conciliació, també exposa les condicions de treball de la plantilla i altres elements relatius a l'organització de la jornada laboral.

Destaca positivament que **aquest acord de condicions i conveni indiquen mesures específiques, adreçades a dones víctimes de violència de gènere, persones amb malalties cròniques i diverses mesures adreçades a la maternitat i la paternitat.**

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
L'Ajuntament de Vilassar de Mar aplega a l'Acord comú de condicions i al Conveni Col·lectiu les mesures de conciliació de l'organització. Es recullen mesures específiques, adreçades a dones víctimes de violència de gènere, persones amb malalties	Una de les demandes principals a l'enquesta adreçada al personal treballador és fomentar el teletreball, la flexibilitat horària i més informació sobre les mesures de conciliació. Cal esmentar que actualment s'està treballant en un Reglament de teletreball.



cròniques i diverses mesures adreçades a la maternitat i la paternitat.

Seria recomanable incorporar al Conveni Col·lectiu i a l'Acord comú de condicions de treball mesures vinculades a la nova normativa estatal, reconeixent el dret a la salut menstrual, l'accés a les tècniques de reproducció humana assistida i l'erradicació de les violències masclistes.

5.11. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

L'Ajuntament de Vilassar de Mar, des de la Regidoria de Feminismes i LGBTI+, ha treballat durant els darrers anys el Protocol de prevenció d'actuació en cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere. Aquest document cal esmentar que actualment està pendent d'aprovar.

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
	Caldria acabar la redacció i aprovar el Protocol de prevenció d'actuació en cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.



5.12. Mesures contra les violències masclistes

Pel que fa a les mesures contra les violències masclistes l'Ajuntament està adherit al Protocol Comarcal d'Abordatge de les Violències Masclistes i LGBTI-fòbiques a l'espai públic i en contextos d'oci (2021) del Consell Comarcal del Maresme.

A més, en 2023 va desenvolupar el Protocol d'abordatge de les violències masclistes Ajuntament de Vilassar de Mar per la intervenció en situacions de violències masclistes al municipi.

En relació amb les mesures específiques a les quals es poden acollir les treballadores víctimes de violència masclista, destaca que tant el Conveni col·lectiu de les condicions econòmiques, socials i de treball del personal laboral com l'Acord regulador de les condicions econòmiques, socials i de treball del personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Vilassar de Mar, recullen els següents articles:

- **Article 28.11** Les víctimes de situacions de violència de gènere, que per aquest motiu s'hagin d'absentar del lloc de treball, tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència socials.
- **Article 29.2** Reducció de jornada d'un terç o de la meitat, amb dret al 80% i 60% de les retribucions. Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra podran gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada laboral, amb la percepció del 80% i del 60% de la retribució.
- **Article 30.4** Excedència voluntària per violència de gènere: L'excedència voluntària per violència de gènere, s'atorga a les víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin. Comportarà la percepció del cent per cent (100%) de les retribucions bàsiques durant sis mesos. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius, i comporta la reserva del lloc de treball durant sis mesos, ampliables a divuit mesos, sens perjudici que



es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa vigent.

- **Article 42.3** En situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades públiques víctimes de violència de gènere i els empleats públics víctimes de violència domèstica, es percebrà des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilassar de Mar.

En resum, en aquests articles es fa esment al dret a la reducció de la jornada laboral amb una compensació salarial per a les dones víctimes de violència de gènere, l'opció d'excedència voluntària amb el pagament del 100% de les retribucions bàsiques durant sis mesos amb reserva del lloc de treball, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat i garanteix que les absències laborals de les víctimes de violència de gènere siguin considerades justificades, amb flexibilitat horària.

Com a millora, es recomana impulsar mesures d'assessorament i suport psicològic o mèdic a les dones víctimes de violència masclista, així com estudiar la possibilitat d'incorporar mesures addicionals preveu la normativa vigent.

