

II Pla d'Igualtat Intern

2025



Ajuntament de Breda

espirals

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	5
Justificació	7
MARC LEGAL	8
1. Marc internacional i europeu	8
2. Marc estatal	8
3. Catalunya	9
METODOLOGIA	11
Fase 1: Recollida i sistematització de la informació	11
Fase 2: Diagnosi amb perspectiva de gènere	12
2.1. Diagnosi quantitativa (dades reals de plantilla)	12
2.2. Diagnosi qualitativa (enquestes i percepcions del personal)	12
Fase 3: Anàlisi del Pla d'Igualtat anterior i del seu grau de compliment	12
DIAGNOSI	14
Diagnosi quantitativa. Anàlisi del personal	14
Estructura i composició de la plantilla.	15
Condicions laborals i retributives	18
Conciliació i corresponsabilitat	19
Prevenició i salut laboral	19
Cultura organitzativa i representació	20
Reflexions sobre l'anàlisi quantitativa	20
Comparativa de diagnosi de gènere. Evolució de l'Ajuntament de Breda de 2020 a 2025.	22
Diagnosi qualitativa	26
Resultats de l'enquesta al personal	26
• Bloc A – Percepció general d'igualtat i clima laboral	28
• Bloc B – Conciliació i corresponsabilitat	29
• Bloc C – Promoció professional, formació i reconeixement	31
• Bloc D – Cultura organitzativa i lideratge	32
• Bloc E – Assetjament, discriminacions i seguretat psicològica	33
• Bloc F – Percepció del Pla d'Igualtat i de les polítiques municipals	33
Comparativa evolutiva d'enquestes 2020–2025	34

Conclusions de les enquestes. _____	36
Anàlisi de l'enquesta de la tècnica de joventut _____	38
Conclusions de les enquestes a personal tècnic. _____	39
Línies d'actuació derivades de l'enquesta _____	40
Valoracions i conclusions _____	41
ANÀLISI DEL SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT 2020–2024 _____	44
Fitxa de seguiment 05/2023 _____	44
Conclusions del seguiment 2020–2024 _____	47
Conclusions _____	48
Eixos per a la redacció del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Breda 2026-2030 _____	51
PLA D'ACCIONS _____	54
EIX 1 · Política d'igualtat d'oportunitats _____	54
EIX 2 · Impacte a la societat _____	57
EIX 3 · Imatge i llenguatge _____	59
EIX 4 · Representativitat i distribució del personal _____	62
EIX 5 · Desenvolupament professional _____	66
6 · Retribució _____	67
EIX 7 · Assetjament i actituds sexistes _____	69
EIX 8 · Condicions laborals _____	73
EIX 9 · Conciliació _____	75
QUADRE RESUM · PRESSUPOST I CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT _____	79
SEGUIMENT I AVALUACIÓ _____	82
Principis generals del seguiment i l'avaluació _____	82
Avaluació del Pla _____	83
Avaluació final _____	83
Instruments i eines de seguiment _____	83
Criteris d'avaluació _____	84
CONCLUSIONS FINALS _____	85

ANNEXOS	86
Model fitxa de seguiment d'acció	86
Model fitxa d'avaluació	87
Model enquesta personal	88
Model enquesta personal tècnic	96
Resum dels resultats les enquestes	100

INTRODUCCIÓ

La igualtat efectiva entre dones i homes és un principi fonamental de qualsevol democràcia i un requisit imprescindible d'una administració pública moderna, transparent i al servei de tota la ciutadania. Els ajuntaments, com a administració més propera, tenen una responsabilitat especial a l'hora de garantir que aquest dret es tradueixi en pràctiques reals, tant en la seva acció externa com en el seu funcionament intern.

En aquest marc, l'Ajuntament de Breda fa un pas endavant i impulsa el II Pla Intern d'Igualtat de Gènere 2026–2030, adreçat al conjunt del personal de l'ens. Aquest Pla dona continuïtat al primer Pla intern aprovat l'any 2020 i es fonamenta en la diagnosi de gènere de 2025, que ha analitzat amb mirada feminista i interseccional:

- La composició i distribució de la plantilla.
- Els processos de selecció, promoció, formació i carrera professional.
- El sistema retributiu i la valoració dels llocs de treball.
- Les condicions laborals, la salut laboral i la prevenció de riscos.
- La conciliació i la corresponsabilitat.
- Els mecanismes de prevenció i abordatge de l'assetjament i les violències masclistes.
- Les percepcions i experiències del personal, així com la visió de serveis clau com Joventut.

El pla s'elabora en col·laboració entre l'Ajuntament, la Comissió d'Igualtat i els equips tècnics, i neix amb l'objectiu d'avançar cap a una organització més justa, equitativa i lliure de discriminacions. El text inclou objectius estratègics i accions concretes que han de permetre incorporar la igualtat d'oportunitats de forma transversal en totes les polítiques de personal i en la cultura organitzativa.

Els resultats de la diagnosi mostren que a l'Ajuntament de Breda s'ha aconseguit, en bona part, una igualtat formal i una paritat numèrica global de la plantilla, però persisteixen desigualtats estructurals com una segregació horitzontal molt marcada (dones concentrades en tasques de cura, administració i atenció a les persones; homes a brigada, manteniment i seguretat), una bretxa retributiva vinculada als complements

específics i a la infravaloració dels llocs feminitzats, dificultats de conciliació, percepcions de manca de transparència en la promoció i un sostre de vidre subtil però present. També s'hi detecta manca d'indicadors sistemàtics, un seguiment irregular del Pla anterior i una participació limitada de la plantilla en el procés, així com una implicació important, però molt personalitzada, d'algunes figures clau, com la representació sindical i determinades tècniques (especialment en l'àmbit de Joventut).

El II Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Breda 2026–2030 s'articula com una eina executiva i transformadora, no només formal, que vol acomplir i superar els requeriments normatius en matèria d'igualtat en el sector públic, institucionalitzar la igualtat com a política estructural, amb governança clara, indicadors, pressupost i seguiment anual. També pretén eliminar discriminacions directes i indirectes per raó de sexe, gènere, identitat o expressió de gènere i orientació sexual en tots els àmbits de la gestió de persones, integrar la perspectiva de gènere i la interseccionalitat en tots els processos de recursos humans (selecció, VLT, promoció, formació, conciliació, prevenció de riscos). Pel que fa a la bretxa retributiva detectada vol rebaixar-la i revalorar els llocs feminitzats i les responsabilitats de cura i atenció. Pretén prevenir i abordar de manera efectiva l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres violències masclistes o LGTBfòbiques. Posar recursos en millorar el clima laboral, la motivació i el compromís del personal, reforçant el sentiment de pertinença i la coherència entre el discurs públic i la pràctica interna. A més a més, reconèixer el paper d'àrees estratègiques, com el servei de Joventut, com a agents clau de transformació cultural i prevenció de desigualtats en la població jove.

El Pla té una vigència quadriennal (2026–2030) i es desplega a partir dels nou eixos de treball ja consolidats (política d'igualtat, impacte a la societat, imatge i llenguatge, representativitat, desenvolupament professional, retribució, assetjament, condicions laborals i conciliació), als quals s'assignen objectius específics, accions, responsables, calendari, indicadors i recursos. A través del seu desplegament, el Pla pretén reforçar la coherència entre el compromís polític de l'Ajuntament de Breda i la seva pràctica interna, situant el consistori com a referent local en equitat de gènere i treball digne.

Aquest Pla és una eina viva, flexible i revisable, i s'emmarca en el compromís de l'Ajuntament de Breda amb la millora contínua, el benestar laboral i la garantia d'una administració moderna, igualitària i al servei de les persones.

Justificació

L'elaboració del II Pla d'Igualtat Intern respon tant a una necessitat organitzativa com a un mandat legal. La diagnosi realitzada mostra que, tot i les accions impulsades en el període anterior (2020–2023), persisteixen desequilibris de gènere en la composició de la plantilla, en l'accés als llocs de responsabilitat, en les condicions laborals i en l'ús dels mecanismes de conciliació.

7

L'anàlisi de les dades evidencia que:

- *Existeix segregació horitzontal, amb una major presència d'homes en àrees tècniques i de manteniment, i de dones en àrees administratives i d'atenció.*
- *La segregació vertical continua present, amb una menor representació femenina en llocs de major responsabilitat.*
- *Es detecten diferències en l'ús de permisos i mesures de conciliació, que continuen sent més utilitzats per dones.*
- *L'organització necessita seguir avançant en llenguatge inclusiu, prevenció de l'assetjament, igualtat retributiva i integració de la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans.*

Aquest Pla dona resposta a aquestes necessitats i reforça el compromís de l'Ajuntament per continuar generant espais laborals segurs, igualitaris i inclusius, contribuint així al benestar del seu personal i a la qualitat del servei públic.

MARC LEGAL

El present Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Breda s'emmarca en aquest corpus normatiu i dona resposta a les obligacions legals vigents, desenvolupant mesures que garanteixin la igualtat real i efectiva dins de la plantilla municipal.

8

1. Marc internacional i europeu

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979)

Ratificada per Espanya el 1983, estableix el compromís dels estats de prohibir tota discriminació per raó de sexe i adoptar polítiques actives per assegurar la igualtat de drets en l'ocupació, la representació pública i la vida social.

Principis de Yogyakarta (2006, revisats 2017)

Aporten un marc internacional sobre els drets de les persones LGBTI+, especialment en l'àmbit laboral, i obliguen els estats i les administracions a garantir entorns segurs, inclusivament i lliures de discriminació per identitat o expressió de gènere i orientació sexual.

Unió Europea

Des del **Tractat de Roma (1957)** i successives directives, la UE situa la igualtat entre homes i dones com un principi fonamental, establint normes per evitar la discriminació, promoure la igualtat salarial, regular el temps de treball i impulsar la conciliació corresponsable.

2. Marc estatal

Constitució Espanyola (1978)

- **Article 14:** Prohibició de tota discriminació per raó de sexe.
- **Article 9.2:** Mandat als poders públics per promoure la igualtat real i efectiva.

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

Norma fonamental que estableix:

- L'obligació d'integrar la igualtat de tracte a l'ocupació pública.
- La necessitat d'elaborar plans d'igualtat en les administracions públiques.
- L'obligació de prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- El principi d'igual valor del treball i la igualtat retributiva.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març

Reforça la LO 3/2007 amb dues modificacions clau:

1. L'obligació de comptar amb plans d'igualtat en organitzacions de 50 o més treballadors/es.
2. L'obligatorietat del registre retributiu i de les auditories salarials.

Reial decret 901/2020 i Reial decret 902/2020

Regulen el contingut mínim dels plans d'igualtat, el seu registre i el procediment de negociació.

Desenvolupen el principi d'igualtat retributiva i estableixen criteris tècnics per eliminar bretxes salarials.

Lleis específiques de conciliació, funcionariat i drets laborals

Entre d'altres:

- Llei 39/1999, per a la conciliació de la vida familiar i laboral.
- Reial decret legislatiu 5/2015, Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que inclou l'obligació de plans d'igualtat en les administracions.
- Llei Orgànica 10/2022, de garantia integral de la llibertat sexual, que inclou mesures sobre prevenció de violència sexual als centres de treball.

Drets de les persones LGBTI a l'Estat

Llei 4/2023, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i LGTBI, que introdueix:

- L'obligació d'incloure mesures específiques per a persones trans i LGTBI en els plans d'igualtat.
- L'obligació de comptar amb un protocol per a l'abordatge de l'assetjament i la violència contra persones LGTBI.

3. Catalunya

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

És la norma de referència per al desenvolupament de polítiques d'igualtat a Catalunya i determina les competències dels ens locals, que inclouen:

- Elaborar i avaluar plans d'igualtat interns.
- Formar el personal en perspectiva de gènere.
- Detectar desigualtats i prevenir discriminacions.
- Integrar la transversalitat de gènere en totes les actuacions municipals.

Llei 5/2008, modificada per la Llei 17/2020, del dret de les dones a erradicar la

violència masclista

Obliga els ajuntaments a treballar en cinc eixos: prevenció, detecció, atenció, recuperació i reparació. Introdueix la violència vicària, institucional i digital.

Llei 11/2014, de drets LGBTI

Inclou el deure d'intervenció del personal de les administracions públiques davant situacions d'homofòbia, bifòbia o transfòbia, i obliga a disposar de protocols i mesures de prevenció.

Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació

Prohibeix qualsevol discriminació directa o indirecta en l'àmbit laboral i obliga els ens locals a garantir la igualtat en l'accés als serveis i en les condicions de treball.

METODOLOGIA

La metodologia emprada per a l'elaboració del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Breda s'ha basat en un procés sistemàtic, participatiu i orientat a la millora contínua. El procés s'ha estructurat en diferents fases: *recollida d'informació, diagnosi, definició d'objectius i disseny d'accions*. Tot el procés s'ha dut a terme amb perspectiva de gènere i d'acord amb els criteris establerts per la normativa catalana i estatal en matèria d'igualtat.

Fase 1: Recollida i sistematització de la informació

Aquesta fase ha consistit a recopilar i organitzar totes les dades quantitatives i qualitatives necessàries per comprendre la situació actual del personal municipal.

1.1. Anàlisi documental

- Plantilla de personal 2025
- Llistat de treballadors i treballadores
- Acta de valoració dels llocs de treball (VLT)
- Organigrama municipal actualitzat
- Fitxes de seguiment del Pla d'Igualtat anterior (2020–2023)
- Reglaments interns, protocols i altres documents corporatius

1.2. Dades de recursos humans

- Categories professionals i grups de classificació
- Situació contractual i tipologies de jornada
- Retribucions (complements específics i altres)
- Antiguitat i edat mitjana
- Distribució per àrees i llocs de treball

1.3. Enquestes al personal

S'ha aplicat una enquesta al conjunt del personal municipal per recollir:

- percepcions sobre igualtat d'oportunitats,
- vivències discriminatòries,
- satisfacció amb les condicions laborals i la conciliació,
- clima laboral i relacions internes,
- experiències amb assetjament, actituds sexistes o llenguatge discriminatori.

Fase 2: Diagnosi amb perspectiva de gènere

A partir de les dades recollides s'ha dut a terme una diagnosi exhaustiva sobre la situació actual de dones i homes a l'Ajuntament de Breda. Aquesta diagnosi s'ha vertebrat en dos grans eixos:

2.1. Diagnosi quantitativa (dades reals de plantilla)

Inclou:

- estructura i composició de la plantilla
- segregació horitzontal i vertical
- estabilitat i situació laboral per sexe
- bretxa salarial i valoració de llocs
- trajectòries i antiguitat
- distribució de càrrecs de responsabilitat

2.2. Diagnosi qualitativa (enquestes i percepcions del personal)

Inclou:

- percepció del tracte igualitari
- càrrega mental i emocional associada al lloc de treball
- clima laboral
- dificultats en conciliació
- presència de sexisme, microviolències i discriminacions
- percepció sobre llenguatge inclusiu i cultura organitzativa

Els dos blocs s'han analitzat conjuntament per obtenir una mirada completa i detectar tant desigualtats objectives com vivències subjectives.

A més, s'han realitzat enquestes especialitzades a les diferents àrees tècniques que, pel tracte directe amb la ciutadania, s'ha valorat important tenir en compte les seves consideracions. Aquestes eren Joventut, Serveis Socials i Igualtat.

Fase 3: Anàlisi del Pla d'Igualtat anterior i del seu grau de compliment

S'ha revisat el **Pla d'Igualtat 2020–2023**, analitzant:

- grau d'execució de les mesures,
- dificultats trobades,

- adequació dels recursos,
- impacte real de les accions implementades,
- accions pendents o a mig executar.

El nivell global d'execució ha estat del **87%**, però s'han identificat àmbits en què cal aprofundir (conciliació, retribucions, estructura de plantilla, prevenció de violències, formació obligatòria, etc.).

Les accions no completades o que han mostrat poc impacte s'han revisat i reorientat per al nou Pla.

DIAGNOSI

La diagnosi constitueix la fase central del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Breda i té com a objectiu identificar de manera rigorosa la situació real de dones i homes dins l'organització. Aquesta fase permet detectar desigualtats, biaixos i oportunitats de millora, i és la base sobre la qual es definiran els objectius i accions del nou pla.

14

Per tal d'obtenir una visió completa i fidel a la realitat municipal, la diagnosi s'ha estructurat en dues parts complementàries:

1. Diagnosi quantitativa

Analitza les dades objectives del personal a partir de la documentació facilitada per l'Ajuntament. L'objectiu és estudiar les diferències entre dones i homes pel que fa a categories professionals, distribució vertical i horitzontal, condicions laborals, bretxa retributiva, estabilitat i estructura organitzativa.

2. Diagnosi qualitativa

Complementa les dades numèriques amb la informació obtinguda de les enquestes anònimes al personal municipal, que recullen percepcions i experiències en relació amb: tracte igualitari, clima laboral, conciliació, càrrega mental i emocional, vivències d'actituds sexistes o discriminatòries, cultura organitzativa i ús del llenguatge inclusiu. Aquesta part permet identificar elements que no apareixen en les dades administratives, i aporta una mirada interna que ajuda a entendre el funcionament real del dia a dia.

Diagnosi quantitativa. Anàlisi del personal

Per tal de poder realitzar el nou Pla d'Igualtat a l'Ajuntament de Breda, ha estat necessari analitzar prèviament la situació actual. Aquesta anàlisi s'ha fet per poder tenir un diagnòstic complet de la situació de les dones i dels homes en la plantilla municipal. Per fer-ho s'han analitzat els següents documents:

1. Plantilla de personal 2025
2. Llistat treballadors
3. Anunci d'aprovació de l'oferta pública d'ocupació de l'any 2025
4. Acta valoració llocs de treball
5. Organigrama

6. Conveni ACM

Els eixos que s'han tingut en compte per fer un anàlisi de les dades tenint en compte la perspectiva de gènere han estat els següents:

- A. Estructura i composició de la plantilla
- B. Condicions laborals i retributives
- C. Conciliació i corresponsabilitat
- D. Prevenció i salut laboral
- E. Cultura organitzativa i representació

Tenint en compte el Pla d'Igualtat del 2020 i la seva execució s'ha considerat necessari basar l'anàlisi en els mateixos eixos de treball per tal de poder fer una avaluació actual i, posteriorment, una comparativa amb l'estat anterior a la implementació del Pla esmentat.

De l'anàlisi s'extrauen, doncs, les següents informacions:

Estructura i composició de la plantilla.

El personal que treballa a l'Ajuntament de Breda el formen 44 persones. D'aquestes 22 són dones i 22 homes. Per tant, la plantilla té un 50% de dones i un 50% d'homes.

Tot i la paritat numèrica, cal esmentar que hi ha una clara segregació entre àrees i tasques realitzades per homes i dones. A aquesta segregació l'anomenem *segregació horitzontal* i serà especificada més endavant. Cal també esmentar que hi ha una bretxa retributiva important en complements i diferències en posicions d'alt i baix valor econòmic.

Pel que fa al percentatge de dones i homes en funció de la categoria professional o grup podem extreure les següents dades:

Grup (Cat)	Dones	Homes	% dones
A1	3	1	75,0%
A2	2	2	50,0%
C1	9	8	52,9%
C2	5	0	100,0%
E (AP)	3	11	21,4%

En els grups C1,C2 i A1 les dones estan altament representades, ja que són el 75% del total de persones que les formen. Destaca que, en el grup C2 no hi ha cap home en la plantilla. Aquests grups corresponen a llocs de treball on la seva tasca es desenvolupa majoritàriament en una oficina.

Per contra, en el grup E, que correspon a llocs de treball on les feines són manuals o físiques, és clarament masculinitzat, amb només un 21,4% de dones.