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
El Conveni col·lectiu i l'Acord regulador de l'Ajuntament de Vilassar de Mar recullen mesures específiques a les quals es poden acollir les treballadores víctimes de violència masclista i domèstica.	Es recomana desenvolupar mesures de sensibilització sobre les violències masclistes de manera transversal a l'ens. Impulsar mesures d'assessorament i suport psicològic o mèdic a les dones víctimes de violència masclista.



5.13. Salut des de la perspectiva de gènere

Les desigualtats de gènere també influeixen en els riscos laborals, motiu pel qual és indispensable incorporar la perspectiva de gènere i dissenyar actuacions en aquesta direcció, que protegeixin la salut laboral de totes les persones treballadores. A continuació s'analitzarà la normativa en matèria de salut laboral i la documentació sobre aquesta temàtica de l'Ajuntament de Vilassar de Mar, així com la recollida de dades sobre les baixes laborals per malaltia.

En el Conveni col·lectiu de les condicions econòmiques, socials i de treball del personal laboral i l'Acord regulador de les condicions econòmiques, socials i de treball del personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Vilassar de Mar es troben els articles que formen part del Capítol VII la normativa relacionada i aplicable en temes de seguretat i salut laboral:

- Article 66. Objecte.
- Article 67. Comitè de seguretat i salut laboral.
- Article 68. Delegats de prevenció.
- Article 69. Competències dels delegats de prevenció.
- Article 70. Garanties dels delegats de prevenció.
- Article 71. Crèdit horari dels delegats de prevenció.
- Article 72. Revisions mèdiques

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vilassar de Mar.

No es disposa informació en relació amb la incorporació de la perspectiva de gènere en el Pla de prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament. En relació amb les baixes laborals de les persones treballadores de l'Ajuntament de Vilassar de Mar, es recullen a continuació les dades relatives als processos d'incapacitat l'any 2023, per malaltia comuna o professional.



Taula 6. Baixes laborals durant el 2023, per sexe i tipologia.

Baixes	Dones	Homes
Mitjana de dies de baixa	29	46
Nombre de baixes (totals)	50	35
Per malaltia comuna	49	33
Per accident de treball	1	2

Base: 158

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta a l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Durant el 2023, hi ha hagut un total de 85 baixes a l'Ajuntament de Vilassar de Mar per part de 50 dones i 35 homes. Com s'observa a l'anterior taula es detecten diferències notòries de gènere, ja que les dones han patit un nombre més alt de processos de baixes laborals que els homes.

No obstant, respecte a la mitjana de dies de baixa, els homes (46 dies de mitjana de baixa) superen significativament a la mitjana de les dones (29 dies de mitjana de baixa). Pel que fa a la causa dels processos de baixa mèdica, la majoria de casos han estat per malaltia comuna i s'han produït 3 baixes per accident de treball (1 dona i 2 homes).

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
	Seria important incorporar al Pla de prevenció de riscos laborals la perspectiva de gènere de forma transversal en l'àmbit de la salut laboral.



5.14. Comunicació no sexista

La comunicació és un altre dels àmbits d'actuació on les administracions públiques i organitzacions han d'incorporar el principi d'igualtat efectiva de dones i homes.

L'Ajuntament de Vilassar de Mar té un Pla de Comunicació elaborat en 2021 que s'empra com document de treball per part de la Regidoria de Comunicació, però que no ha estat aprovat per cap òrgan de l'Ajuntament. El llenguatge utilitzat en el document és inclusiu, tenint present el desdoblament femení i masculí i l'ús de paraules neutres com ciutadania. Malgrat això, no hi ha cap referència específica ni recomanació sobre la comunicació no sexista, amb perspectiva de gènere o inclusiva.

L'Ajuntament no compta amb un guia d'ús del llenguatge no sexista, però en desembre de 2023 es van adherir al Pla comarcal del Maresme per la diversitat afectiva, sexual i de gènere i disposen d'una guia de comunicació inclusiva, tot i que no s'han desenvolupat formacions específiques sobre comunicació i llenguatge inclusiu i no sexista pel personal.