En posar la mirada en les àrees de treball, podem observar el següent:

Àrea	Dones	Homes	% dones aproximat
Administració	9	4	69,2%
Ensenyament	8	0	100%
Secretària interventora	1	0	100%
Agent de Policia Local	1	4	20,0%
Auxiliar de Policia Local	1	2	33,3%
Brigada de serveis (+1 cas)	0	9	0%
Arquitecte tècnic, Caporal, Tècnic auxiliar biblioteca	0	3	0%

Podem observar que es dona clarament una segregació horitzontal, per àrees i tasques. Tenim àrees altament feminitzades com són *ensenyament* (Escola bressol), on el 100% són dones, *secretària interventora* (direcció econòmica/secretaria), que és dona, i una part important d'*administració*, on són dones el 69,2%. I àrees altament masculinitzades com la *brigada de serveis* (jardineria, manteniment, serveis) on són tot homes, la *Policia Local* o *Guàrdia Municipal*, on tenim una presència més alta d'homes que de dones. Pel que fa a l'arquitecte tècnic i el tècnic auxiliar de biblioteca, també són homes.

Com es comentava anteriorment, aquesta segregació horitzontal mostra com les dones estan ubicades amb les tasques de cura, ensenyament, administració i atenció, i les tasques destinades als homes són aquelles que es centren en la seguretat i la brigada tècnica de manteniment i cura dels espais físics del poble.

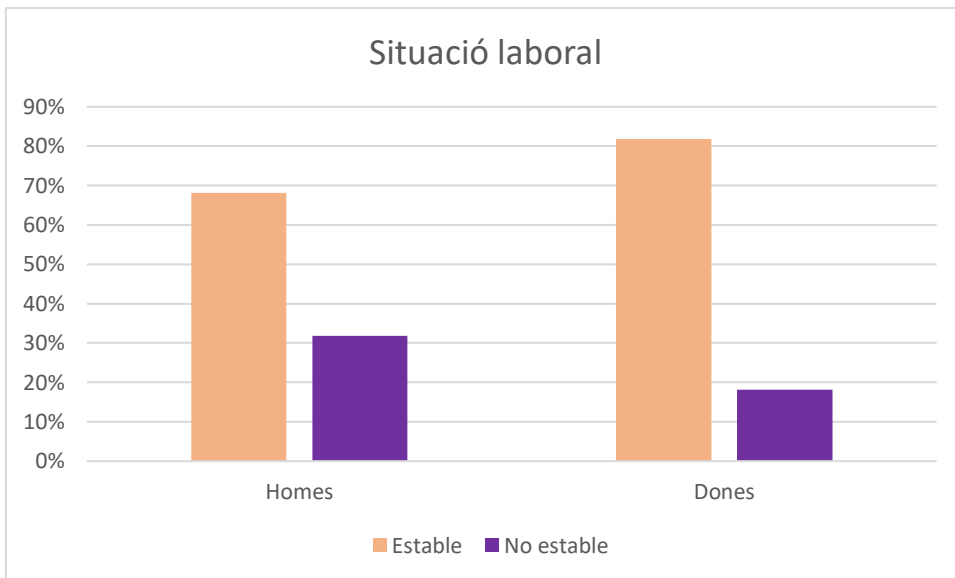
Respecte als llocs de responsabilitat o distribució vertical cal destacar les següents dades:

Si considerem els grups A1 i A2 com a llocs tècnics i de direcció, tenint en compte també al caporal de la Policia i la secretària interventora, hi ha un percentatge de 55,6% de dones en aquestes posicions. Podem extreure d'aquestes dades que les dones no estan infrarepresentades en el nucli A1/A2. Però, verticalment, hi ha especialització interna com dones en llocs de secretaria, administració i ensenyament (p. ex. Directora EBM, Secretària interventora) i homes en llocs de seguretat i tècnics territorials (Caporal, Arquitecte tècnic, etc.).

Si analitzem l'edat, l'antiguitat i els tipus de contracte per sexe, podem extreure les següents dades:

	Edat mitjana	Antiguitat mitjana
Homes	45,7 anys	11,9 anys
Dones	49,8 anys	15,4 anys

Així doncs, les dones són de mitjana més grans i les que tenen més antiguitat en l'ens municipal. En analitzar els tipus de contracte i l'estabilitat amb els criteris d' "estable" = funcionari/ària i laboral fix; "no estable" = interins, pràctiques, laboral no fix, podem extreure que, a diferència del patró habitual, aquí hi ha proporcionalment més precarietat entre els homes (perquè hi ha diversos interins, personal en pràctiques i laborals no fixos en àmbits masculinitzats, com policia i brigada).



	Estable	No estable
Homes	68,2%	31,8%
Dones	81,8%	18,2%

Condicions laborals i retributives

Les dades amb relació a les condicions laborals i retributives s'han revisat i s'ha pogut extraure el següent:

En analitzar les dades referents a les condicions laborals i retributives podem destacar que la mitjana de la distribució econòmica dels complements específics mostra una bretxa en contra de les dones. Malgrat que aquestes tenen més antiguitat i més edat reben menys complements específics que els homes. En xifres absolutes, les dones reben 9.453,5 € / any en complements específics, mentre que els homes reben 11.426,9 € / any. Aquesta diferenciació mostra una bretxa retributiva clara en una part important del sou.

Si analitzem els llocs de treball en funció de com estan retribuïts, posant la mirada en els complements específics, ens trobem que:

Llocs amb complement alt (p. ex. > 14.000 €/any, policia, caporal, secretària, alguns tècnics) hi ha 11 persones en total. De les quals 3 dones (27,3%) i 8 homes (72,7%).

Llocs amb complement baix (< 8.000 €/any, molts llocs de brigada, escola bressol municipal —EBM—, neteja, etc.) hi ha 13 persones en total. De les quals 10 dones (76,9%) i 3 homes (23,1%).

Així doncs, les dones es concentren en llocs amb complements baixos i els homes amb llocs de complements alts, sobretot a la policia i determinants tècnics de la brigada.

Si posem la mirada en la bretxa estructural, podem observar com la valoració de llocs (Acta VLT) dona punts totals per lloc (TOTAL FINAL), que després es tradueixen al complement específic. Així, si agrupem per tipus observem com els llocs molt feminitzats (EBM, recepcions, neteja, consergeria, auxiliar museu...) obtenen una puntuació mitjana de 239 punts, i els llocs més masculinitzats (brigada, guàrdia municipal, cap brigada, agent, etc.) obtenen una puntuació mitjana de 335 punts. Els llocs específics de tècnics i administratius de nivell mitjà/alt (tècnics A1/A2, administratius, auxiliars administratius, director/a museu, etc.) obtenen una mitjana de 402 punts. Per això podem concloure que els llocs feminitzats tenen un 28,7% menys de punts que els llocs masculinitzats operatius. I un 40,5% menys de punts que els llocs tècnics/administratius de nivell. Encara que homes i dones cobrin el mateix dins d'un mateix lloc, això mostra una bretxa estructural; els llocs associats a cures, serveis personals i neteja (ocupats majoritàriament per dones) estan sistemàticament menys valorats que brigada, policia o llocs tècnics.

Pel que fa a la promoció i formació, amb les dades analitzades es pot extreure que les dones es concentren en llocs amb menys itinerari de carrera (educadores d'EBM, neteja, consergeria, part d'administració de base). Els homes estan més concentrats en llocs com policia, brigada i tècnics territorials, que acostumen a tenir més oportunitats de complements, especialització o comandament.

Conciliació i corresponsabilitat

En els documents analitzats no s'especifiquen dades amb relació a la conciliació i corresponsabilitat, per aquest motiu l'anàlisi es portarà a terme a partir de la diagnosi qualitativa en l'apartat corresponent d'aquest informe.

Prevenió i salut laboral

En els documents analitzats no s'especifiquen dades amb relació a la prevenció i salut

laboral. Malgrat això cal esmentar que, donada la segregació en els llocs de treball que s'han pogut detectar, cal tenir en compte els riscos més habituals en els diferents llocs de treball.

Àmbits amb riscos físics/ambientals més clàssics:

- Brigada de serveis (jardineria, manteniment, neteja viària...).
- Policia Local / Guàrdia Municipal.

Com ja s'ha esmentat anteriorment, aquests llocs de treball són majoritàriament homes.

Àmbits amb riscos psicosocials i de càrrega emocional:

- Escola bressol (Ensenyament)
- Administració i atenció al públic (OAC, administració general).

Com ja s'ha esmentat anteriorment, aquests llocs de treball són majoritàriament dones.

Cultura organitzativa i representació

En els documents analitzats no s'especifica el total de dones i homes en les representacions dels òrgans de decisió i sindicals, per aquest motiu l'anàlisi es portarà a terme a partir de la diagnosi qualitativa en l'apartat corresponent d'aquest informe. Sí s'han pogut analitzar dades amb relació al tipus de llenguatge utilitzat pel que fa a les ofertes dels diferents llocs de treball. Podem extreure el següent:

Quan l'ítem analitzat és el llenguatge inclusiu i estereotips, podem declarar que, pel que fa a les denominacions dels llocs de treball, motes estan en format inclusiu (tècnic/a, operari/ària...). Destaquem alguns usos del masculí genèric com Director del Museu Aragay a la plantilla, tot i que a la valoració surt Director/a del museu, i algun ús marcadament feminitzat com «Netejadora del camp de futbol».

Reflexions sobre l'anàlisi quantitativa

Per tal de concloure aquesta anàlisi podem destacar diferents punts forts en l'organització de l'Ajuntament de Breda. Aquests són els següents:

Existeix una paritat numèrica real amb el total de la plantilla contractada. L'ens té un 50% de dones i un 50% d'homes en la seva estructura.

Pel que fa als grups A1 i A2, llocs de treball amb responsabilitat tècnica, hi ha una presència significativa de dones. Podem afirmar que hi ha un subtil sostre de vidre evident en aquest nivell, ja que els homes continuen predominant en els àmbits considerats més estratègics o amb major pes tècnic

L'Ajuntament compta amb un sistema formal de valoració dels llocs de treball que permet ajustar complements amb criteris objectivables.

Les dones presenten més edat i més antiguitat a l'Ajuntament, especialment en àrees com ensenyament i administració. Això suposa una fortalesa en termes d'experiència, però també un repte de relleu generacional i mobilitat interna, especialment si no es generen itineraris de promoció.

Hi ha un ús estès de llenguatge inclusiu en la nomenclatura dels diferents llocs de treball.

Aquests punts forts estant consolidats en l'engranatge de l'organització. Malgrat això, cal també que es destaquin aquells dèficits o desigualtat detectades:

Existeix una segregació horitzontal marcada. Hi ha llocs de treball altament feminitzats com ara ensenyament, administració i neteja/serveis, i d'altres molt masculinitzats, com ara la policia o la brigada.

Destaca la bretxa salarial existent, aproximadament un 17,3%, entre els complements específics cobrats per homes o per dones, malgrat que les dones tenen més edat i més antiguitat en els seus llocs de treball. La mitjana del complement amb dones en termes absoluts és 9.453,5 € i en homes és 11.426,9 €.

La concentració de dones en els llocs de treballs menys valorats també és una dada a tenir en compte, ja que el 76,9% dels llocs amb complements baixos són llocs de treballs on hi ha majoritàriament dones. Només el 27,35% dels llocs amb complements alts són ocupats per dones. Aquesta bretxa s'accentua amb grups concrets com el C1 (predominantment administratiu i d'agents de policia), on la bretxa és del 30,6% en contra de les dones o el grup E (brigada, consergeria, manteniment, neteja), on és del 15,5% en contra de les dones.

Dins de la bretxa esmentada, es destaca la diferenciació estructural de la valoració a

l'Acta VLT dels llocs més feminitzats. Els llocs de neteja, recepció i serveis personals tenen entre un 28–40% menys de punts que els llocs tècnics o operatius masculinitzats. Els llocs amb complements més alts estan ocupats majoritàriament per homes, mentre que els llocs amb complements més baixos estan molt feminitzats.

Pel que fa a la prevenció i la salut laboral la informació és insuficient en conciliació, formació i salut laboral amb perspectiva de gènere. La documentació disponible no incorpora dades sistemàtiques sobre ús de permisos, incidència de riscos psicosocials i baixes per sexe, de cura, maternitat/paternitat, reduccions de jornada i excedències, participació en formació, composició per sexe dels òrgans de representació i decisió. Malgrat això, si tenim en compte les dades d'organització de la plantilla es mostren dos perfils diferenciats fruit de la segregació clara entre els diferents llocs de treball:

Es pot afirmar que els homes estan exposats principalment a riscos físics, ja que les seves funcions estan relacionades amb manteniment, seguretat, conducció de maquinària de manera majoritària.

També que les dones estan exposades a riscos psicosocials i ergonòmics com la càrrega emocional a l'escola bressol, atenció ciutadana, tasques repetitives de neteja.

Actualment no s'han detectat mesures específiques de prevenció diferenciades per sexe.

L'ús del llenguatge inclusiu és majoritàriament correcte, les denominacions de llocs ha millorat respecte al pla anterior, tot i que encara hi ha alguns usos pendents d'homogeneïtzar. La major part de les denominacions de lloc apareixen en format neutre. La diagnosi apunta a una major sensibilitat envers la perspectiva de gènere, però cal consolidar-la en els processos de selecció, valoració de llocs, promoció, formació i relació amb la plantilla.

Comparativa de diagnosi de gènere. Evolució de l'Ajuntament de Breda de 2020 a 2025.

Des de l'any 2020 la plantilla ha crescut lleugerament, mantenint una paritat global estable. Concretament han estat contractades 6 persones més, 3 dones i 3 homes.

Any	Total plantilla	Dones	Homes	% dones
-----	-----------------	-------	-------	---------

2020 (Pla anterior)	38	19	19	50,0%
2025 (Diagnosi actual)	44	22	22	50,0%

Distribució interna per categories i àrees

Tot i l'augment de la plantilla, la distribució interna per categories i àrees ha evolucionat de manera desigual, amb millores parcials en alguns grups i persistència de desigualtats estructurals. La distribució global per categories ha estat la següent:

Grup	% dones 2020	% dones 2025	Tendència
A1	50%	75%	▲ Increment de presència femenina
A2	0%	50%	▲ Millora notable (incorporació de dones)
C1	71,4%	52,9%	▼ Lleugera reducció (més homes agents i administratius)
C2	100%	100%	— Es manté totalment feminitzat
E (AP)	17,6%	21,4%	▲ Increment modest de dones

La presència femenina augmenta als nivells superiors (A1 i A2), fet que indica cert trencament del sostre de vidre i més accés de dones a llocs tècnics o directius. En canvi en la categoria C1 s'ha masculinitzat lleugerament (entrada d'homes a policia i administració). Els grups C2 i E mantenen la segregació tradicional: C2 (educació i cures) completament femení i E (brigada, serveis) majoritàriament masculí.

Pel que fa a les àrees de treball s'ha produït una lleugera feminització de la policia Local passant d'una sola dona a dues o tres efectives. Àrea d'administració es consolida amb la majoria de dones en els llocs de treballs, igual que en ensenyament on es manté el 100% de dones en els diferents llocs de treball. En les àrees de serveis i brigada no es mostren canvis significatius, sent encara àrees de molta presència d'homes.

Tot i la millora d'equilibri a alguns àmbits (policia, direcció tècnica), la segregació horitzontal es manté pràcticament intacta, mantenint a les dones en les àrees de cura, suport i gestió i als homes en àrees més tècniques, manteniment i seguretat.

Àrea	% dones 2020	% dones 2025	Tendència
Administració	61,5%	69%	▲ Major presència femenina
Ensenyament	100%	100%	— Sense canvis (àrea plenament feminitzada)
Guàrdia Municipal / Policia	14,3%	25%	▲ Millora lleu (més dones agents i auxiliars)
Serveis (brigada, manteniment, neteja)	20%	18–20%	— Estabilitat; continua masculinitzada

Estabilitat laboral

En el 2025, amb la comparativa amb el 2020, es detecta una clara millora pel que fa a l'estabilitat laboral de les dones, ja que més dones han consolidat llocs fixos. Per contra, els homes concentren ara més interinatges o contractes temporals (sobretot a policia i brigada).

Tipus contracte	% dones 2020	% dones 2025	Tendència
Funcionari/ària	54,5%	81,8%	▲ Augment clar de dones amb lloc estable
Laboral fix	62,5%	70% aprox.	▲ Major estabilitat femenina
Laboral interí	53,8%	30% aprox.	▼ Menys precarietat entre dones
Funcionari interí	16,7%	10% aprox.	▼ Disminueix el pes femení en interinatge

Podem valorar una tendència positiva en la reducció de la feminització de la precarietat.

Condicions retributives i valoració de llocs de treball

Pel que fa a la res condicions retributives i valoració de llocs de treball el Pla anterior (2020) no especificava valors econòmics, però ja apuntava diferències per tipus de lloc com dones en llocs de menor categoria i valoració (ensenyament, neteja, suport administratiu i homes en llocs de més valor econòmic i tècnic (brigada, policia, tècnics).

Com es pot observar en el següent quadre amb dades concretes del 2025, la bretxa es quantifica:

Indicador	2020	2025
Bretxa retributiva estimada	No quantificada, però existent	17,3% en contra de les dones
Llocs amb complements alts ocupats per dones	Escassos	27,3%
Llocs amb complements baixos ocupats per dones	Majoritaris	76,9%

25

Les dades mostren que la bretxa salarial estructural persisteix, amb infravaloració dels llocs feminitzats segons la VLT (fins a un 30–40% menys de puntuació). Tot i l'increment de dones en categories altes, el nucli femení de llocs mal valorats continua sent ampli.

Edat i antiguitat

En termes d'edat i antiguitat de la plantilla, malgrat que no es disposen de dades del 2020, la tendència suggereix un envelliment progressiu de la plantilla femenina, que s'ha estabilitzat en llocs de llarga trajectòria i menys mobilitat.

Sexe	Edat mitjana 2020	Edat mitjana 2025	Antiguitat mitjana 2025
Dones	– (no disponible)	49,8 anys	15,4 anys
Homes	–	45,7 anys	11,9 anys

En posar la mirada en la valoració d'aspectes més qualitatius observem que l'ús habitual del llenguatge inclusiu el 2020 era un aspecte a millorar i el 2025 s'ha anat consolidant una tendència en el seu ús, fet que ha fet augmentar significativament els documents interns amb aquest llenguatge. Cal seguir amb aquesta tendència per acabar de consolidar la totalitat de l'ús.

Altres aspectes com la conciliació, la prevenció i salut laboral i la formació i promoció, caldrà esperar a les dades qualitatives de les persones treballadores per fer la valoració final. Pot ser no posar aquest paràgraf i quan ho tingui posar-ho,

Les tendències generals pel que fa a la evolució entre les dues diagnòsis destaquem els diferents àmbits a valorar en el següent quadre:

Àmbit	Tendència principal
Presència femenina global	Estable (50%)
Accés a categories altes (A1-A2)	Increment de dones (+25 punts %)
Masculinització d'àrees tècniques i de seguretat	Es manté (cap inversió de tendència)
Segregació horitzontal global	Sense canvis substancials
Bretxa salarial estructural	Es confirma i quantifica (17,3%)
Precarietat laboral femenina	Reducció significativa
Equilibri en comandaments	Millora (presència femenina més alta)
Llenguatge inclusiu i cultura organitzativa	Millora parcial però no consolidada

En el període 2020–2025, l'Ajuntament de Breda ha consolidat una plantilla equilibrada en termes numèrics i ha avançat en l'estabilització i la presència de dones en llocs tècnics i de comandament.

Tanmateix, les desigualtats estructurals persisteixen. Les dones continuen concentrades en àrees de cura i serveis, i els homes en àrees tècniques i operatives marcant una clara segregació horitzontal. Existeix una bretxa retributiva del 17,3% que evidencia la infravaloració dels llocs feminitzats. Es detecta un envelliment i poca mobilitat femenina dins l'organització.

Actualment, segueixen sense haver-hi dades sobre la conciliació, formació i salut laboral dins de l'ens.

En conjunt, la tendència és positiva en estabilitat i accés a categories altes per part de les dones, però lenta en la correcció de la desigualtat estructural i en la valoració econòmica dels llocs ocupats per dones.

Diagnosi qualitativa

Resultats de l'enquesta al personal

De les enquestes repartides al personal laboral de l'Ajuntament de Breda s'extreuen les

següents conclusions:

La plantilla de l'Ajuntament està formada per 44 persones treballadores, d'aquestes 16 han respost l'enquesta. Aquesta xifra correspon a un terç de la plantilla, fet que fa que els resultats no són plenament representatius, però sí que proporcionen una fotografia útil del clima i les percepcions internes.

Pel que fa al perfil de les persones que han respost podem extreure que:

Han respost l'enquesta dones i homes en proporcions similars, cap persona ha respost com a no binària, encara que sí que hi ha hagut una persona que ha preferit no anomenar el seu gènere.

Predomina el tram de 45-54 amb un 50%, seguit del tram +55 amb un 25% i 35-44 amb un 18,8%. No hi ha cap persona de menys de 25 anys. En la franja 25-34, només ha respost un 6,35%.

La mostra reflecteix una plantilla relativament madura i amb trajectòries llargues.

Només 1 persona (6,3%) declara tenir discapacitat reconeguda.

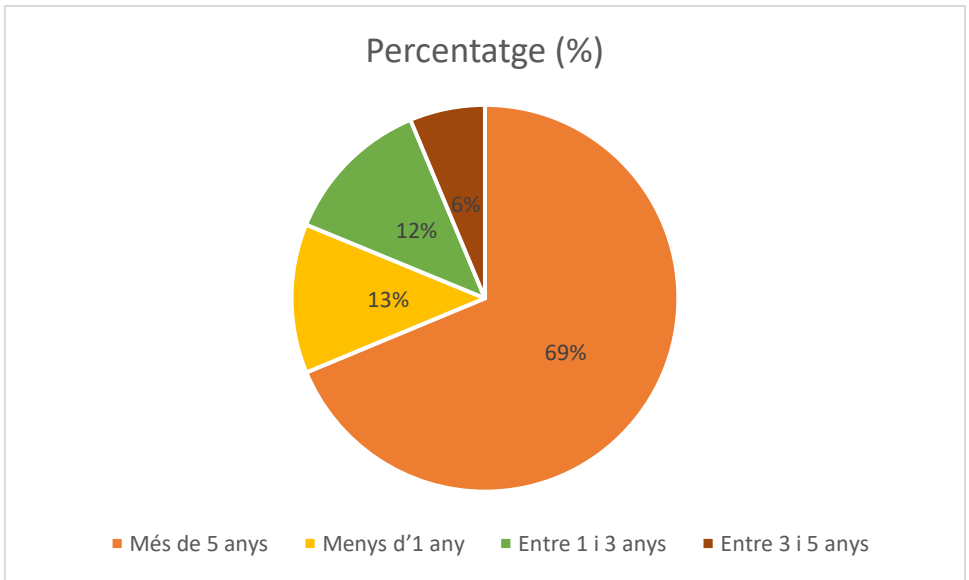
Situació laboral.

Funcionariat de carrera	50%
Personal laboral fix	18,8%
Funcionariat interí	18,8%
Laboral temporal	6,3%
Altres formes (eventual, etc)	6,3%

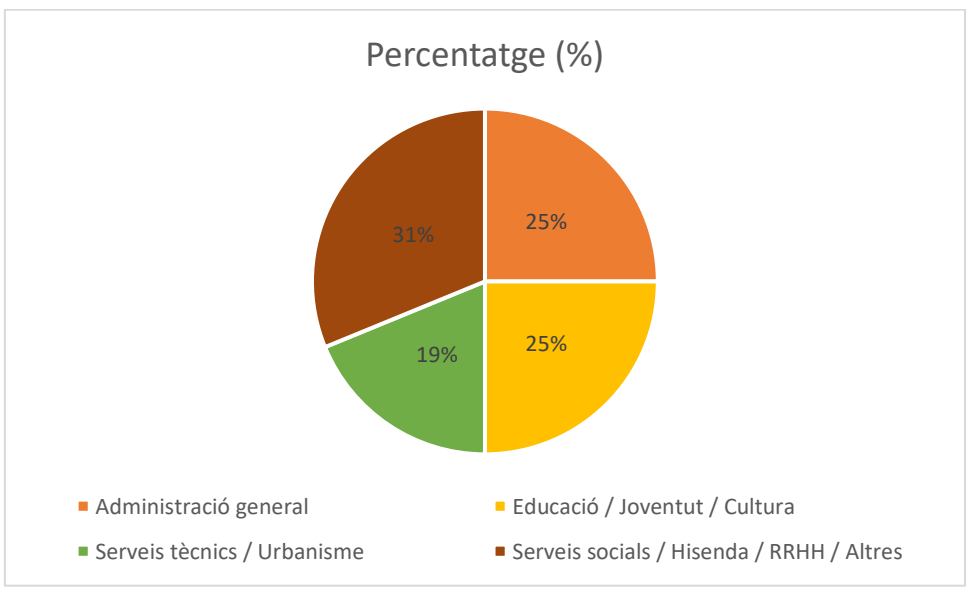
El gruix de persones que han respost té una situació relativament estable

Treballa a temps complet el 81% de les persones enquestades, mentre que el 18,85% treballa a temps parcial.

Antiguitat:



Àrees



En conjunt, tenim una mostra formada sobretot per personal amb molta antiguitat, força estable, de diverses àrees i amb una edat majoritàriament superior als 35 anys.

• **Bloc A – Percepció general d'igualtat i clima laboral**

Estabilitat laboral percebuda.

La gran majoria valora la seva estabilitat com satisfactòria o molt satisfactòria (gairebé 90%).

Coherent amb la diagnosi estructural: plantilla molt fixada i amb fort pes de funcionariat i laborals fixes.

Projecció i desenvolupament professional.

Només una minoria percep les seves possibilitats de desenvolupament com molt bones o bones. El grup més nombrós les valora com “regulars” i hi ha també respostes que les consideren “dolentes” o “gens bones”.

Es percep estancament en la carrera professional, especialment rellevant en àmbits feminitzats, on ja hem vist que hi ha poc itinerari de promoció.

Intenció de quedar-se.

La majoria afirma que continuaria a l’Ajuntament els pròxims 5 anys (“sí, sens dubte” o “probablement sí”).

L’organització és percebuda com a lloc de treball estable, tot i les limitacions de promoció.

Satisfacció global.

La major part es declara bastant satisfeta o força satisfeta amb la situació actual, amb alguns casos que marquen “poc satisfactòria”. Clima generalment correcte, però amb basses de malestar puntual lligades sobretot a projecció i conciliació.

La pregunta “Amb la mateixa categoria professional, el sou de les dones és...” mostra que un percentatge important del personal no sap si hi ha diferències. La major part de la resta creu que és igual. Només un percentatge molt petit apunta a diferències (superior o inferior). Això indica que no hi ha percepció generalitzada de discriminació salarial directa, però també que hi ha desconeixement sobre la realitat salarial.

Això contrasta amb la diagnosi dels documents interns, on s’ha detectat una bretxa global del 17,3% en el complement específic en contra de les dones. Per tant, hi ha una bretxa estructural que el personal no percep clarament o no té dades per valorar.

• **Bloc B – Conciliació i corresponsabilitat**

Ús de reduccions i excedències.

Només un 12,5% declara haver sol·licitat reducció de jornada o alguna excedència per cura familiar. La gran majoria (més del 80%) indica que NO ha fet ús d’aquestes

mesures. Amb 16 respostes no podem extreure grans conclusions quantitatives, però sí que veiem que l'ús formal de mesures de conciliació és reduït.

Percepció de conciliació

A la pregunta "En general, creus que s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral?", només 1 de cada 4 considera que sí. Prop de 7 de cada 10 considera que NO s'afavoreix prou la conciliació. Hi ha una percepció molt clara de manca de suport a la conciliació per part de l'organització.

30

Renúncia a oportunitats per motius de conciliació.

Prop d'un 20% indica que ha renunciat a alguna oportunitat professional per motius de conciliació.

Encara que siguin pocs casos en números absoluts, és un senyal clar de costos professionals associats a la cura, que, en el context social, acostumen a recaure més en dones (caldría confirmar-ho creuant dades per sexe).

Ús de permisos per part d'homes i dones.

A la pregunta "Consideres que els homes de l'Ajuntament fan ús dels permisos de conciliació igual que les dones?": Una mica més de la meitat respon que "sí"; un percentatge significatiu respon "no ho sé"; una minoria considera que "no".

Això indica que no hi ha una percepció claríssima de desigualtat manifesta en l'ús dels permisos. Però tampoc hi ha una visualització clara de corresponsabilitat real; molta gent afirma "no ho sé".

Necessitats i mesures de millora.

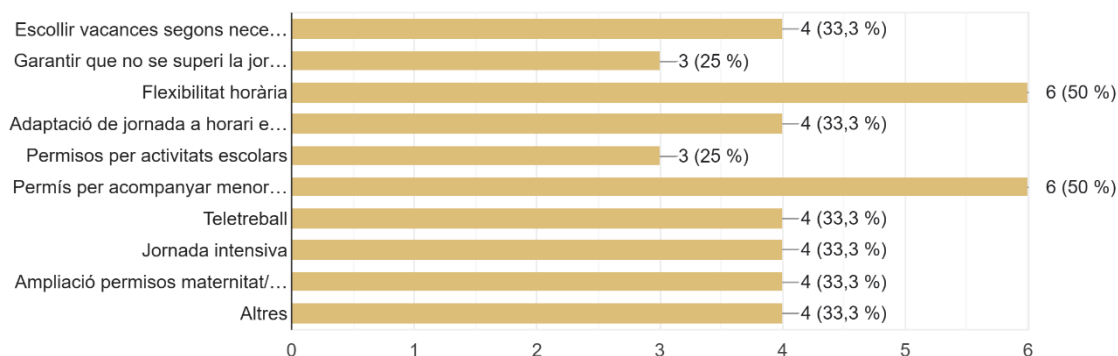
Les mesures proposades per millorar la conciliació (es podien triar fins a 4) eren les següents:

- Escollir vacances segons necessitats familiars
- Garantir que no se superi la jornada laboral
- Flexibilitat horària
- Adaptació de jornada a horari escolar
- Permisos per activitats escolars
- Permís per acompanyar menors o dependents al metge
- Teletreball
- Jornada intensiva
- Ampliació permisos maternitat/paternitat/lactància
- Altres

Els resultats han sigut els següents:

Quines mesures millorarien la conciliació al teu lloc de treball? (triar fins a 4)

12 respostes



31

Això revela que el personal percep la conciliació com un àmbit crític a millorar i proposa mesures força concretes i factibles, principalment de flexibilitat temporal i reconeixement de la cura.

Situació familiar i cura.

La meitat de les persones que responen viuen en parella amb fills, i una part més petita en famílies monoparentals o persones soles. Una proporció molt alta declara conviure amb persones dependents (més del 70%).

Pel que fa a qui s'encarrega de la cura, es distribueixen les respostes entre "home", "dona" i "ambdós", amb un pes notable d'"ambdós". Sense creuament per sexe, costa interpretar-ho, però es pot dir que la cura no es percep clarament com exclusiva d'un sol sexe.

• Bloc C – Promoció professional, formació i reconeixement

Oportunitats de promoció.

A la pregunta "Creus que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció interna?":

Prop del 80% respon "NO". Només una minoria indica que "sí", i una part molt petita respon "no ho sé". El personal percep que no hi ha igualtat d'oportunitats de promoció entre dones i homes.

Oportunitats de formació.

A la pregunta "Creus que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a formació?", gairebé tothom respon que "sí" (més del 90%). Només hi ha un cas de "no

ho sé / no responc”. Es percep la formació com a àmbit bastant equitatiu. La desigualtat es percep sobretot en la promoció i no tant en l'accés a la formació.

Formació específica en igualtat i negociació col·lectiva

Formació interna en igualtat d'oportunitats:

Hi ha respostes dividides: una part considera que sí que s'ha impartit, una altra que no. Alguns comentaris esmenten “igualtat de gènere”, “llenguatge inclusiu”, “gestor d'igualtat”.

Formació en negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere:

Una part majoritària respon que "sí", tot i que no tothom hi ha participat. Es menciona que s'ha fet en el marc del primer Pla d'Igualtat. Hi ha hagut algunes iniciatives de formació en igualtat i negociació, però no de manera generalitzada ni contínua per a tota la plantilla.

• ***Bloc D – Cultura organitzativa i lideratge***

Respecte i clima relacional.

A la pregunta “Et sents tractat/da amb respecte i igualtat en el teu lloc de treball?”:

La majoria respon “sempre” o “sovint”. Una minoria indica “de vegades”; pràcticament ningú marca “rarament” o “mai”. Això suggereix que el clima relacional és globalment correcte, tot i que no exempt de situacions puntuals.

Rols de gènere i òrgans de decisió.

Rols de gènere marcats en determinats llocs:

Una part important del personal respon que "sí", una altra part que "no", i la resta “no ho sap”. Això indica que bona part de la plantilla percep que hi ha feines “de dones” i feines “d'homes”, consistent amb la segregació horitzontal que hem vist.

Desequilibris de representació en òrgans de decisió:

Menys d'una cinquena part respon que sí que hi veu desequilibris. La majoria respon que "no", i un 25% diu que no ho sap. No hi ha una consciència clara de desequilibris, tot i que, a la diagnosi estructural, hem vist diferències en alguns nivells i àrees.

Comunicació institucional i campanyes.

Coneixement de materials i actuacions de l'Ajuntament en matèria d'igualtat:

Al voltant del 60–65% respon que "sí". La resta indica que no en té constància.

Comunicació inclusiva:

Prop del 70% considera que la comunicació institucional és inclusiva en llenguatge, imatges i missatges. Una minoria respon que "no", i la resta, "no ho sap". Això confirma el que ja vàiem als documents: s'ha avançat bastant en llenguatge inclusiu, però encara hi ha marges de millora i manca de visibilitat de les accions d'igualtat.

- ***Bloc E – Assetjament, discriminacions i seguretat psicològica***

Comentaris sexistes, masclistes o LGTBfòbics

Una majoria de persones afirma no haver percebut comentaris sexistes o LGTBfòbics de forma habitual. No obstant això, una part minoritària, però significativa, indica que sí n'ha percebut, almenys puntualment. Tot i no ser un fenomen massiu, sí existeixen conductes o comentaris inadequats, i l'organització ha de mantenir una actitud proactiva de tolerància zero.

Coneixement de protocols i drets

Coneixement dels protocols d'assetjament o discriminació:

Menys de la meitat sap que existeixen o els coneix. Més de la meitat respon que "no" o "no ho sap".

Coneixement dels drets de les víctimes de violència masclista:

Una proporció similar: la majoria declara no conèixer-los.

Això és un punt feble clar, ja que hi ha manca d'informació i formació sobre els canals i drets relacionats amb l'assetjament i la violència masclista.

Conflictes relacionats amb el principi d'igualtat.

Una persona descriu un cas concret de vulneració (no la deixen assistir a una reunió informativa de l'escola; dificultats per adaptar horaris a responsabilitats familiars, amb el missatge, "ja sabies la feina que acceptaves").

Això evidencia que, més enllà de les normes formals, hi ha encara actituds rígides i poc sensibles a la conciliació en alguns àmbits.

- ***Bloc F – Percepció del Pla d'igualtat i de les polítiques municipals***

Necessitat del Pla d'igualtat.

A la pregunta “Creus necessari un Pla d’Igualtat a l’Ajuntament?”:

Una majoria clara (més del 70%) respon que "sí".

Una petita part respon que "no", o que no ho sap.

A “Estàs d’acord amb la seva implantació?”:

La pràctica totalitat respon que "sí".

Hi ha suport majoritari al Pla d’Igualtat com a eina necessària.

Informació i participació en el procés.

A la pregunta “L’Ajuntament t’ha informat del procés del Pla?”:

Només una petita minoria respon que "sí".

La gran majoria indica que no ha estat informada.

Això revela un desfasament important entre el suport al Pla i el nivell d’informació i implicació real del personal.

Necessitats i propostes.

En una de les preguntes obertes, una persona indica com a necessitats d’igualtat al seu lloc de treball:

- Jornada intensiva,
- Contractació de personal de suport,
- Adaptació del lloc de treball i horaris segons minusvalidesa,
- Permisos per visites mèdiques per malaltia crònica sense haver de recuperar hores.

Una altra persona indica que en el seu lloc de treball hi ha igualtat total.

En general, però, hi ha poques respostes obertes, cosa que mostra o bé cansament/recàrrega de feina o bé manca d’hàbit de participar en processos de diagnosi.

Comparativa evolutiva d’enquestes 2020–2025

L’anàlisi comparativa es basa en les dades de l’enquesta interna del Pla d’Igualtat 2020–2024, recollides en el document Pla igualtat Breda. Les dades de l’enquesta 2025 analitzades a la fase 2 de la diagnosi actual.

Les dues enquestes segueixen una estructura similar, orientada a percebre la igualtat d'oportunitats, la conciliació, la cultura organitzativa i el coneixement de polítiques d'igualtat.

Si tenim en compte els eixos vertebradors de la diagnosi del 2020 i la diagnosi que s'està elaborant en l'actualitat, 2025, hi ha certes similituds que val la pena tenir en compte i esmentar.

Els eixos en què basarem la comparació són Percepció d'igualtat en la plantilla, Conciliació i corresponsabilitat, Promoció professional i carrera, Accés a formació, Clima laboral i respecte, Coneixement de protocols d'assetjament, Percepció d'igualtat retributiva, Coneixement del Pla d'Igualtat i Suport al Pla d'Igualtat.

En el següent quadre podrem observar quina és la situació en cada moment avaluatiu i quina ha estat la seva evolució:

Àmbit	2020–2024 (Pla anterior)	2025–2029 (Pla actual)	Evolució
Percepció d'igualtat en la plantilla	63% considerava que hi havia igualtat entre dones i homes; 30% detectava desigualtats.	55% percep igualtat; 45% indica desigualtats o desconeixement.	▼ Lleugera regressió en la percepció positiva. Creix la consciència crítica.
Conciliació i corresponsabilitat	58% creia que podia conciliar adequadament; 40% detectava dificultats.	70% afirma que no es facilita prou la conciliació.	▼ Empitjorament clar: es percep major rigidesa i falta de suport.
Promoció professional i carrera	46% veia igualtat d'oportunitats; 39% percebia desigualtats.	80% afirma que no hi ha igualtat en promoció.	▼ Empitjorament significatiu: augment de la percepció d'estancament.
Accés a formació	83% considerava igualtat d'accés.	90% manté percepció positiva.	🏆 Estabilitat positiva.
Clima laboral i respecte	92% valorava positivament el respecte entre companys/es.	85–90% el continua valorant positivament.	🏆 Estabilitat amb lleugera baixada.
Coneixement de protocols d'assetjament	Només 22% coneixia l'existència de protocols.	45% ho coneix actualment.	📌 Millora moderada però insuficient.
Percepció d'igualtat retributiva	61% creia que els sous eren iguals; 30% "no ho sabia".	50% creu que són iguals; 40% "no ho sap".	▼ Augment del desconeixement i percepció de desigualtats.
Coneixement del Pla d'Igualtat	42% afirmava conèixer-lo.	20% manifesta estar-ne informat.	▼ Deteriorament de la comunicació

			institucional.
Suport al Pla d'Igualtat	85% el considerava necessari.	70% el considera necessari i 20% "no ho sap".	▼ Lleugera pèrdua de suport , probablement per falta d'informació.

En comparació amb l'enquesta del Pla 2020, s'observa un augment de la percepció de desigualtats en promoció, conciliació i retribució, una lleugera millora en el coneixement dels protocols d'assetjament i en la percepció de comunicació inclusiva, un empitjorament en la informació sobre el Pla d'Igualtat i en el sentiment d'haver-ne estat participants. En global, el personal és avui més conscient i més exigent, i això obliga el nou Pla a passar de les declaracions a mesures tangibles i visibles.

Conclusions de les enquestes.

L'anàlisi de les enquestes al personal municipal, tant de la diagnosi actual (2025) com en comparativa amb el primer Pla d'Igualtat (2020), permet extreure les conclusions següents:

Alt nivell d'estabilitat i clima de respecte, però sensació d'estancament.