Les comunicacions internes amb la plantilla s'efectuen mitjançant correu electrònic de les diferents llistes de distribució perquè no tenen intranet ni butlletins informatius. Als exemples proporcionats, l'ús del llenguatge des de recursos humans i des del departament d'informàtica és inclusiu, amb algunes excepcions on es fa servir la paraula treballadors. Les comunicacions externes amb la ciutadania fan servir llenguatge inclusiu i no hi ha un ús estereotipat de les dones i homes en les imatges.

Imatge 5: Banderola informativa de la web de l'Ajuntament de Vilassar de Mar



Font: Pàgina web de l'Ajuntament de Vilassar de Mar



PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
El llenguatge no sexista i inclusiu es fa servir habitualment en les comunicacions.	Formar a la plantilla per consolidar l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu.
Existència d'una guia de llenguatge inclusiu externa.	Actualitzar el Pla de Comunicació amb un apartat de comunicació inclusiva. Desenvolupar una Intranet o espai d'informació.



6. Pla d'accions

Línia 1: Condicions de treball i cultura organitzativa				
Objectiu: Consolidar el compromís de l'Ajuntament de Vilassar de Mar amb la igualtat entre dones i homes i la transversalitat de gènere, mitjançant la planificació de polítiques de gènere en l'àmbit intern de l'organització i també vers la ciutadania, fomentant-ne la sensibilització.				
Accions		Responsable(s)	Any	Indicadors
1	Aprovar el Pla d'Igualtat pel Ple i difondre'l entre tota la plantilla de l'ens.	Recursos Humans Comissió d'Igualtat	2026	• Acta del Ple d'aprovació del Pla • Acte de presentació del Pla • Nombre de comunicacions sobre el Pla realitzades
2	Constituir la Comissió d'Igualtat que serà l'encarregada del seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat	2026	• Acta de constitució de la Comissió d'Igualtat • Nombre de persones que conformen la Comissió d'Igualtat, per sexe i representació



3	Dissenyar el Pla de treball anual de la Comissió d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat	2026	• Existència del Pla de treball amb els objectius i calendarització de les actuacions • Nombre de reunions realitzades per la Comissió d'Igualtat, per any
4	Formar específicament en igualtat de gènere a les persones que conformen la Comissió d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat Recursos Humans Regidoria d'Igualtat	2026	• Valoració de les formacions realitzades i durada d'aquestes • Nombre de persones formades, per sexe • Certificat de formació
5	Afavorir la contractació de les empreses que disposin d'un Pla d'Igualtat Intern i un Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Contractació	2026-2030	• Percentatge d'empreses subcontractades que disposen del Pla • Percentatge d'empreses subcontractades que disposen del Protocol
6	Avaluar "in itinere" el Pla d'Igualtat, als dos anys de la seva aprovació.	Comissió d'Igualtat	2028	• Informe d'avaluació • Nombre d'àrees participants a l'avaluació



7	Avaluar el Pla d'Igualtat al finalitzar la seva vigència.	Comissió d'Igualtat	2030	• Informe d'avaluació • Nombre d'àrees participants a l'avaluació
8	Incorporar al Pla de Prevenció de Riscos Laborals la perspectiva de gènere de forma transversal en l'àmbit de la salut laboral.	Recursos Humans	2027	• Actualització del Pla de Prevenció de Riscos Laborals (SÍ/NO)



Línia 2: Processos de selecció, contractació, formació i promoció professional

Objectiu: Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció, contractació, formació i promoció professional, amb la voluntat de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a tots els processos relacionats amb la cultura de treball de l'organització i en el seu accés i desenvolupament professional.