El personal valora de manera molt positiva la seguretat laboral i el tracte respectuós entre companys i companyes, i la majoria manifesta intenció de continuar treballant a l'Ajuntament. Tanmateix, les possibilitats de desenvolupament i promoció professional es perceben com a limitades o escasses, especialment en determinats serveis i llocs amb poca mobilitat.

Percepció clara de desigualtat en la promoció interna.

Aproximadament un 80% del personal enquestat considera que dones i homes no tenen les mateixes oportunitats de promoció interna. Aquesta percepció coincideix amb la diagnosi de plantilla: les dones continuen concentrades en llocs més feminitzats i menys valorats, amb menys recorregut de carrera, mentre que els homes tenen més presència en llocs tècnics, operatius i de comandament. La igualtat formal en les bases i procediments no es viu com a igualtat real d'oportunitats.

Conciliació com a punt crític i reiterat, ja que es percep com un dels àmbits més febles.

Una majoria del personal considera que l'Ajuntament no afavoreix prou l'equilibri entre vida personal, familiar i laboral. Hi ha persones que declaren haver renunciat a oportunitats professionals o formatives per motius de cura, cosa que impacta

especialment en les trajectòries de les dones. Les mesures més sol·licitades són clares i concretes: flexibilitat horària, adaptació a horaris escolars, teletreball, jornada intensiva i permisos per acompanyar menors o dependents al metge.

Desconnexió entre la bretxa salarial real i la percepció interna.

Una part important del personal considera que no hi ha diferències salarials entre dones i homes, i una altra proporció significativa declara que no ho sap. Aquesta percepció xoca amb les dades objectives de la diagnosi de plantilla, que mostren una bretxa retributiva estructural en complements específics (17,3% en contra de les dones). Això indica una manca de transparència i d'informació sobre la realitat retributiva, i la necessitat de fer pedagogia i donar dades clares.

Accés a la formació percebut com a força equitatiu.

El personal valora positivament la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació: la majoria considera que dones i homes poden participar en cursos i capacitacions en condicions similars. Tot i això, la formació en igualtat de gènere, protocols i perspectiva de gènere en la gestió no ha estat encara generalitzada ni sistemàtica per a tota la plantilla.

Cultura organitzativa amb avenços, però amb rols de gènere encara presents.

El clima relacional és, en general, respectuós i correcte, i bona part del personal percep que el llenguatge i la imatge institucional són cada vegada més inclusius. Malgrat això, una part significativa reconeix que encara hi ha "feines de dones i feines d'homes", en coherència amb la segregació horitzontal detectada a la plantilla. També es detecta que una part del personal no percep clarament desequilibris en òrgans de decisió, tot i que les dades estructurals mostren diferències per àrees.

Coneixement insuficient dels protocols d'assetjament i dels drets de les víctimes.

Tot i una certa millora respecte al 2020, menys de la meitat del personal sap de l'existència o del contingut dels protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe, ni dels drets de les víctimes de violència masclista. Aquesta manca de coneixement suposa un risc i pot dificultar tant la detecció de casos com la confiança en els canals interns de protecció.

Suport majoritari al Pla d'Igualtat, però amb baixa informació i poca participació

El Pla d'Igualtat es percep, de manera majoritària, com una eina necessària i positiva, i hi ha un acord ampli amb la seva implantació. Malgrat això, una part molt gran del

personal afirma no haver estat informat del procés ni de les fases del Pla, i tampoc haver participat activament en la diagnosi. Això mostra una desconexió entre el discurs i la pràctica, i assenjala la necessitat de millorar la comunicació, el retorn de resultats i la participació real del personal.

Anàlisi de l'enquesta de la tècnica de joventut

Pel que fa a l'àmbit de joventut l'enquesta recull informació molt valuosa sobre com es treballa la igualtat, la coeducació i la prevenció de les discriminacions en el marc de l'Espai Jove i la relació amb l'Institut de Breda. La tècnica confirma que s'han detectat actituds masclistes, discriminatòries i LGTBfòbiques, sobretot en forma de comentaris o "bromes". Aquestes situacions no es deixen passar, sinó que s'intervé de forma immediata, encara que sovint de manera informal, aprofitant els espais educatius naturals (música, converses, activitats grupals). A més, destaca una reflexió important sobre les dificultats específiques per abordar discursos discriminatoris en determinats col·lectius, especialment amb joves d'origen musulmà, fet que apunta a la necessitat d'una mirada interseccional i intercultural.

A través de l'enquesta es pretén detectar accions i bones pràctiques ja existents. Així doncs, es constata una activitat continuada i diversa en matèria d'igualtat. Aquestes activitats són:

- Tallers i xerrades amb persones especialitzades dins l'Espai Jove.
- Cartelleria visible contra actituds discriminatòries dins l'equipament.
- Anàlisi crítica de lletres de cançons i videoclips amb joves.
- Accions als centres educatius (2n i 3r d'ESO) sobre educació sexual i diversitat de gènere amb professionals externes.
- Activitats en dates clau: 8M i 25N a l'Institut i a l'Espai Jove.
- Taller programat per al 2025 sobre pressió estètica (Mandràgores).
- Participació de l'alumnat a jornades esportives per la visibilitat LGTBI+.

Aquest conjunt d'accions mostra que el servei de joventut ja està actuant com a agent actiu en l'àmbit de la igualtat, tot i no disposar d'un programa estructurat i estable al llarg del temps.

També s'ha posat la mirada en les possibles mancances i necessitats existents. La tècnica identifica clarament diverses mancances:

- Manca de formació específica pràctica per al personal tècnic per abordar situacions reals de discriminació.
- Absència d'un programa estructurat i continu d'igualtat i coeducació en totes les etapes educatives.
- Necessitat de recursos pedagògics concrets per treballar les noves masculinitats, abordar els discursos discriminatoris, facilitar dinàmiques amb joves de realitats culturals diverses.

A més a més, es detecta un interès a impulsar tallers no mixtes com a eina educativa i d'empoderament.

Conclusions de les enquestes a personal tècnic.

Tenint en compte les enquestes rebudes l'àrea de Joventut pot ser agent clau en la transformació cultural. L'Espai Jove de Breda es configura com un espai estratègic per a la prevenció de desigualtats i violències masclistes, especialment en edats adolescents, on es construeixen rols, valors i actituds. Així doncs, cal reconèixer formalment el servei de joventut com a actor clau dins les polítiques municipals d'igualtat.

Tot i les bones pràctiques detectades les actuacions són encara puntuals i són dependents de voluntat i recursos externs. Caldria, doncs, passar de les accions puntuals a un programa estable. Es fa evident la necessitat de crear un programa estable, transversal i continu d'igualtat i coeducació adreçat al jovent, integrat dins del Pla d'igualtat municipal.

Formació estructurada del personal

Les tècniques i tècnics de joventut necessiten formació periòdica i pràctica en prevenció de violències masclistes, gestió de conflictes discriminatoris, treball amb diversitat cultural i noves masculinitats i sexualitats. Aquest aspecte s'hauria d'incorporar com a objectiu específic del pla.

Necessitat d'abordar la interseccionalitat

La menció explícita al col·lectiu musulmà i a les dificultats en el treball de valors igualitaris posa de manifest la necessitat de desenvolupar estratègies adaptades culturalment. Incorporar formació i suport extern especialitzat en perspectiva

intercultural i interseccional.

En resum, podem concloure que l'anàlisi conjunta de la informació quantitativa i qualitativa, així com les entrevistes als diferents serveis municipals, permet concloure que l'Ajuntament de Breda es troba en un moment clau per consolidar una cultura institucional amb perspectiva de gènere i avançar cap a polítiques d'igualtat més estructurals, transversals i sistemàtiques.

En aquest sentit, el servei de Joventut es mostra com un àmbit estratègic i especialment rellevant dins del conjunt de la diagnosi. L'entrevista amb la tècnica de joventut posa de manifest que, tot i que ja es duen a terme accions de sensibilització i treball educatiu en clau d'igualtat, aquestes depenen principalment del compromís individual i no encara d'una estructura institucional consolidada. Aquesta situació reflecteix una realitat compartida en altres àrees: existeixen iniciatives i bones pràctiques, però manca una integració sistemàtica dins de l'organització municipal.

D'altra banda, l'àmbit juvenil emergeix clarament com un espai clau per a la prevenció de conductes masclistes i LGTBfòbiques, sobretot en edats adolescents, on comencen a consolidar-se patrons relacionals, rols de gènere i discursos que poden perpetuar desigualtats. Les observacions recollides apunten a la necessitat de reforçar el suport institucional al servei de joventut amb més formació, recursos i protocols clars d'actuació davant situacions de discriminació o conflictes per raó de gènere o orientació sexual.

Pel que fa a les àrees de Serveis Socials i Igualtat no es poden extreure conclusions perquè no s'han entregat les enquestes de les tècniques de les àrees esmentades.

Línies d'actuació derivades de l'enquesta

A partir d'aquesta de les enquestes, les actuacions prioritàries que el Pla hauria d'incorporar són:

Transparència i correcció de bretxes retributives

Informar clarament sobre les diferències de retribució i la seva base estructural.

Impulsar mesures de revisió de la valoració de llocs i complements.

Pla integral de conciliació i corresponsabilitat

Introduir i/o reforçar mesures de flexibilitat horària, adaptació de jornada a horaris escolars, permisos familiars i teletreball.

Elaborar protocols clars perquè l'ús de mesures de conciliació no penalitzi la carrera.

Millora de la igualtat en promoció interna

Establir criteris objectius i transparents.

Garantir la participació de dones en tribunals i comissions.

Acompanyar dones de llocs infravalorats en itineraris de progressió.

41

Formació específica en igualtat, protocols i drets

Formació obligatòria a comandaments i personal clau en:

- *Protocol d'assetjament,*
- *Drets en cas de violència masclista,*
- *Biaixos de gènere,*
- *Corresponsabilitat en la cura.*

Participació i comunicació del Pla d'Igualtat

Informar de manera clara del procés, fases i mesures del Pla.

Fomentar la participació del personal (espais de retorn, tallers, etc.).

Valoracions i conclusions

Augment de la consciència crítica

Podem concloure que, com a tendència, hi ha un augment de la consciència crítica. Les dades mostren un augment de la percepció de desigualtats en àmbits com la promoció, la conciliació o la igualtat salarial. Aquesta evolució no implica necessàriament un empitjorament real, sinó que pot reflectir una major sensibilització del personal juntament amb unes expectatives més altes després del primer Pla. Així doncs, és una possibilitat que el personal és més crític i més conscient de les desigualtats estructurals.

Conciliació: punt crític recurrent i agreujat

En el 2020, la conciliació ja apareixia com un dels punts febles, però la percepció negativa s'ha intensificat. Les causes més probables poden ser l'increment de la càrrega de treball i rigidesa horària i la manca de recursos per cobrir substitucions. L'escassa aplicació de mesures de flexibilitat o teletreball també poden haver contribuït a aquesta percepció.

Promoció i carrera professional: desigualtats persistents

Tot i els avenços formals, la percepció de desigualtat en la promoció s'ha duplicat (del 39% al 80%). Això coincideix amb la diagnosi estructural actual, que mostra una segregació vertical mantinguda. Una menor presència de dones en llocs valorats o de comandament i l'estancament de les categories més feminitzades. La percepció coincideix amb la realitat objectiva: la igualtat formal no s'ha traduït en igualtat real d'oportunitats.

Comunicació institucional i participació: retrocés

El coneixement del Pla i de les seves accions ha disminuït notablement (del 42% al 20%). Tot i que el suport al Pla continua sent alt, el personal se sent poc informat i poc implicat. Cal reforçar la comunicació interna i crear canals participatius estables (com la Comissió d'Igualtat o sessions informatives anuals).

Millora progressiva en prevenció d'assetjament

El coneixement dels protocols de prevenció d'assetjament gairebé s'ha doblat, tot i que encara no arriba al 50% del personal. S'ha avançat també en sensibilització i reducció de conductes sexistes detectades, però la invisibilització dels casos continua sent una dificultat.

La millora és clara, però cal consolidar la difusió dels protocols i la formació específica per a comandaments.

Cultura i llenguatge inclusiu: consolidació amb reptes

La comunicació inclusiva i les campanyes d'igualtat s'han consolidat com un punt fort de la cultura organitzativa. El 70% actual percep llenguatge i imatges inclusives, davant el 55% de 2020.

Tanmateix, la presència d'estereotips per rols de gènere persisteix. S'ha avançat en sensibilitat i discurs, però encara manca transversalitat i pràctica diària en tots els serveis.

Dimensió	Tendència	Valoració resumida
Igualtat formal	➡ Estable	Hi ha percepció de millora normativa però manca aplicació real.
Igualtat retributiva	⚠ Estancada	La bretxa persisteix i no es percep clarament.
Promoció professional	▼ Regressió	Augment de la percepció de

		desigualtat i estancament.
Conciliació i corresponsabilitat	▼ Regressió forta	Percepció de manca de suport i rigidesa horària.
Cultura organitzativa i llenguatge	▲ Millora	Major sensibilització i ús d'un llenguatge inclusiu.
Coneixement de protocols i polítiques	▲ Millora parcial	Creix el coneixement, però encara és insuficient.
Comunicació i participació	▼ Regressió	Menor informació sobre el Pla i menys implicació.

Després del primer Pla (2020–2024), s'ha incrementat la sensibilitat i la consciència de gènere, però també la percepció de desigualtats no resoltes. El personal demana mesures més tangibles i efectives, especialment en conciliació, promoció i retribució. L'Ajuntament ha millorat la prevenció i la comunicació inclusiva, però ha perdut intensitat en la difusió i participació del Pla. Les dades confirmen que el repte per al nou Pla és consolidar els avenços simbòlics i transformar-los en canvis estructurals.

ANÀLISI DEL SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT 2020–2024

Fitxa de seguiment 05/2023

Mesura Igualtat	Nom	Accions aplicades o relacionades	Òrgan supervisor	Departament/òrgan responsable execució	Data inici	Data prevista finalització	Nivell d'execució			
							Pendent	En execució	Finalitzada	%
A 1.1	Redactar el Pla		Comissió Igualtat	Regidoria Igualtat Ajuntament de Breda		29-11-20				100 %
A 1.2	Formació en matèria d'igualtat d'oportunitats	Formació I: Treballant amb perspectiva de gènere	Comissió Igualtat	Espirals Igualtat	10-06-22	30-09-22				100 %
A 1.3	Introduir la igualtat d'oportunitats en la cultura de l'ens local	Assessorament	Comissió Igualtat	Comissió Igualtat	18-03-22	31-03-23				100 %
A 1.4	Concreció d'una persona responsable de desenvolupar el pla d'acció	Formació I: Treballant amb perspectiva de gènere + Assessorament	Comissió Igualtat	Equip de govern	18-03-22					100 %
A 2.1	Participar en campanyes o projectes per promoure la igualtat d'oportunitats al territori	Recerca i elaboració de documents: <i>Sumem forces</i> + Assessorament	Comissió Igualtat	Espirals Igualtat	01-07-22	31-03-23				100 %
A 2.2	Recollir i analitzar de forma sistemàtica dades diferenciades per sexe	Formació I: Treballant amb perspectiva de gènere	Comissió Igualtat	Ajuntament de Breda + Departament informàtica	29-11-20					?
A 2.3	Programar activitats específiques per a dones, en les seves diferents franges d'edat i segons les seves necessitats i interessos	Formació II: Bredenques empoderades + assessorament Què volen les brendenques	Comissió Igualtat	Espirals Igualtat	01-10-22	31-03-23				100 %

A 2.4	Recuperar informació sobre l'aportació de les dones al municipi	Recerca i elaboració de documents: Les nostres referents	Comissió Igualtat	Espirals Igualtat	01-11-22	31-03-23				100 %
A 3.1	Revisió sistemàtica de la imatge interna i externa	Formació I + Guia de llenguatge inclusiu + seguiment	Comissió Igualtat	Espirals Igualtat	01-04-22	31-03-23				100 %
A 3.2	Elaborar una guia de llenguatge no sexista i fer-ne difusió entre tot el personal	Formació I + Guia de llenguatge inclusiu + seguiment	Comissió Igualtat	Espirals Igualtat + Ajuntament de Breda	15-05-22	31-03-23				100 %
A 4.1	Facilitar la participació i la promoció de les dones en alts càrrecs	Formació I: Treballant amb perspectiva de gènere	Comissió Igualtat	Ajuntament de Breda (recursos humans)	29-11-20					100 %
A 5.1	Denominació i descripció neutre dels llocs de treball i de les competències professionals	Formació I + Guia de llenguatge inclusiu	Comissió Igualtat	Comissió Igualtat + Ajuntament de Breda (recursos humans)	29-11-20					100 %
A 6.1	vetllar per tal que els treballadors/es disposin de tota la informació necessària respecte al seu lloc de treball	Formació I: Treballant amb perspectiva de gènere	Comissió Igualtat	Comissió Igualtat + Ajuntament de Breda	29-11-20					?
A 7.1	Dur a terme accions de sensibilització interna i externa per tal d'aconseguir una tolerància nul·la enfront de la violència	Assessorament: Seguiment publicitat de les campanyes + Elaboració de documents: Sumem forces	Comissió Igualtat	Comissió Igualtat + Ajuntament de Breda	29-11-20					100 %
A 8.1	Vetllar per mantenir la neutralitat i les facilitats en la compaginació dels horaris	Formació I: Treballant amb perspectiva de gènere	Comissió Igualtat	Ajuntament de Breda (recursos humans)	29-11-20					?

Per fer una valoració completa de la situació actual de l'Ajuntament de Breda s'ha considerat oportú i necessari poder fer una valoració final de l'execució i canvis reals de la implementació del Pla d'Igualtat elaborat l'any 2020. Amb aquesta tasca s'espera obtenir dades rellevants per poder executar el pròxim pla de l'Ajuntament de Breda amb un ajustament real a les necessitats detectades.

Grau global d'execució

El Pla anterior mostra una implementació elevada del 87%. Aquest resultat es considera altament positiu tenint en compte la dimensió de l'Ajuntament i els recursos disponibles. No obstant això, la lectura qualitativa revela que la majoria d'accions es van complir en el pla formal, però sense generar canvis estructurals profunds en les desigualtats detectades ara a la diagnosi 2025.

Accions completades

- Formació i sensibilització (A1.2, A2.3, A3.1, A3.2)

S'ha completat la formació en perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu. A més s'ha elaborat la *Guia de llenguatge no sexista* i s'ha difós a tot el personal tant en format paper com en format digital. Es van dur a terme activitats específiques per a dones (projecte Bredenques empoderades) i la imatge institucional amb criteris inclusius s'ha revisat i millorat. L'impacte real d'aquestes accions es veu amb la constatació d'una millora gradual en la sensibilitat i en el llenguatge, però no s'ha consolidat una cultura organitzativa igualitària.

- Incorporació de la perspectiva de gènere en projectes i campanyes (A2.1, A7.1)

Amb l'execució del pla anterior es va participar en campanyes territorials a més d'elaborar materials propis (*Sumem forces*). El seguiment de la comunicació en xarxes i accions de sensibilització en violències masclistes també es va portar a terme. L'impacte real de les accions es tradueix amb una bona presència externa, però cal reforçar el component intern estructural.

- Revisió terminològica i denominació neutra dels llocs (A5.1)

Les denominacions actuals són majoritàriament inclusives, es percep una interiorització d'aquest llenguatge en l'ús intern habitual. L'impacte real es tradueix amb una millora formal positiva de les denominacions en el llenguatge.

Accions parcialment completes o pendents

- Recollida de dades sistemàtiques per sexe (A2.2)

Tot i estar prevista, no s'ha implantat un sistema estable d'indicadors per sexe. Actualment, no es disposa d'un registre sistemàtic de permisos de conciliació, formació, promoció, borses de treball, baixes laborals desagregades. L'impacte real ha limitat la capacitat d'avaluació del Pla i n'ha dificultat la diagnosi actual.

- Mesa / referent d'igualtat i estructura estable de governança (A1.4)

S'ha designat una persona responsable, però no s'ha consolidat encara una estructura formal de governança (Comissió amb calendari, pla anual, responsabilitats definides). L'impacte real ha estat de dificultats per avançar en accions que impliquen totes les àrees.

- Recuperació del rol de les dones al municipi (A2.4)

Acció executada al 60%. Té continuïtat i potencial, però no ha generat encara una política pública estable de memòria històrica en femení.

Accions no iniciades o sense evidència suficient

- Accions vinculades a desenvolupament professional, promoció i carrera (A4.1)

No consten accions pràctiques per fomentar programes de promoció de dones, impulsar itineraris de carrera, revisar biaixos en selecció. Les desigualtats actuals en bretxa estructural i segregació no han estat abordades.

- Condicions laborals i conciliació (A8.1)

No hi ha evidències de mesures concretes per flexibilitat horària, corresponsabilitat, protocols d'adaptació per cura. Hi ha una manca d'impacte real sobre la distribució desigual de càrregues familiars detectada en les enquestes 2025.

Conclusions del seguiment 2020–2024

Es pot concloure que la implementació del pla d'igualtat del 2020-2024, es va complimentar amb un 87%. Aquesta xifra es considera d'un elevat grau de compliment. Es van assentar unes bases en sensibilització i llenguatge inclusiu significatives, es van establir bones pràctiques en projectes comunitaris i activitats per a dones. Es pot afirmar que es va consolidar una línia de forma transversal.

Malgrat això, és important poder destacar que les accions eren majoritàriament formals, no estructurals, que no han modificat les desigualtats principals detectades el 2025. Es detecta una manca de sistemes de recollida de dades, cosa que ha impedit fer un seguiment real i qualitatiu. Hi ha una clara absència d'actuacions potents en carrera professional i retribucions, que operen com a mecanismes estructurals de desigualtat. I existeix una governança poc consolidada atès que la Comissió d'Igualtat necessita més estructura, recursos i continuïtat. Pel que fa a la conciliació i condicions laborals cal destacar que es va implantar el pla sense avenços mesurables.

Pel que fa doncs al seu impacte global podem dir que el Pla anterior va ser útil com a base de sensibilització i ordenació formal, però no ha transformat els eixos estructurals de la desigualtat (segregació, bretxa retributiva, valoració de llocs, carrera professional)

Conclusions

La diagnosi 2025 revela que, malgrat que existeixen avenços en sensibilització, llenguatge i representació de dones en categories altes, les desigualtats estructurals persisteixen, especialment en la segregació horitzontal i especialització de la dona en tasques de cura, administració i atenció a les persones, bretxa retributiva, valoració de llocs que ocupen les dones, carrera professional, percepcions de promoció i conciliació.

El Pla anterior ha assolit un 87% d'implementació, però la major part de les accions han estat formals i informatives, i no transformadores. Per tant, es manté la necessitat de conservar els 9 eixos del Pla del 2020, però amb mesures més profundes, vinculants, mesurables i orientades al canvi estructural

Per poder elaborar el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Breda per a període 2026-2030 ha estat necessari fer una valoració global de tot allò que afecta el dia a dia de l'ens local en el moment present. Per això, s'ha cregut convenient poder fer una valoració qualitativa dels resultats extrets en l'anàlisi dels documents presentats des de l'Ajuntament pel que fa a la plantilla de l'organització juntament amb la valoració dels resultats estrets en les enquestes fetes al personal laboral. A més a més, una part final on es valorarà la percepció de les tècniques especialitzades recollida en una enquesta específica per a elles.

Amb tot això present, i tenint present la feina feta entre els anys 2020-2024 corresponent a l'execució del pla anterior, es pot concloure que en l'Ajuntament de Breda s'ha aconseguit una igualtat formal, però existeix encara una desigualtat estructural persistent.

Ajuntament mostra paritat numèrica (50% dones / 50% homes), però això no es tradueix en igualtat real. Les desigualtats es concentren en les àrees de treball i són sobretot aquelles que tenen relació amb el tipus de llocs de treball, retribucions salarials i possibilitats de promoció interna

La segregació horitzontal està molt marcada. Les dones estan ubicades en llocs de treballs destinats a educació, administració, atenció a les persones, neteja i tasques de cura, per contra, les tasques destinades als homes són aquelles amb una tendència més física com manteniment, la brigada o la seguretat. Aquesta segregació, que ja es va detectar el 2020, no ha tingut una millora substancial.

S'ha observat una bretxa estructural en l'assignació dels complements específics del 17,3%. Les dones ocupen llocs sistemàticament menys valorats, i els llocs de feina que són ocupats de manera habitual per dones tenen entre un 30% i 40% menys punts a la VLT. Cal destacar també que la retribució no reflecteix valors de responsabilitat emocional, cura o càrrega relacional.

Pel que fa als llocs de responsabilitat observem que hi ha dones en llocs A1 i A2, que són aquells que es consideren llocs tècnics. Malgrat això, el lideratge tècnic i operatiu continua masculinitzat. Les dones es concentren en comandaments de caràcter administratiu o social. Si tenim en compte també les dades de percepció (enquestes), les dones perceben menys possibilitats de promoció en aquests llocs de responsabilitat. Es confirma, doncs, encara que de manera parcial, que hi ha una segregació vertical. Podem dir que l'anomenat *sostre de vidre* en l'ens és subtil, però existeix.

Cal tenir en compte també que la mitjana d'edat de les dones a l'Ajuntament és de 49,8 anys i la dels homes lleugerament més baixa, 45,7 anys. Aquesta diferència, sumada a la segregació horitzontal comentada anteriorment, pot consolidar desigualtats futures si no es generen itineraris de mobilitat interna.

El Pla anterior va tenir un bon nivell d'execució, malgrat això, no es van establir indicadors anuals i no es van registrar dades per sexe de forma sistemàtica. La Comissió

d'igualtat no va poder exercir un seguiment estable. Aquesta situació pot explicar part de les mancances actuals.

Les enquestes revelen que existeix una dificultat per conciliar familiarment (sobretot dones), ja que no existeix una política de conciliació activa. No hi ha mesures estructurals de flexibilitat, tampoc dades sobre els usos dels permisos i es genera una percepció del fet que conciliar perjudica.

També que hi ha la percepció de manca de transparència en la promoció interna i la percepció d'informació desigual entre personal, generant una percepció de discriminació subtil i manca de transparència.

Hi ha una manca de protocol efectiu respecte als assetjaments i conductes sexistes que opera com a barrera per tal que es puguin denunciar i registrar els casos existents. A més, cal destacar que existeix una por generalitzada a denunciar.

Pel que fa a l'àmbit de joventut, l'anàlisi de l'enquesta realitzada a la tècnica de joventut evidencia que l'Espai Jove es configura com un espai estratègic en la prevenció de les desigualtats i les violències masclistes i LGTBIfòbiques. S'han detectat actituds discriminatòries, especialment en forma de comentaris i "bromes", davant les quals la tècnica intervé de manera immediata, tot i que sovint en contextos informals i sense un protocol estructurat. Paral·lelament, es constata una activitat continuada i diversa en matèria d'igualtat —tallers, xerrades especialitzades, treball amb música i audiovisuals, activitats als centres educatius, accions en dates clau com el 8M i el 25N, i iniciatives de visibilització LGTBI+— que mostren un compromís clar del servei. Tanmateix, aquestes accions són puntuals i fortament dependents de la voluntat i els recursos disponibles, fet que posa de manifest la necessitat de passar d'intervencions aïllades a un programa estructurat, estable i transversal d'igualtat i coeducació adreçat al jovent.

A més, l'enquesta remarca la importància d'incorporar una mirada interseccional i intercultural en el treball amb joves, especialment en contextos de diversitat cultural i religiosa, així com la necessitat de reforçar la formació pràctica del personal tècnic en gestió de conflictes discriminatoris, noves masculinitats i prevenció de violències. Aquestes aportacions reforcen especialment els Eixos 2 (Impacte a la societat), 7 (Assetjament i actituds sexistes) i 3 (Imatge i llenguatge), així com la dimensió formativa vinculada als Eixos 1 i 5, consolidant el servei de joventut com un actor clau per a la transformació cultural i preventiva del municipi. Tot plegat confirma que, igual que en

altres àmbits municipals, existeixen bones pràctiques i sensibilitat, però manca una institucionalització real i sistemàtica de la perspectiva de gènere d'àmbit més global.

En el procés d'elaboració de la diagnosi també s'ha evidenciat una manca de motivació i implicació d'una part de la plantilla, fet que s'ha traduït en una participació limitada en les enquestes i espais de consulta. Aquesta realitat posa de manifest la dificultat de fer arribar de manera clara, entenedora i motivadora la importància del procés d'igualtat i la necessitat de reforçar les estratègies de comunicació interna i sensibilització perquè la plantilla se senti part activa del Pla. En aquest sentit, creiem que és molt rellevant el paper del representant sindical, que ha d'actuar com a element facilitador i de transmissió entre la part tècnica, el govern i la plantilla, contribuint a legitimar el procés i a reforçar el caràcter col·lectiu i transversal del Pla d'igualtat.

Eixos per a la redacció del Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Breda 2026-2030

En el Pla elaborat el 2020 es van fer servir els següents eixos de treball:

- EIX 1. Política d'igualtat d'oportunitats
- EIX 2. Impacte a la societat
- EIX 3. Imatge i llenguatge
- EIX 4. Representativitat i distribució del personal
- EIX 5. Desenvolupament professional
- EIX 6. Retribució
- EIX 7. Assetjament i actituds sexistes
- EIX 8. Condicions laborals
- EIX 9. Conciliació

Es considera que, actualment, estan totalment vigents. A més és important poder reforçar-los i actualitzar-los donat els resultats de la diagnosi del 2025.

EIX 1. Política d'igualtat d'oportunitats

Es considera important mantenir aquest eix, ja que la Governança d'igualtat encara no està consolidada. Actualment manca un sistema estable d'indicadors que facilitin l'obtenció de dades actualitzades. La Comissió necessita més estructura i recursos i per poder assolir-ho continua sent necessari un compromís polític explícit.

De cara al Pla de 2026-2030 es considera com a objectiu a assolir en aquest eix: Institucionalitzar l'igualtat com a política estructural.

EIX 2. Impacte a la societat

Tenint en compte que l'Ajuntament és un agent clau d'igualtat en el territori, que les campanyes de sensibilització o formació fetes han funcionat, es considera que cal mantenir aquest eix i continuar treballant per poder continuar impactant en la societat. Cal tenir clar, també, que l'impacte social reforça la legitimitat interna del Pla.

Per al pla 2026-2030 es considera com a objectiu a assolir en aquest eix: Crear una línia estable de prevenció comunitària.

EIX 3. Imatge i llenguatge

En l'evolució de les tasques associades a aquest eix s'han detectat diverses millores, malgrat això cal seguir treballant per la consolidació del llenguatge inclusiu i no sexista en tot l'ens local, ja que encara s'utilitzen expressions o vocabulari no inclusiu. A més cal incorporar el llenguatge visual i inclusiu. Es creu necessari també poder treballar per una revisió periòdica del llenguatge usat.

Per al pla 2026-2030 es considera com a objectiu a assolir en aquest eix: Transversalitzar una comunicació institucional igualitària.

EIX 4. Representativitat i distribució del personal

Actualment es considera un dels eixos més urgents a treballar. Com s'esmenta en les diverses valoracions, existeix una gran segregació horitzontal i un sostre de vidre parcial. Cal impulsar la presència de les dones en les àrees més tècniques i operatives.

Per al pla 2026-2030 es considera com a objectiu a assolir en aquest eix: Reduir segregacions i equilibrar presència per àrees.

EIX 5. Desenvolupament professional

Cal mantenir-lo i ampliar-lo, ja que no hi ha hagut acció real en el Pla anterior. Les dones tenen menys mobilitat professional, no existeixen itineraris de carrera i les percepcions d'injustícia són elevades.

Per al pla 2026-2030 es considera com a objectiu a assolir en aquest eix: Crear itineraris de promoció i formació amb perspectiva de gènere.

EIX 6. Retribució

S'ha detectat, quan s'ha revisat la VLT amb perspectiva de gènere, que hi ha una bretxa retributiva del 17,3% i que la infravaloració dels llocs on treballen més dones és estructural, per aquest motiu és imprescindible mantenir aquest eix.

Per al pla 2026-2030 es considera com a objectiu a assolir en aquest eix: Reduir la

bretxa fins al 5–7% i revalorar llocs feminitzats.

EIX 7. Assetjament i actituds sexistes

En l'actualitat es considera imperatiu mantenir aquest eix. Existeix percepció de risc entre la plantilla i por a la denúncia. La manca d'un protocol de prevenció actualitzat i uns recorreguts clars, segurs i confidencials dificulten la millora en aquests aspectes.

Per al pla 2026-2030 es considera com a objectiu a assolir en aquest eix: Tolerància zero real, amb eines de detecció i resposta.

EIX 8. Condicions laborals

Es detecten riscos diferenciats per sexe (emocionals vs físics) a més d'una percepció clara de tasques assignades per gènere. Es considera necessari incorporar la perspectiva de gènere en prevenció.

Per al pla 2026-2030 es considera com a objectiu a assolir en aquest eix: Vincular prevenció, ergonomia i riscos psicosocials al gènere.

EIX 9. Conciliació

Aquest eix és imprescindible encara actualment, atès que no hi ha mesures estructurals que millorin la conciliació. Hi ha una percepció generalitzada que perjudica les persones que la requereixen. A més a més, la no existència de dades que permetin analitzar l'ús real dificulta la seva avaluació i millora.

Per al pla 2026-2030 es considera com a objectiu a assolir en aquest eix: Corresponsabilitat real i flexibilitat no penalitzadora.

PLA D'ACCIONS

El present Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Breda es concreta en un conjunt d'accions estructurades, realistes i alineades amb la diagnosi realitzada, que tenen com a objectiu avançar cap a una organització municipal més justa, equitativa i compromesa amb la igualtat efectiva entre dones i homes.

54

Les accions s'organitzen en eixos estratègics que responen als principals àmbits d'intervenció detectats: governança i institucionalització de la igualtat, sensibilització i prevenció, comunicació inclusiva, accés i promoció professional, formació, retribucions, prevenció de violències, salut laboral i conciliació. Totes elles han estat dissenyades amb criteris de transversalitat, sostenibilitat i avaluabilitat, incorporant responsables clars, calendari, indicadors i previsió pressupostària, la qual és totalment orientativa.

Aquest enfocament permet passar d'actuacions puntuals o basades en la voluntat individual a un model estructurat d'intervenció, integrant la perspectiva de gènere de manera sistemàtica en el funcionament intern de l'Ajuntament.

EIX 1 · Política d'igualtat d'oportunitats

Objectiu: Institucionalitzar la igualtat com a política estructural

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	1.1 Crear un sistema estable d'indicadors anuals de gènere Plantilla, rotació, promoció, formació, conciliació, retribucions i VLT.
Descripció	Dissenyar i implementar un sistema d'indicadors anuals que reculli dades desagregades per sexe sobre plantilla, categories, promoció interna, formació, conciliació, retribucions, absències i VLT. Ha de permetre seguiment anual i ser útil per a la Comissió d'Igualtat i RRHH.
Persones / àrees responsables	<ul style="list-style-type: none">• <i>Responsable principal:</i> RRHH + Referent d'Igualtat• <i>Col·laboradors:</i> Secretaria, Intervenció
Calendari d'execució	<i>Inici:</i> 1r trimestre 2026 <i>Implementació completa:</i> desembre 2026 <i>Actualització:</i> anual
Indicadors de	Sistema implementat i validat Nombre d'indicadors recollits anualment

seguiment	Publicació anual al resum del Pla
Pressupost estimat	0 € – 1.000 € (si cal suport tècnic extern per a l'estructuració de dades)
Resultats esperats	Disposar d'un quadre d'indicadors estable que permeti una lectura real de les desigualtats i el seu seguiment evolutiu.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	1.2 Reforçar la Comissió d'Igualtat Reunions semestrals obligatòries, actes registrades i retorn intern.
Descripció	Formalitzar per acord intern la celebració de dues reunions anuals mínimes, generar actes registrades i retornar internament l'estat d'execució del Pla.
Persones / àrees responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'Igualtat • Secretaria (suport tècnic)
Calendari d'execució	<i>Inici:</i> febrer 2026 <i>Periodicitat:</i> 2 reunions/any (juny i desembre)
Indicadors de seguiment	Nº de reunions celebrades Actes elaborades i publicades % d'assistència del personal membre
Pressupost estimat	0 €
Resultats esperats	Increment de la governança interna i seguiment continuat del Pla.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	1.3 Designar una Referent d'Igualtat amb hores assignades Per garantir seguiment real del Pla.
Descripció	Designar formalment una persona tècnica com a Referent d'Igualtat mitjançant resolució d'Alcaldia, amb assignació d'un percentatge horari específic per garantir la coordinació, el seguiment i la implementació efectiva del Pla d'Igualtat.
Persones / àrees responsables	Alcaldia. Equip de Govern. Recursos Humans.
Calendari d'execució	Designació: 1r trimestre 2026. Revisió de la dedicació: anual.
Indicadors de seguiment	Resolució de designació aprovada. Percentatge d'hores assignades. Nombre d'accions coordinades anualment.

Pressupost estimat	3.000 – 6.000 € anuals (segons dedicació i possible compensació horària).
Resultats esperats	Garantir la continuïtat institucional del Pla i reduir la dependència de la voluntarietat individual.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	1.4 Aprovar un pressupost anual específic per al Pla d'Igualtat
Descripció	Crear i consolidar una partida pressupostària anual específica destinada a garantir el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat, incloent-hi formació, prevenció de violències masclistes, comunicació inclusiva, campanyes internes i auditoria de dades.
Persones / àrees responsables	Intervenció. Equip de Govern. Comissió d'Igualtat.
Calendari d'execució	Incorporació al pressupost municipal: 2026. Revisió i actualització: anual (2027–2030).
Indicadors de seguiment	Existència de partida pressupostària aprovada. Percentatge d'execució anual. Nombre d'accions finançades.
Pressupost estimat	5.000 € – 10.000 € anuals.
Resultats esperats	Garantir estabilitat econòmica i capacitat real de desplegament del Pla d'Igualtat de manera sostinguda en el temps.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	1.5 Crear un pla anual d'implementació amb calendari i responsables
Descripció	Elaborar i aprovar anualment un Pla Operatiu del Pla d'Igualtat que concreti les accions a executar, el calendari, les persones responsables, els recursos assignats i els indicadors de seguiment.
Persones / àrees responsables	Referent d'Igualtat. Comissió d'Igualtat. Alcaldia.
Calendari d'execució	Primer Pla Operatiu: desembre de 2026. Actualització: anual fins a 2030.
Indicadors de	Pla operatiu aprovat anualment. Percentatge d'accions

seguiment	executades. Informe anual d'avaluació elaborat.
Pressupost estimat	0 €.
Resultats esperats	Millorar la planificació, la coherència, el seguiment i la continuïtat del Pla d'Igualtat.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	1.6 Formació als comandaments en governança i perspectiva de gènere
Descripció	Desenvolupar formació obligatòria adreçada als comandaments i responsables d'àrea en lideratge igualitari, detecció i prevenció de biaixos de gènere, gestió d'equips, presa de decisions i governança amb perspectiva feminista.
Persones / àrees responsables	Recursos Humans. Referent d'Igualtat. Proveïdor extern especialitzat.
Calendari d'execució	Formació inicial: 2026. Sessió de reforç: 2028.
Indicadors de seguiment	Nombre de comandaments formats. Grau de satisfacció de les formacions. Canvis observables en pràctiques de gestió.
Pressupost estimat	1.000 € – 3.000 €.
Resultats esperats	Millorar la cultura organitzativa i reduir desigualtats derivades de la gestió i del lideratge.

EIX 2 · Impacte a la societat

Objectiu: Crear una línia estable de prevenció comunitària

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	2.1 Consolidar un programa anual de sensibilització (8M, 25N, 17M, 28J)
Descripció	Crear un pla anual amb accions de sensibilització dirigides a la ciutadania: tallers, xerrades, campanyes de carrer, activitats escolars, accions intergeneracionals, activitats del 8M i 25N i altres dates significatives. El pla ha de ser estable, recurrent i coordinat amb Joventut, Educació i Serveis Socials.