Accions		Responsable(s)	Any	Indicadors
1	Actualitzar el Pla de Comunicació amb un apartat de comunicació inclusiva.	Comunicació Igualtat	2027	• Incorporació del nou apartat al Pla de Comunicació oficial (SÍ/NO)
2	Formar a la plantilla per consolidar l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu.	Recursos Humans	2026-2030	• Valoració de la formació realitzada • Nombre de persones formades, desagregades per sexe i regidoria • Certificats de formació
3	Desenvolupar una Intranet o espai d'informació per recollir les comunicacions internes.	Recursos Humans	2027	• Incorporació d'aquest espai a l'aplicatiu (SÍ/NO) • Nombre de documents compartits



4	Elaborar un Pla formatiu adreçat a la plantilla que incorpori la perspectiva de gènere en la seva planificació i s'adreci a tots els llocs de treball.	Recursos Humans	2027	• Creació del Pla de formació • Necessitats formatives detectades i recollides, per lloc de treball • Incorporació de la perspectiva de gènere a les formacions (SÍ/NO) • Nombre de formacions realitzades i persones assistents, per sexe i lloc de treball • Registre de les formacions realitzades i assistències
---	--	-----------------	------	--



Línia 3: Classificació professional, retribucions i auditoria retributiva

Objectiu: Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes a l'Ajuntament de Vilassar de Mar en els diferents grups professionals que conformen l'ens.

Accions		Responsable(s)	Any	Indicadors
1	Realitzar la valoració dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere.	Recursos Humans Representació Sindical	2027	• Elaboració de la valoració dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere (SÍ/NO)
2	Realitzar l'auditoria salarial de la plantilla de l'Ajuntament, a partir del registre retributiu.	Recursos Humans Representació Sindical	2027	• Elaboració de l'auditoria salarial (SÍ/NO) • Elaboració del registre retributiu (SÍ/NO)

Línia 4: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, laboral i familiar

Objectiu: Promoure la corresponsabilitat de les tasques de cura facilitant la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a través de la valoració de l'ètica de les cures.



Accions		Responsable(s)	Any	Indicadors
1	Aprovar un Reglament que reguli el teletreball, tenint en compte la perspectiva de gènere.	Recursos Humans	2028	• Aprovació del Reglament de teletreball (SÍ/NO)
2	Actualitzar el Conveni col·lectiu, tenint en consideració les millores impulsades en els darrers anys: noves especificacions legals, permisos vinculats a la salut menstrual, permisos específics relatius a les dones víctimes de violències masclistes, entre altres.	Recursos Humans Representació sindical	2026-2030	• Actualització del Conveni col·lectiu (SÍ/NO) • Noves mesures incorporades • Comunicació a la plantilla sobre les noves mesures
3	Fer una infografia que reculli les principals mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament i comunicar-les a la plantilla.	Recursos Humans Comunicació	2026	• Infografia realitzada (SÍ/NO) • Nombre d'infografies distribuïdes • Canals de difusió utilitzats



Línia 5: Infrarepresentació femenina

Objectiu: Fomentar la participació de les dones als diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals del consistori.

Accions		Responsable(s)	Any	Indicadors
1	Reservar el 40% de les places de les convocatòries per a Polícies Locals a les dones, seguint la Llei 5/2020, sempre que es convoquin més de 4 persones d'acord amb la normativa.	Recursos Humans	2026-2030	• Nombre de places de Policia Local convocades, per any • Nombre de places proveïdes a dones i homes, per any
2	Formar a les dones en càrrecs de responsabilitat del consistori sobre les claus del lideratge femení.	Recursos Humans	2028	• Nombre d'hores de formació realitzades • Nombre de dones formades • Certificats de formació
3	Formar els homes de la plantilla per fomentar relacions respectuoses i	Recursos Humans	2028	• Nombre d'hores de formació realitzades • Nombre d'homes formats • Certificats de formació



	igualitàries amb les dones en l'entorn laboral			
4	Potenciar la incorporació de l'altre sexe en els llocs de treball més masculinitzats i els més feminitzats, a través de Plans d'Ocupació específics.	Recursos Humans Servei Local d'Ocupació Consell Comarcal del Maresme	2026-2030	• Nombre de plans d'ocupació creats • Nombre de persones contractades, per sexe i lloc de treball



Línia 6: Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere i mesures contra les violències masclistes

Objectiu: Fomentar la prevenció i sensibilització de la plantilla de l'Ajuntament de Vilassar de Mar vers l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere a l'àmbit laboral i garantir-ne la detecció, l'actuació i posterior recuperació.