Persones / àrees responsables	Àrea d'Igualtat · Joventut · Educació · Comunicació
Calendari d'execució	Disseny: 1r semestre 2026 · Aplicació: anual 2026–2030
Indicadors de seguiment	Nº d'accions anuals · Nº de participants · Valoració ciutadana · Recursos invertits
Pressupost estimat	1.000–2.000 € anuals
Resultats esperats	Consolidar una cultura local d'igualtat i prevenció de les violències masclistes.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	2.2 Consolidar el paper de Joventut com a agent comunitari d'igualtat
Descripció	Formalitzar el rol de l'Espai Jove com a motor comunitari per treballar la igualtat, la prevenció de violències masclistes i la LGTBIfòbia, mitjançant un programa estable de coeducació, tallers, activitats i formació.
Persones / àrees responsables	Joventut · Igualtat · Institut de Breda
Calendari d'execució	Inici del programa: curs 2026–2027 · Continuïtat: anual
Indicadors de seguiment	Nº de tallers realitzats · Nº de participants · Percepció dels joves · Detecció de conductes masclistes
Pressupost estimat	2.000–3.000 € anuals
Resultats esperats	Reduir comportaments discriminatoris i reforçar valors igualitaris entre adolescents.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	2.3 Projecte “Escoles Igualitàries”
Descripció	Desenvolupar tallers d'educació afectivosexual, prevenció de violències masclistes, revisió de rols de gènere i treball de noves masculinitats, en col·laboració amb l'Institut de Breda.
Persones / àrees	Educació · Joventut · Igualtat · Centre educatiu

responsables	
Calendari d'execució	Pilotatge: curs 2026–2027 · Implementació completa: 2028–2030
Indicadors de seguiment	Nº de tallers · Participació de l'alumnat · Canvis detectats en actituds i discursos
Pressupost estimat	2.000–3.000 € anuals
Resultats esperats	Transformar rols i actituds en l'adolescència per prevenir desigualtats futures.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	2.4 Implementar accions específiques per a la població masculina
Descripció	Dissenyar tallers i activitats sobre noves masculinitats, corresponsabilitat i prevenció de conductes masclistes dirigides especialment a adolescents i homes adults.
Persones / àrees responsables	Igualtat · Joventut · Entitats socials
Calendari d'execució	Inici: 2027 · Periodicitat: anual
Indicadors de seguiment	Nº de participants homes · Grau de satisfacció · Canvis percebuts en actituds
Pressupost estimat	1.000–3.000 €
Resultats esperats	Implicar els homes com a agents actius de la transformació social i de gènere.

EIX 3 · Imatge i llenguatge

Objectiu: Transversalitzar una comunicació institucional igualitària

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	3.1 Revisar periòdicament el llenguatge dels documents interns i externs
Descripció	Auditoria anual de documents municipals (instàncies, decrets,

	webs, xarxes socials, cartelleria, protocols i anuncis de selecció) per eliminar llenguatge sexista, expressions discriminatòries i models visuals estereotipats, aplicant la guia de llenguatge no sexista.
Persones / àrees responsables	Comunicació · Igualtat ·
Calendari d'execució	Primera auditoria: 2026 · Auditoria anual: 2026–2030
Indicadors de seguiment	Nº de documents revisats · % de documents adaptats · Nº d'incidències corregides
Pressupost estimat	0–1.000 €
Resultats esperats	Assegurar una comunicació formal i administrativa alineada amb els principis d'igualtat.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	3.2 Formar el personal en comunicació inclusiva i perspectiva de gènere
Descripció	Realitzar formacions dirigides a tota la plantilla, amb especial prioritat per al personal administratiu, càrrecs de comandament i personal de comunicació, per consolidar l'ús del llenguatge no sexista en la pràctica quotidiana.
Persones / àrees responsables	Igualtat · Recursos Humans
Calendari d'execució	Primera formació: 2026 · Reciclatge periòdic
Indicadors de seguiment	Nº de persones formades · Resultats dels qüestionaris · Ús correcte detectat posteriorment
Pressupost estimat	1.000–2.000 €
Resultats esperats	Millora sostinguda de la qualitat del llenguatge institucional.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	3.3 Revisar el web municipal amb criteris d'igualtat i accessibilitat

Descripció	Adaptar tots els continguts del web municipal incorporant llenguatge inclusiu, estructura no androcèntrica, textos accessibles i imatges igualitàries. Crear un apartat específic d'igualtat amb recursos adreçats a la ciutadania.
Persones / àrees responsables	TIC · Comunicació · Igualtat
Calendari d'execució	Adaptació inicial: 2026–2027 · Manteniment: continu
Indicadors de seguiment	Nº de seccions adaptades · Nº de visites a l'espai d'igualtat · Incidències corregides
Pressupost estimat	0–2.000 €
Resultats esperats	Web municipal moderna, inclusiva i coherent amb el Pla d'Igualtat.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	3.4 Crear una bústia interna d'incidències de llenguatge sexista
Descripció	Crear un espai digital on qualsevol persona de la plantilla pugui notificar errors, expressions sexistes, imatges inadequades o continguts androcèntrics en documents municipals, amb resposta i correcció garantida.
Persones / àrees responsables	Igualtat · Comunicació
Calendari d'execució	Creació: 2026 · Seguiment: trimestral
Indicadors de seguiment	Nº d'incidències detectades · Temps de resolució · Tipologia d'errors recurrents
Pressupost estimat	0 €
Resultats esperats	Millora contínua, participativa i compartida del llenguatge municipal.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	3.5 Col·locar cartellera permanent sobre llenguatge inclusiu als espais de treball
Descripció	Instal·lar cartells i infografies als espais comuns (administració,

	vestidors, sales de reunions) amb recordatoris clars sobre l'ús del llenguatge inclusiu i bones pràctiques comunicatives.
Persones / àrees responsables	Igualtat · Comunicació
Calendari d'execució	Creació i instal·lació: 2027 · Revisió: anual
Indicadors de seguiment	Nº de punts senyalitzats · Resultats d'enquestes internes de percepció
Pressupost estimat	300–500 €
Resultats esperats	Sensibilització permanent, visible i accessible per a tota la plantilla.

EIX 4 · Representativitat i distribució del personal

Objectiu: Reduir segregacions i equilibrar presència per àrees

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	4.1 Revisar la Valoració de Llocs de Treball amb perspectiva de gènere
Descripció	Revisar la Valoració de Llocs de Treball (VLT) per detectar i corregir infravaloracions estructurals dels llocs feminitzats (administració, neteja, educació, atenció a les persones), incorporant criteris de cura, càrrega relacional, responsabilitat emocional i gestió de conflictes.
Persones / àrees responsables	Recursos Humans · Igualtat · Direcció municipal
Calendari d'execució	Revisió completa: 2026–2027 · Aplicació de correccions: 2028
Indicadors de seguiment	% de llocs revisats · Nº d'ajustos aplicats · Reducció de la bretxa en complements específics
Pressupost estimat	1.000–2.000 €
Resultats esperats	VLT més justa i ajustada a la realitat del treball feminitzat.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	4.2 Promoció de la presència de dones en àrees masculinitzades
Descripció	Disseny i implementació de mesures d'acció positiva per fomentar la incorporació de dones a les àrees de manteniment, brigada municipal, informàtica i seguretat, mitjançant la revisió de requisits, llenguatge de les convocatòries i criteris de desempat favorables al sexe infrarrepresentat, d'acord amb la normativa vigent.
Persones / àrees responsables	Recursos Humans · Igualtat · Caps d'àrea
Calendari d'execució	Aplicació progressiva: 2026–2030
Indicadors de seguiment	% de dones a les àrees masculinitzades · N° de processos amb criteris d'acció positiva · Evolució anual de la composició per sexe
Pressupost estimat	0–1.000 € (si cal suport extern)
Resultats esperats	Reducció de la segregació horitzontal i diversificació de perfils professionals.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	4.3 Revisió dels processos de selecció per eliminar biaixos de gènere
Descripció	Revisió sistemàtica de les bases de selecció, criteris d'avaluació i composició dels tribunals per garantir processos objectius, transparents i lliures de biaixos de gènere, incorporant criteris d'igualtat i presència equilibrada de dones i homes.
Persones / àrees responsables	Recursos Humans · Secretaria · Igualtat
Calendari d'execució	Primera revisió: 2026 · Actualització contínua: 2026–2030
Indicadors de seguiment	% de tribunals paritaris · N° de bases revisades · Percepció de transparència (enquestes)
Pressupost estimat	0–1.000 € (si cal suport extern)

Resultats esperats	Garantia d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació pública.
---------------------------	---------------------------------------------------------------------

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	4.4 Creació d'itineraris de mobilitat interna amb perspectiva de gènere
Descripció	Disseny d'itineraris de mobilitat interna i requalificació professional amb perspectiva de gènere, adreçats especialment a dones que ocupen llocs feminitzats (administració, educació i atenció), amb mesures d'acompanyament i formació específica.
Persones / àrees responsables	Recursos Humans · Igualtat
Calendari d'execució	Disseny: 2026 · Implementació: 2027–2030
Indicadors de seguiment	Nº d'itineraris creats · Nº de dones participants · Canvis de categoria o àrea
Pressupost estimat	1.000–3.000 € (cal suport extern)
Resultats esperats	Millora de la mobilitat i de les oportunitats de promoció professional de les dones.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	4.5 Seguiment anual de la distribució del personal per sexe i categoria
Descripció	Elaboració d'un informe anual amb dades desagregades per sexe, edat, categoria professional i àrea, per detectar segregacions horitzontals i verticals i orientar mesures correctores.
Persones / àrees responsables	Recursos Humans · Igualtat
Calendari d'execució	Informe anual: 2026–2030
Indicadors de seguiment	Informe elaborat · Desequilibris detectats · Mesures correctores proposades
Pressupost estimat	0 €
Resultats	Disponibilitat de dades sistemàtiques per a la presa de

esperats	decisiones en matèria d'igualtat.
----------	-----------------------------------

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	4.6 Revisar criteris físics i competencials de les fitxes de lloc
Descripció	Revisar els criteris de “condicions físiques” i competències de les fitxes de lloc per eliminar biaixos que assignen automàticament tasques físiques als homes i tasques de cura a les dones, redefinint requisits d'acord amb la realitat actual.
Persones / àrees responsables	Prevenició de Riscos · Recursos Humans · Igualtat
Calendari d'execució	2027
Indicadors de seguiment	Nº de fitxes adaptades · Reducció de segregació per tasques
Pressupost estimat	0 €
Resultats esperats	Assignació de funcions més justa i no estereotipada.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	4.7 Crear un protocol de promoció interna amb criteris transparents
Descripció	Establir criteris clars, objectius i públics per optar a llocs de responsabilitat, eliminant la percepció d'opacitat detectada en la diagnosi i garantint la igualtat d'oportunitats.
Persones / àrees responsables	Recursos Humans · Direcció · Igualtat
Calendari d'execució	2027
Indicadors de seguiment	Protocol publicat · Percepció de transparència (enquestes)
Pressupost estimat	0–1.000 € (si cal suport extern)
Resultats esperats	Millora de la confiança en els processos de promoció interna.

EIX 5 · Desenvolupament professional

Objectiu: Crear itineraris de promoció i formació amb perspectiva de gènere

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	5.1 Crear un Pla de Formació Intern amb perspectiva de gènere
Descripció	Dissenyar un Pla de Formació Intern global que defineixi itineraris de creixement professional per a tot el personal, incorporant de manera transversal la perspectiva de gènere (coeducació, prevenció de violències, lideratge igualitari, comunicació inclusiva i gestió emocional), amb especial atenció a dones i àrees feminitzades.
Persones / àrees responsables	Recursos Humans · Igualtat · Direcció
Calendari d'execució	Disseny i aprovació: 2026–2027
Indicadors de seguiment	Existència del Pla aprovat · % de la plantilla que participa en itineraris formatius
Pressupost estimat	3.000–6.000 €
Resultats esperats	Estructura clara de desenvolupament professional amb més igualtat d'oportunitats.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	5.2 Formació obligatòria anual per a comandaments en lideratge igualitari
Descripció	Implementar formació anual obligatòria per a comandaments i responsables d'àrea en lideratge no androcèntric, gestió d'equips, biaixos inconscients, corresponsabilitat i codirecció, amb l'objectiu de transformar les pràctiques de lideratge intern.
Persones / àrees responsables	Igualtat · Recursos Humans
Calendari d'execució	Anual: 2026–2030

Indicadors de seguiment	% de comandaments formats · Resultats de l'avaluació de la formació
Pressupost estimat	2.000 €/any
Resultats esperats	Millora sostinguda de la cultura de lideratge igualitari a l'organització.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	5.3 Acompanyament especialitzat per a dones amb càrregues de cura
Descripció	Desenvolupar mesures d'acompanyament específiques per a dones amb càrregues de cura, garantint flexibilitat horària, accés prioritari a formació adaptada i suport individualitzat per facilitar la seva participació en processos de desenvolupament professional i promoció.
Persones / àrees responsables	Igualtat · Recursos Humans
Calendari d'execució	2027–2030
Indicadors de seguiment	Nº de dones que accedeixen a formació · Valoració de les mesures d'acompanyament
Pressupost estimat	1.000–3.000 €
Resultats esperats	Reducció de les barreres de gènere en l'accés a la carrera professional.

6 · Retribució

Objectiu: Reduir la bretxa al 5–7% i revalorar llocs feminitzats

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	6.1 Revisió biennal de la VLT amb perspectiva de gènere
Descripció	Revisió de la Valoració de Llocs de Treball cada dos anys incorporant criteris de gènere per detectar i evitar noves situacions d'infravaloració estructural dels llocs feminitzats, garantint el principi de treball d'igual valor.

Persones / àrees responsables	Recursos Humans · Igualtat · Assessorament extern
Calendari d'execució	2026 · 2028 · 2030
Indicadors de seguiment	Revisions realitzades · Correccions aplicades · Evolució de les diferències de puntuació
Pressupost estimat	2.000–4.000 € (si cal suport extern)
Resultats esperats	Sistema de valoració equitatiu i alineat amb el principi de treball d'igual valor.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	6.2 Elaboració anual de l'auditoria retributiva
Descripció	Elaboració anual de l'auditoria retributiva d'acord amb el RD 902/2020, incloent l'anàlisi de la bretxa salarial per sexe i la definició de mesures correctores quan es detectin desigualtats.
Persones / àrees responsables	Recursos Humans · Igualtat
Calendari d'execució	Anual: 2026–2030
Indicadors de seguiment	Auditoria elaborada · Bretxa salarial detectada · Mesures correctores definides
Pressupost estimat	1.000–3.000 € (si cal suport extern)
Resultats esperats	Millora de la transparència i reducció progressiva de la bretxa salarial.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	6.3 Revisió dels complements específics en llocs feminitzats
Descripció	Revisió dels complements específics assignats als llocs de treball feminitzats (administració, educació, atenció a les persones) per detectar possibles infraassignacions i aplicar correccions quan sigui necessari. Incorporar a la Valoració de Llocs de Treball criteris vinculats al valor social del treball, com la cura emocional, la gestió de conflictes, la càrrega cognitiva i la relació amb persones usuàries, habitualment invisibilitzats en llocs feminitzats.
Persones /	Recursos Humans · Igualtat

àrees responsables	
Calendari d'execució	2026–2027
Indicadors de seguiment	Complements revisats · Canvis aplicats · Impacte econòmic
Pressupost estimat	A determinar segons resultats
Resultats esperats	Correcció de desigualtats retributives estructurals.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	6.4 Publicació interna del registre retributiu anual
Descripció	Publicació interna del registre retributiu anual amb lectura en clau de gènere, garantint l'accés comprensible a la informació per part de la plantilla i reforçant la transparència retributiva.
Persones / àrees responsables	Recursos Humans · Igualtat
Calendari d'execució	Anual: 2026–2030
Indicadors de seguiment	Registre publicat · Consultes rebudes · Percepció de transparència
Pressupost estimat	0 €
Resultats esperats	Augment de la confiança i la transparència interna.

EIX 7 · Assetjament i actituds sexistes

Objectiu: Tolerància zero real, amb eines de detecció i resposta

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	7.1 Actualització del Protocol de prevenció de l'assetjament i LGTBIfòbia
Descripció	Actualització completa del protocol existent incorporant

	perspectiva interseccional, canals segurs, garanties de confidencialitat, procediments clars d'investigació i mesures de protecció a les persones afectades.
Persones / àrees responsables	Igualtat · Recursos Humans · Secretaria · Assessorament extern
Calendari d'execució	Aprovació: 2026 · Revisió: 2028
Indicadors de seguiment	Protocol aprovat · N° casos gestionats amb el nou protocol · Temps mitjà de resposta
Pressupost estimat	1.000–3.000 €
Resultats esperats	Marc segur, clar i modernitzat per a la gestió de situacions d'assetjament i discriminació.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	7.2 Canal intern segur de consultes i denúncies
Descripció	Implementació d'un servei extern especialitzat (psicològic, jurídic i en igualtat) que permeti consultes i denúncies per via confidencial (email, telèfon o formulari), garantint anonimat, neutralitat i seguretat.
Persones / àrees responsables	Igualtat · Recursos Humans · Empresa externa
Calendari d'execució	2026–2030
Indicadors de seguiment	N° consultes rebudes · N° denúncies formalitzades · Nivell de satisfacció de les persones ateses
Pressupost estimat	1.500–4.000 €/any
Resultats esperats	Increment de la confiança i reducció de la por a denunciar.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	7.3 Formació en atenció a persones que pateixen discriminació o agressions per raó de gènere
Descripció	Disseny i implementació d'una formació específica adreçada al personal que atén públic (OAC, serveis socials, policia local, joventut, educació, cultura, esports i altres serveis d'atenció

	directa) per dotar-los d'eines per detectar situacions de discriminació o agressió per raó de gènere, oferir una primera atenció adequada, evitar la revictimització, conèixer els circuits de derivació i aplicar correctament els protocols municipals i supramunicipals vigents.
Persones / àrees responsables	Igualtat · Recursos Humans · Serveis Socials · Policia Local
Calendari d'execució	Primera formació: 2026 · Actualització biennal: 2028 i 2030
Indicadors de seguiment	Nº persones formades · Serveis representats · Grau de coneixement dels protocols (qüestionaris) · Valoració de la formació
Pressupost estimat	2.000–4.000 €
Resultats esperats	Personal capacitat per oferir una atenció empàtica, segura i coordinada, millorant la detecció precoç de situacions de discriminació o violència i garantint una resposta institucional adequada.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	7.4 Formació obligatòria en prevenció de conductes sexistes
Descripció	Formació estructurada en tres mòduls: detecció de conductes sexistes, drets i protocol d'actuació, i comunicació respectuosa i límits professionals, amb especial atenció als comandaments.
Persones / àrees responsables	Igualtat · Recursos Humans
Calendari d'execució	2026–2027 · Actualització: 2029
Indicadors de seguiment	% plantilla formada · % comandaments formats · Avaluació de satisfacció
Pressupost estimat	4.000–7.000 €
Resultats esperats	Plantilla capacitada per identificar, prevenir i denunciar situacions de risc.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	7.5 Campanya anual interna de tolerància zero
Descripció	Desenvolupament anual de cartelleria, newsletters, vídeos, sessions informatives i recordatoris del protocol per reforçar una cultura institucional de respecte i prevenció.
Persones / àrees responsables	Comunicació · Igualtat
Calendari d'execució	Anual: 2026–2030
Indicadors de seguiment	Nº materials difosos · Abast intern
Pressupost estimat	1.000–2.000 €/any
Resultats esperats	Consolidació d'una cultura institucional de tolerància zero.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	7.6 Registre intern anonimitzat de casos
Descripció	Elaboració d'un informe anual amb dades agregades sobre tipus de conductes, àrees afectades i resolucions, amb l'objectiu de detectar patrons i riscos estructurals.
Persones / àrees responsables	Igualtat
Calendari d'execució	Anual
Indicadors de seguiment	Nº situacions detectades · Nº resoltes
Pressupost estimat	0–500 €
Resultats esperats	Detecció precoç de patrons i millora de la prevenció estructural.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	7.7 Enquesta anual de clima laboral amb ítems sobre conductes sexistes
Descripció	Incorporació d'ítems específics sobre percepcions, situacions

	viscudes, assetjament i actituds discriminatòries a les enquestes de clima laboral.
Persones / àrees responsables	Igualtat · Recursos Humans
Calendari d'execució	2026–2030
Indicadors de seguiment	Taxa de participació · Variació de percepcions de risc
Pressupost estimat	600–1.000 €/any
Resultats esperats	Monitoratge continu i real del clima laboral.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	7.8 Declaració institucional anual de tolerància zero
Descripció	Aprovació anual per Ple d'una declaració institucional que expliciti el compromís polític de tolerància zero davant l'assetjament, les conductes sexistes i la LGTBIfòbia.
Persones / àrees responsables	Equip de Govern · Igualtat
Calendari d'execució	Anual
Indicadors de seguiment	Declaració aprovada · Difusió interna
Pressupost estimat	0 €
Resultats esperats	Missatge institucional inequívoc i base política sòlida.

EIX 8 · Condicions laborals

Objectiu: Vincular prevenció, ergonomia i riscos psicosocials al gènere

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	8.1 Incorporació de la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos
Descripció	Revisió integral del mapa de riscos laborals per identificar diferències per sexe, tasques i àrees, incloent riscos físics,

	ergonòmics, emocionals i organitzatius, amb especial atenció als riscos psicosocials.
Persones / àrees responsables	Servei de Prevenció · Igualtat · Recursos Humans
Calendari d'execució	Revisió principal: 2026 · Actualització: 2028
Indicadors de seguiment	Avaluació actualitzada · N° riscos diferenciats identificats · N° mesures correctores implementades
Pressupost estimat	2.000–4.000 €(si cal suport extern)
Resultats esperats	Prevenció ajustada a la realitat de dones i homes al consistori.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	8.2 Adaptació dels protocols d'embaràs, lactància i salut menstrual
Descripció	Revisió i adaptació dels protocols existents per garantir la protecció de l'embaràs, la lactància i la salut menstrual, d'acord amb la Llei Orgànica 1/2023.
Persones / àrees responsables	Prevenció de Riscos Laborals · Recursos Humans · Igualtat
Calendari d'execució	2026
Indicadors de seguiment	Protocols actualitzats · N° adaptacions realitzades · Valoració de les treballadores
Pressupost estimat	0–1.000 €
Resultats esperats	Millora efectiva de les condicions de salut laboral de les dones.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	8.3 Incorporació de criteris de salut laboral a la VLT
Descripció	Integració de criteris de salut laboral a la Valoració de Llocs de Treball, incloent pes emocional, gestió de conflictes, càrrega cognitiva i exposició a riscos psicosocials.
Persones / àrees responsables	Recursos Humans · Prevenció de Riscos · Igualtat
Calendari	2026–2028

d'execució	
Indicadors de seguiment	Criteris incorporats · N° llocs afectats · Reducció d'incidències psicosocials
Pressupost estimat	Inclòs en les revisions de la VLT
Resultats esperats	Millora del benestar laboral i reducció de riscos invisibilitzats.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	8.4 Bústia de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Descripció	Creació d'un canal anònim perquè la plantilla pugui informar de situacions de risc no detectades formalment, especialment riscos psicosocials o organitzatius.
Persones / àrees responsables	Prevenició · Igualtat
Calendari d'execució	2026–2030
Indicadors de seguiment	N° aportacions rebudes · N° mesures adoptades
Pressupost estimat	0–500 €
Resultats esperats	Detecció precoç de problemes i millora contínua de la prevenició.

EIX 9 · Conciliació

Objectiu: Corresponsabilitat real i flexibilitat no penalitzadora

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	9.1 Protocol de conciliació amb criteris clars i transparents
Descripció	Elaboració d'un document específic amb mesures concretes i protocols clars de conciliació per a tota la plantilla, amb criteris homogenis i registre sistemàtic.
Persones / àrees responsables	Recursos Humans · Igualtat · Comissió d'Igualtat
Calendari	2026

d'execució	
Indicadors de seguiment	Protocol aprovat · Nivell d'implementació
Pressupost estimat	2.000–3.000 €
Resultats esperats	Marc estable i equitatiu de conciliació per a tot l'ens.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	9.2 Mesures de flexibilitat horària no penalitzadores
Descripció	Implantació de franges d'entrada i sortida flexibles, compactacions puntuals i reorganització horària sense impacte negatiu en la carrera professional.
Persones / àrees responsables	Recursos Humans
Calendari d'execució	2026–2027
Indicadors de seguiment	Nº persones usuàries · Grau de satisfacció
Pressupost estimat	0 €
Resultats esperats	Millora directa de la conciliació i del clima laboral.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	9.3 Promoció de la corresponsabilitat masculina
Descripció	Campanyes i accions formatives específiques adreçades als homes per fomentar l'ús responsable dels permisos i mesures de conciliació.
Persones / àrees responsables	Igualtat · Recursos Humans · Comunicació
Calendari d'execució	2026–2030
Indicadors de seguiment	Nº accions realitzades · Increment d'usos per part dels homes · Canvis de percepció
Pressupost estimat	1.000–2.000 €
Resultats esperats	Avanç cap a una distribució equitativa de les cures.

ÀMBIT	CONTINGUT
-------	-----------

Acció	9.4 Recollida anual de dades d'ús de mesures de conciliació
Descripció	Recollida sistemàtica de dades per sexe, àrea i tipus de permís (maternitat, paternitat, reduccions, flexibilitat, excedències, teletreball).
Persones / àrees responsables	Recursos Humans · Igualtat
Calendari d'execució	Anual: 2026–2030
Indicadors de seguiment	Informe anual · % d'ús per sexe
Pressupost estimat	0–500 €
Resultats esperats	Planificació de polítiques basada en evidències reals.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	9.5 Formació en corresponsabilitat per a comandaments
Descripció	Formació en gestió d'equips amb criteris corresponsables, detecció de biaixos i organització flexible del treball.
Persones / àrees responsables	Igualtat · Recursos Humans
Calendari d'execució	2026–2029
Indicadors de seguiment	Nº comandaments formats · Millores percebudes en els equips
Pressupost estimat	2.000–4.000 €
Resultats esperats	Cultura de lideratge favorable a la conciliació real.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	9.6 Permisos recuperables per emergències familiars
Descripció	Establiment d'un sistema de permisos puntuals per imprevistos familiars, recuperables sense penalització ni impacte professional.
Persones / àrees responsables	Recursos Humans
Calendari d'execució	2027
Indicadors de	Nº permisos utilitzats · Grau de satisfacció

seguiment	
Pressupost estimat	0 €
Resultats esperats	Reducció de l'estrès associat a la gestió de cures.

ÀMBIT	CONTINGUT
Acció	9.7 Campanya “Conciliar és un dret”
Descripció	Campanya de sensibilització interna sobre drets de conciliació i corresponsabilitat, amb focus en trencar l'estigma i fomentar-ne l'ús per part dels homes.
Persones / àrees responsables	Igualtat · Comunicació
Calendari d'execució	Annual: 2026–2030
Indicadors de seguiment	Nº materials difosos · Participació masculina
Pressupost estimat	1.000–2.000 €/any
Resultats esperats	Increment de l'ús de les mesures de conciliació per tota la plantilla.

QUADRE RESUM · PRESSUPOST I CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT

El calendari d'execució i les xifres pressupostàries que s'inclouen en aquest document tenen caràcter orientatiu i no vinculant. Les estimacions econòmiques s'han elaborat amb l'objectiu de disposar d'un marc de planificació realista, però la seva concreció anual dependrà de la disponibilitat pressupostària, de les prioritats municipals de cada exercici, de la capacitat organitzativa de l'ens i de l'evolució de les necessitats detectades durant la implementació del Pla.

Així mateix, el calendari podrà ajustar-se o reprogramar-se en funció de circumstàncies sobrevingudes, canvis normatius, reorganitzacions internes o oportunitats de finançament extern, sense que això alteri els objectius generals del Pla d'Igualtat.

Eix	Acció	Calendari d'execució	Pressupost estimat
1	1.1 Sistema d'indicadors de gènere	2026 (implementació) · Actualització anual	0 – 1.000 €
1	1.2 Reforç Comissió d'Igualtat	2026–2030 (2 reunions/any)	0 €
1	1.3 Referent d'Igualtat	2026–2030	3.000 – 6.000 €/any
1	1.4 Pressupost anual Pla Igualtat	2026–2030	5.000 – 10.000 €/any
1	1.5 Pla operatiu anual	Desembre 2026 · anual fins 2030	0 €
1	1.6 Formació comandaments	2026 · reforç 2028	1.000 – 3.000 €
2	2.1 Programa anual sensibilització	2026–2030	1.000 – 2.000 €/any
2	2.2 Joventut agent comunitari	2026–2030	2.000 – 3.000 €/any
2	2.3 Escoles Igualitàries	2026–2030	2.000 – 3.000

			€/any
2	2.4 Accions amb homes	Des de 2027 · anual	1.000 – 3.000 €
3	3.1 Auditoria llenguatge	2026–2030	0 – 1.000 €
3	3.2 Formació comunicació inclusiva	2026–2030	1.000 – 2.000 €
3	3.3 Web municipal inclusiu	2026–2027 (adaptació)	0 – 2.000 €
3	3.4 Bústia llenguatge sexista	2026–2030	0 €
3	3.5 Cartelleria inclusiva	2027 · revisió anual	300 – 500 €
4	4.1 Revisió VLT amb gènere	2026–2028	1.000 – 2.000 €
4	4.2 Dones en àrees masculinitzades	2026–2030	0 – 1.000 €
4	4.3 Selecció sense biaixos	2026–2030	0 – 1.000 €
4	4.4 Mobilitat interna amb gènere	2026–2030	1.000 – 3.000 €
4	4.5 Seguiment distribució personal	2026–2030	0 €
4	4.6 Revisió fitxes de lloc	2027	0 €
4	4.7 Protocol promoció interna	2027	0 – 1.000 €
5	5.1 Pla de formació intern	2026–2027	3.000 – 6.000 €
5	5.2 Formació anual comandaments	2026–2030	2.000 €/any
5	5.3 Acompanyament dones cuidadores	2027–2030	1.000 – 3.000 €
6	6.1 Revisió biennal VLT	2026 · 2028 · 2030	2.000 – 4.000 €
6	6.2 Auditoria retributiva	2026–2030	1.000 – 3.000 €/any
6	6.3 Complementos llocs feminitzats	2026–2027	A determinar

6	6.4 Registre retributiu	2026–2030	0 €
7	7.1 Protocol assetjament	2026 · revisió 2028	1.000 – 3.000 €
7	7.2 Canal intern denúncies	2026–2030	1.500 – 4.000 €/any
7	7.3 Formació atenció a víctimes	2026 · 2028 · 2030	2.000 – 4.000 €
7	7.4 Formació prevenció sexisme	2026–2027 · 2029	4.000 – 7.000 €
7	7.5 Campanya tolerància zero	2026–2030	1.000 – 2.000 €/any
7	7.6 Registre anonimitzat	Anual	0 – 500 €
7	7.7 Enquesta clima laboral	2026–2030	600 – 1.000 €/any
7	7.8 Declaració institucional	Anual	0 €
8	8.1 Riscos amb perspectiva gènere	2026 · 2028	2.000 – 4.000 €
8	8.2 Protocols embaràs i salut	2026	0 – 1.000 €
8	8.3 Salut laboral a la VLT	2026–2028	Inclòs VLT
8	8.4 Bústia riscos laborals	2026–2030	0 – 500 €
9	9.1 Protocol conciliació	2026	2.000 – 3.000 €
9	9.2 Flexibilitat horària	2026–2027	0 €
9	9.3 Corresponsabilitat masculina	2026–2030	1.000 – 2.000 €
9	9.4 Dades conciliació	2026–2030	0 – 500 €
9	9.5 Formació comandaments	2026–2029	2.000 – 4.000 €
9	9.6 Permisos emergències	2027	0 €
9	9.7 Campanya conciliació	2026–2030	1.000 – 2.000 €/any

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Principis generals del seguiment i l'avaluació

El seguiment i l'avaluació del Pla Intern d'Igualtat constitueixen un mecanisme essencial de governança, que garanteix el compliment efectiu de les accions previstes, la detecció de dificultats i la implementació de mesures correctores. A més a més té en compte els següents aspectes:

- La verificació del progrés cap als objectius i resultats esperats.
- La transparència interna i la rendició de comptes a la plantilla.
- La generació d'aprenentatges per a la redacció dels futurs plans.

El seguiment i l'avaluació es realitzen amb una metodologia mixta, combinant *indicadors quantitius* (dades, percentatges, registres, comptatges) i *indicadors qualitius* (percepcions, experiències, valoracions, informes).

La Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Breda és l'òrgan encarregat de coordinar, supervisar i avaluar el desenvolupament del Pla. Té un paper central en assegurar que la igualtat esdevingui una política estructural i no depengui només de voluntats individuals.

Les seves funcions principals són:

- Coordinar i supervisar la implementació de totes les accions del Pla.
- Informar la plantilla de manera semestral sobre l'estat d'execució.
- Fomentar la participació del personal al llarg de tota la vigència del Pla.
- Avaluar els resultats anuals i globals.
- Proposar millores i mesures correctores quan calgui.
- Garantir la sistematització i qualitat de les dades recollides per a l'avaluació.
- Vetllar per la coherència transversal de la perspectiva de gènere en tots els departaments.

Avaluació del Pla

La Comissió revisarà l'estat de cada acció amb criteris de *no iniciada / en curs / finalitzada* amb caràcter anual. Tindrà en compte les dificultats detectades i propostes de solució. Posarà especial atenció en l'execució pressupostària vinculada al Pla.

83

Cada any s'elabora un Informe anual de seguiment, que inclourà el grau d'execució de les accions previstes aquell any. L'anàlisi dels resultats aconseguits respecte dels objectius. La recollida de dades d'indicadors (quantitatius i qualitius) i farà una sèrie de recomanacions per ajustar el desplegament de l'any següent.

L'informe es presentarà a l'equip de govern i a la plantilla (resum) mitjançant canals interns.

Avaluació final

L'avaluació final analitzarà el grau global de compliment dels objectius del Pla a més del grau de reducció de les desigualtats detectades a la diagnosi.

És important que aquesta avaluació inclogui l'evolució dels indicadors al llarg de tota la vigència, les dificultats trobades i aprenentatges. A més d'un espai dedicat a les possibles accions que cal incorporar al següent Pla d'Igualtat.

Instruments i eines de seguiment

Per garantir un seguiment sistemàtic, s'utilitzaran fitxes de seguiment de les accions que inclouran:

- Estat d'execució.
- Responsables.
- Calendari.
- Recursos utilitzats.
- Indicadors associats.
- Incidències i mesures correctores.

Criteris d'avaluació

L'avaluació del Pla d'Igualtat es durà a terme a partir de criteris qualitius i quantitius que permetin valorar tant el grau d'execució de les accions com el seu impacte real en l'organització. Concretament, s'aplicaran els criteris següents:

- **Eficàcia:** grau d'assoliment dels objectius i resultats previstos per a cada acció i eix de treball.
- **Eficiència:** adequació dels recursos humans, tècnics i econòmics utilitzats en relació amb els resultats obtinguts.
- **Impacte:** capacitat del Pla per reduir les desigualtats de gènere detectades en la diagnosi inicial i per generar canvis mesurables en les condicions laborals i organitzatives.
- **Pertinència:** adequació de les accions implementades a les necessitats reals de la plantilla i a la realitat de l'organització municipal.

Aquests criteris permetran disposar d'una avaluació integral del Pla, orientada tant a la rendició de comptes com a la millora contínua de les polítiques d'igualtat internes.

CONCLUSIONS FINALS

L'elaboració del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Breda ha permès disposar, per primera vegada, d'una visió global, sistematitzada i compartida de la situació de la igualtat dins l'organització municipal. La diagnosi ha posat de manifest que, tot i l'existència de bones pràctiques i d'un compromís general amb els valors de la igualtat, aquestes iniciatives han estat fins ara fragmentàries, poc estructurades i fortament dependents de la implicació individual de determinades persones i serveis.

85

L'anàlisi realitzada evidencia desigualtats estructurals que requereixen una resposta planificada: segregació horitzontal i vertical, infraavaluació de llocs feminitzats, manca de sistemes estables de recollida de dades, necessitat de millorar la transparència en els processos de selecció i promoció, i una distribució desigual de les responsabilitats de cura. Així mateix, s'han detectat riscos i mancances en l'àmbit de la prevenció de les violències masclistes i LGTBIfòbiques, així com en la incorporació de la perspectiva de gènere en la salut laboral i els riscos psicosocials.

Alhora, el procés de diagnosi ha posat de manifest algunes dificultats metodològiques, com la baixa participació d'una part de la plantilla i la complexitat de traslladar la importància d'aquest Pla com a eina col·lectiva de millora organitzativa. En aquest context, el paper de la representació sindical ha estat rellevant com a agent facilitador i de legitimitació del procés, reforçant la necessitat de treball conjunt entre direcció, personal tècnic i representació de les persones treballadores.

Malgrat aquestes dificultats, el Pla suposa un punt d'inflexió. L'estructura d'accions definida, el sistema d'indicadors i el model de seguiment i avaluació permeten consolidar la igualtat com una política pública interna, amb capacitat real d'impacte i de transformació a mig i llarg termini.

ANNEXOS

Model fitxa de seguiment d'acció

Camp	Contingut
Eix	
Acció (codi i títol)	
Any d'execució	
Àrea / servei responsable	
Persones implicades / col·laboradores	
Objectiu de l'acció	
Calendari previst	
Calendari real	
Estat de l'acció	<input type="checkbox"/> No iniciada <input type="checkbox"/> En curs <input type="checkbox"/> Finalitzada <input type="checkbox"/> Reprogramada
Pressupost previst	
Pressupost executat	
Recursos humans utilitzats	
Indicadors definits al Pla	
Resultats obtinguts (dades)	
Dificultats detectades	
Factors facilitadors	
Ajustos realitzats	
Observacions de seguiment	

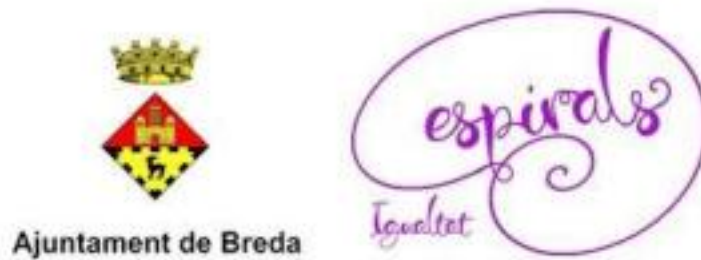
Aquesta fitxa té caràcter intern i forma part del sistema de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.

Model fitxa d'avaluació

Camp	Valoració
Eix	
Acció (codi i títol)	
Període avaluat	
Grau d'assoliment	<input type="checkbox"/> Molt alt <input type="checkbox"/> Alt <input type="checkbox"/> Mitjà <input type="checkbox"/> Baix <input type="checkbox"/> No assolit
Justificació del grau d'assoliment	
Impacte en la igualtat de gènere	<input type="checkbox"/> Alt <input type="checkbox"/> Mitjà <input type="checkbox"/> Baix
Impacte en l'organització / ciutadania	
Canvis observats	
Valoració de les persones participants	
Adequació dels recursos	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> Parcialment <input type="checkbox"/> No
Relació cost–resultats	<input type="checkbox"/> Bona <input type="checkbox"/> Acceptable <input type="checkbox"/> Millorable
Principals aprenentatges	
Recomanacions de millora	
Decisió sobre l'acció	<input type="checkbox"/> Mantenir <input type="checkbox"/> Modificar <input type="checkbox"/> Ampliar <input type="checkbox"/> Substituir
Observacions finals	

Aquesta fitxa té caràcter intern i forma part del sistema de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.

Model enquesta personal



Enquesta per a la diagnosi del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Breda

Com a mostra del compromís amb la igualtat real i efectiva, l'Ajuntament de Breda ha iniciat l'elaboració i implantació del segon Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, adreçat a tot el personal de l'Ajuntament.