Accions		Responsable(s)	Any	Indicadors
1	Aprovar el Protocol de prevenció d'actuació en cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.	Recursos Humans Feminismes	2026	Aprovació del Protocol (SÍ/NO)
2	Dur a terme el Pla de difusió del Protocol per garantir el coneixement del document entre totes les persones treballadores.	Feminismes Recursos Humans Comunicació	2026	- Nombre de comunicacions realitzades - Canals de comunicació utilitzats - Nombre de sessions informatives realitzades - Persones participants, per sexe



3	Formar a les persones de referència i la Comissió d'Investigació en matèria de prevenció i actuació davant de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat o expressió de gènere.	Recursos Humans Feminismes	2026	• Nombre de formacions realitzades i hores de formació • Nombre de persones formades, per sexe • Certificats de formació
4	Fer formacions periòdiques a la plantilla de l'Ajuntament en sensibilització vers l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, per facilitar la seva detecció i les eines de denúncia davant aquests casos.	Recursos Humans Regidoria de Feminismes i LGBTI+	2026 - 2030	• Nombre de formacions realitzades i hores de formació • Nombre de persones formades, per sexe • Certificats de formació



7. Annex

7.1. Composició de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat

Relació de les persones que conformen la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat.

En representació de l'organització

- Oriol Vila Arranz, cap de l'àrea de Serveis generals i secretari.
- Gemma Costa Rodriguez, Tècnica d'Administració General.
- Tània Flores Ferri, tècnica de Feminismes.

En representació de les treballadores i els treballadors

- Diana Gasols Arias, delegada de personal del funcionariat.
- Laia Castells Borràs, delegada de personal del funcionariat.
- Raimon Porta Carrau, representant de la plantilla laboral.
- Jordi Recasens Gutierrez, representant de personal de la plantilla.

7.2. Documentació analitzada

Ajuntament de Vilassar de Mar (2017). Acord regulador de les condicions econòmiques, socials i de treball del personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Vilassar de Mar. Període 2017-2021.

Ajuntament de Vilassar de Mar (2017). Conveni col·lectiu de les condicions econòmiques, socials i de treball del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Vilassar de Mar. Període 2017-2021.



Ajuntament de Vilassar de Mar (2017). Pla de formació 2017-2019 de l'Ajuntament de Vilassar de Mar.

Ajuntament de Vilassar de Mar (2018). Pla intern d'Igualtat de Gènere (2018-2022)

Ajuntament de Vilassar de Mar (2021). Pla de comunicació.

Ajuntament de Vilassar de Mar (2022). Decret d'Alcaldia. Assumpte: suspensió de l'acord transitori regulador del teletreball i altres acords presos, i fixació del nou règim fins a noves instruccions de la generalitat que millorin la situació de la pandèmia covid-19, amb excepció dels serveis essencials.

Ajuntament de Vilassar de Mar (2023). Aprovació definitiva del codi ètic dels càrrecs públics i alts càrrecs de l'Ajuntament de Vilassar de Mar

Ajuntament de Vilassar de Mar (2023). Formació DIBA 2023. Excel.

Ajuntament de Vilassar de Mar (2023). Protocol d'abordatge de les violències masclistes
ajuntament de Vilassar de Mar

Ajuntament de Vilassar de Mar (2024). Comunicació enviada informàtica

Ajuntament de Vilassar de Mar (2024). Comunicació enviada premsa

Ajuntament de Vilassar de Mar (2024). Comunicació enviada RH 2

Ajuntament de Vilassar de Mar (2024). Comunicació enviada RH 3

Consell Comarcal del Maresme (2021). Protocol Comarcal d'Abordatge de les Violències Masclistes i LGTBI-fòbiques a l'espai públic i en contextos d'oci

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) (2024). Anuncio por el que se hace pública la aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo de la Corporación del Ayuntamiento y Patronato de Guarderías de Vilassar de Mar para el ejercicio 2024.