Per tal de poder dissenyar aquest Pla, és necessari realitzar un diagnòstic previ sobre la situació actual en matèria d'igualtat. La teva opinió és essencial, ja que permetrà detectar fortaleeses i millorar aquells aspectes que encara presentin desigualtats. Es tracta d'una enquesta d'opinió, de manera que no hi ha respostes correctes ni incorrectes. Et demanem que responguis amb la màxima sinceritat. Les teves respostes seran tractades de forma confidencial i anònima, d'acord amb la Llei Orgànica 3/2018, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals, i analitzades de manera global per una consultora externa.

Moltes gràcies per la teva col·laboració. La teva participació és clau per avançar cap a una gestió dels recursos humans més equitativa i respectuosa amb la igualtat d'oportunitats.

(Les respostes són anònimes i es tractaran amb confidencialitat. Aquesta enquesta té l'objectiu de conèixer la situació laboral i les percepcions del personal de l'Ajuntament per elaborar el Pla d'Igualtat.)

1. Dades sociodemogràfiques i laborals

- Sexe/gènere amb què t'identifiques:

Dona Home No binari Altre Prefereixo no dir-ho

- Franja d'edat:

Menys de 25 anys 25–34 35–44 45–54 55 o més

- Tens alguna discapacitat reconeguda?

Sí No Prefereixo no dir-ho

- Quina és la teva situació laboral dins l'Ajuntament?

- Funcionari/ària de carrera
- Funcionari/ària interí/ina
- Personal laboral fix
- Personal laboral temporal
- Personal eventual (confiança o assessorament) Altres: _____
- Quina és la teva jornada laboral habitual?
 - Temps complet
 - Temps parcial
 - Altres: _____
- Antiguitat a l'Ajuntament:
 - Menys d'1 any
 - 1-3 anys
 - 3-5 anys
 - Més de 5 anys
- Àrea o servei actual:
 - Administració general
 - Serveis tècnics / urbanisme
 - Serveis socials
 - Educació / joventut / cultura
 - Hisenda / gestió econòmica
 - Recursos Humans
 - Altres: _____
- Informació complementària (opcional):
 - Grup professional:
 - Directiu
 - Comandament intermedi
 - Tècnic
 - Administratiu/altres
 - Tens personal a càrrec?
 - Sí
 - No

2. Situació i percepció laboral

- Com valores la teva estabilitat laboral dins l'Ajuntament?
 - Molt satisfactòria
 - Satisfactòria
 - Ni satisfactòria ni insatisfactòria
 - Poc satisfactòria
 - Gens satisfactòria
- Com valores les teves possibilitats de projecció o desenvolupament professional dins l'Ajuntament?
 - Molt bones
 - Bones
 - Regulars
 - Dolentes
 - Gens bones
- Tens intenció de continuar treballant a l'Ajuntament els pròxims 5 anys?
 - Sí, sens dubte
 - Probablement sí
 - No ho sé/depèn
 - Probablement no
 - No
- Quin és el teu sou anual?
 - No tinc sou
 - <7.200 €
 - 7.201–12.000 €
 - 12.001–18.000 €
 - 18.001–24.000 €
 - 24.001–30.000 €
 - 30.001–36.000 €
 - >36.000 €
- Estàs satisfet/a amb la teva situació actual?
 - Gens
 - Poc
 - Bastant

Completament

- Amb la mateixa categoria professional, el sou de les dones és:

Igual

Inferior

Superior

NS/NC

3. Oportunitats, promoció i formació

- Creus que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció interna?

Sí

No

NS/NC

- Creus que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a formació?

Sí

No

NS/NC

- Consideres que existeixen rols de gènere marcats en determinats llocs de treball?

Sí

No

NS/NC

- Detectes desequilibris de representació en els òrgans de decisió?

Sí

No

NS/NC

- Des que treballes a l'Ajuntament, s'ha impartit formació interna en igualtat d'oportunitats?

Sí

No

Si és afirmatiu: _____

- S'ha impartit formació en "Negociació pels drets col·lectius amb perspectiva de gènere"?

Sí

No

Si és afirmatiu: _____

4. Conciliació i corresponsabilitat

- Has sol·licitat reducció de jornada o excedència per cura familiar?
 - Reducció
 - Excedència
 - No
- En general, creus que s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral?
 - Sí
 - No
 - NS/NC
- Has renunciat a alguna oportunitat professional per motius de conciliació?
 - Sí
 - No
- Consideres que els homes de l'Ajuntament fan ús dels permisos de conciliació igual que les dones?
 - Sí
 - No
 - No ho sé
- Quines mesures millorarien la conciliació al teu lloc de treball? (triar fins a 4)
 - Escollir vacances segons necessitats familiars
 - Garantir que no se superi la jornada laboral
 - Flexibilitat horària
 - Adaptació de jornada a horari escolar
 - Teletreball
 - Jornada intensiva
 - Ampliació permisos maternitat/paternitat/lactància
 - Altres: _____
- Situació familiar:
 - Persona sola
 - Parella sense fills
 - Parella amb fills
 - Mare/pare sol/a amb fills

- Amb altres familiars
- Altres
- Convius amb persones dependents?
 - Sí
 - No

- Qui s'encarrega principalment de la cura?
 - Dona
 - Home
 - Ambdós
 - Personal contractat
 - Altres
- Quantes hores dediques a cada activitat en un dia laborable? (taula de temps: treball, tasques domèstiques, cura familiars, oci, desplaçaments...)
- Coneixes aquests recursos disponibles per a aquests casos?
 - 900 900 120/ (900900120@gencat.cat)
 - 016
 - 112
 - SIE
 - SIAD
 - mossos.atenciovictimes@gencat.cat / WhatsApp d'assessorament 24 h: 601 00 11 22
 - WhatsApp 600 000 016
 - Altres: _____

5. Clima laboral i discriminació

- Has percebut comentaris sexistes, masclistes o LGTBIfòbics a la feina?
 - Sí, sovint
 - Sí, puntualment
 - No
 - Prefereixo no dir-ho
- Et sents tractat/da amb respecte i igualtat en el teu lloc de treball?
 - Sempre

- Sovint
- De vegades
- Rarament
- Mai

- Consideres que hi ha una distribució equitativa de tasques i responsabilitats entre homes i dones?
 - Sí
 - No
 - Depèn de l'àrea
 - No ho sé

- Coneixes els protocols en cas d'assetjament o discriminació?
 - Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas d'assetjament?
 - Sí
 - No
 - NS/NC
 - Coneixes els drets de les víctimes de violència masclista?
 - Sí
 - No
 - NS/NC

- Has viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat a l'Ajuntament?
 - Sí
 - No
 - NS/NC

Si és afirmatiu: _____

6. Comunicació i sensibilització

- Coneixes materials, campanyes o actuacions de l'Ajuntament en matèria d'igualtat?
 - Sí
 - No

- Consideres que la comunicació institucional és inclusiva (llenguatge, imatges, missatges)?
 - Sí

- No
- NS/NC

7. Valoració general i Pla d'Igualtat

Escala 1–4 (1 = molt baix, 4 = molt alt, NS/NC = No saps / No contestes): Conec la meua vinculació laboral (funcionari, laboral, eventual...). La meua situació laboral és estable
Tinc perspectives clares de desenvolupament professional. Hi ha transparència en els processos de selecció i promoció. Estic satisfet/a amb la meua situació professional.

- Creus necessari un Pla d'Igualtat a l'Ajuntament?

- Sí
- No
- NS/NC

- L'Ajuntament t'ha informat del procés del Pla?

- Sí
- No
- NS/NC

- Estàs d'acord amb la seva implantació?

- Sí
- No
- NS/NC

Per què? _____

- Quines necessitats en termes d'igualtat creus que té el teu lloc de treball?

1. _____
2. _____
3. _____

- Tens propostes concretes per al Pla d'Igualtat?

(Resposta oberta)

Model enquesta personal tècnic



ENQUESTA PER A TÈCNIQUES D'IGUALTAT, SERVEIS SOCIALS I JOVENTUT (Diagnòstic del Pla d'Igualtat Municipal)

Secció 1. Dades generals

1. Àrea o servei on treballes

- Igualtat
- Serveis Socials
- Joventut
- Altres (especifica:)

2. Antiguitat al servei

- Menys d'1 any
- 1-5 anys
- 6-10 anys
- Més de 10 anys

3. Tipus de vinculació laboral

- Funcionari/ària
- Personal laboral fix
- Personal temporal
- Altres

A. Preguntes per a Tècniques d'Igualtat

(Si no ets d'aquesta àrea, pots saltar aquesta secció.)

4. El servei d'igualtat disposa de recursos humans i materials suficients per dur a terme la seva tasca?

- Escala de 1 (molt insuficients) a 5 (molt adequats)

1-2-3-4-5

5. Quins són els principals reptes actuals del servei d'igualtat? (Resposta oberta)

6. Com valoreu el suport polític i institucional cap a les accions d'igualtat? Escala 1 (nul) – 5 (molt alt)

1-2-3-4-5

7. Hi ha una coordinació efectiva entre el servei d'igualtat i la resta d'àrees municipals?

Sí, habitualment

A vegades

Poques vegades

No hi ha coordinació

8. Quines àrees municipals mostren més implicació en matèria d'igualtat? (Resposta oberta)

9. Disposeu d'eines o protocols per integrar la perspectiva de gènere (guies, indicadors, formació...)?

Sí

No

En procés d'elaboració

10. Quins mecanismes serien més útils per millorar la transversalitat de gènere? (Resposta oberta)

11. Com valoreu el grau de coneixement del Pla d'Igualtat entre el personal municipal?

Escala 1 (molt baix) – 5 (molt alt)

1-2-3-4-5

12. Quins àmbits creieu que requereixen més atenció (violències masclistes, conciliació, ocupació, educació, etc.)? (Resposta oberta)

13. Quines bones pràctiques destacaríeu del vostre municipi en matèria d'igualtat? (Resposta oberta)

B. Preguntes per a Serveis Socials

(Si no és la teva àrea, pots saltar aquesta secció.)

14. S'incorpora la perspectiva de gènere en els protocols i procediments d'atenció a les persones usuàries?

Escala 1 (mai) – 5 (sempre)

1-2-3-4-5

15. Heu rebut formació específica en violències masclistes o desigualtats de gènere?

Sí

No

16. Detecteu desigualtats de gènere en l'accés o ús dels serveis socials (ex. cures, precarietat...)?

Sí, sovint

A vegades

No

No ho sé

17. Si heu contestat "sí", quines desigualtats observeu més habitualment? (Resposta oberta)

18. Com es coordina el vostre servei amb el d'igualtat en casos relacionats amb violència o vulnerabilitat de gènere? (Resposta oberta)

19. Hi ha una bona coordinació amb altres agents (cossos de seguretat, salut, educació...) per aquests casos?

Escala 1 (molt baixa) – 5 (molt bona)

1-2-3-4-5

20. Quines necessitats de millora detecteu en recursos, circuits o formació? (Resposta oberta)

21. Quines problemàtiques de desigualtat de gènere són més visibles al municipi? (Resposta oberta)

C. Preguntes per a l'Àrea de Joventut

(Si no és la teva àrea, pots saltar aquesta secció.)

22. Heu detectat rols o desigualtats de gènere en les activitats de joventut (participació, lideratge, ús d'espais...)?

Sí, sovint

A vegades

No

23. Hi ha programes o accions específiques per promoure la igualtat i la coeducació entre joves?

Sí

No

En projecte

24. S'han detectat actituds masclistes, LGTBIfòbiques o discriminatòries entre el jovent?

- Sí, sovint
- A vegades
- No

25. Si és així, com es gestionen aquestes situacions? (Resposta oberta)

26. El personal de joventut rep formació en igualtat, diversitat sexual i prevenció de violències?

- Sí, de manera periòdica
- Sí, puntualment
- No

27. Es treballa de manera coordinada amb serveis socials i igualtat en casos o projectes específics?

- Sí
- Parcialment
- No

28. Quins recursos o eines farien falta per millorar la incorporació de la perspectiva de gènere? (Resposta oberta)

29. Les joves participen activament en espais de decisió i associacionisme juvenil?

Escala 1 (molt poc) – 5 (molt)

1-2-3-4-5

30. S'han impulsat accions per promoure el lideratge de noies o persones LGTBIQ+?

Sí

- No
- En projecte

31. Quines bones pràctiques destacaries en igualtat dins les polítiques de joventut del municipi? (Resposta oberta)

D. Propostes finals (comú a totes les àrees)

32. Si poguessis proposar tres mesures concretes per millorar la igualtat de gènere en el teu àmbit, quines serien? (Resposta oberta amb 3 línies numerades)

33. Vols afegir algun altre comentari, proposta o observació? (Resposta oberta)

Resum dels resultats les enquestes

Enquesta per al II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Breda

16 respostes

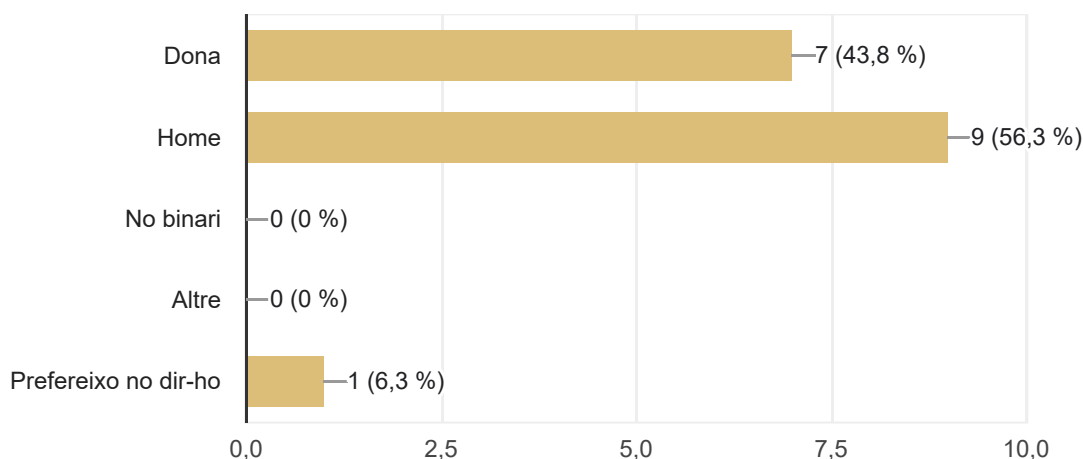
[Publica les estadístiques](#)

Dades sociodemogràfiques i laborals

Sexe/gènere amb què t'identifiques:

[Copia](#)

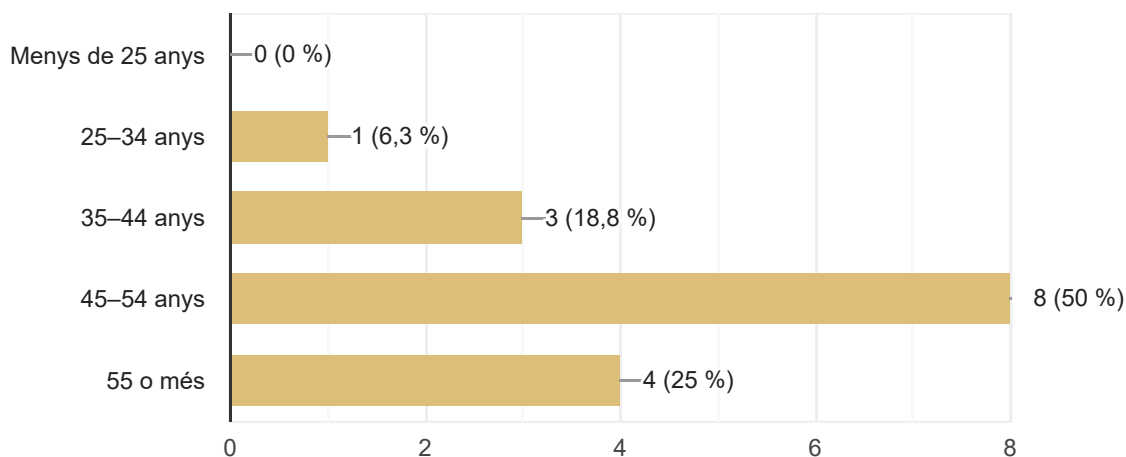
16 respostes



Franja d'edat:

[Copia](#)

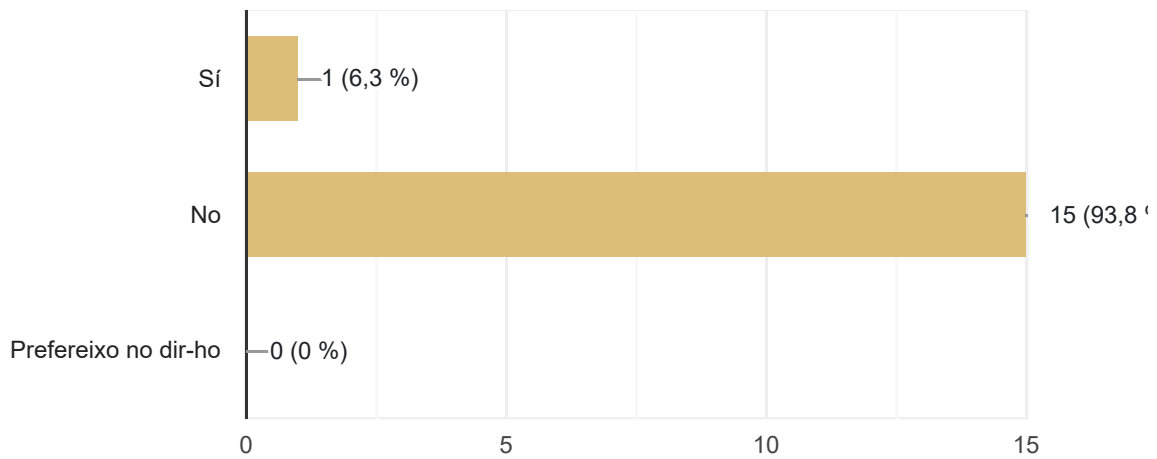
16 respostes



Tens alguna discapacitat reconeguda?

 Copia

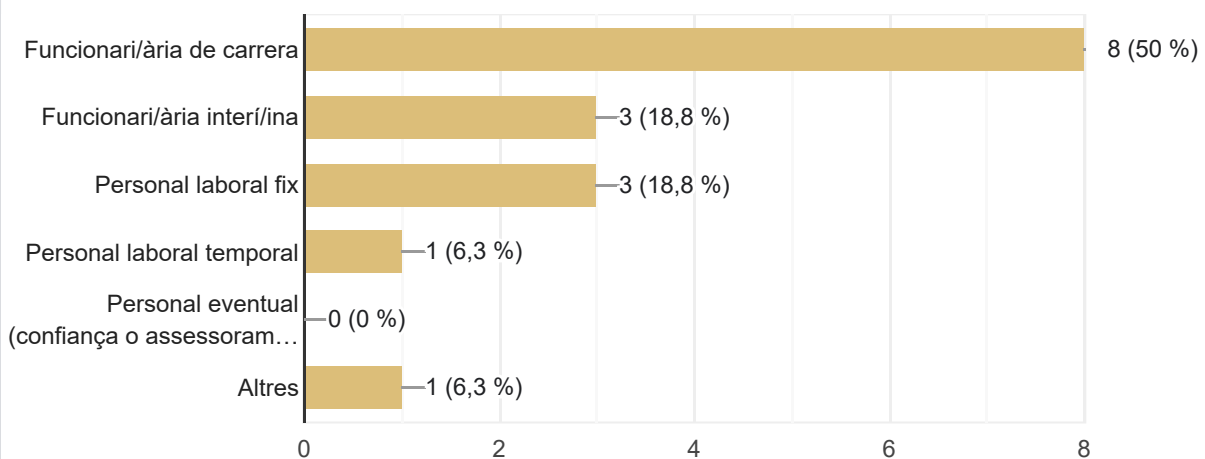
16 respostes



Quina és la teva situació laboral dins l'Ajuntament?

 Copia

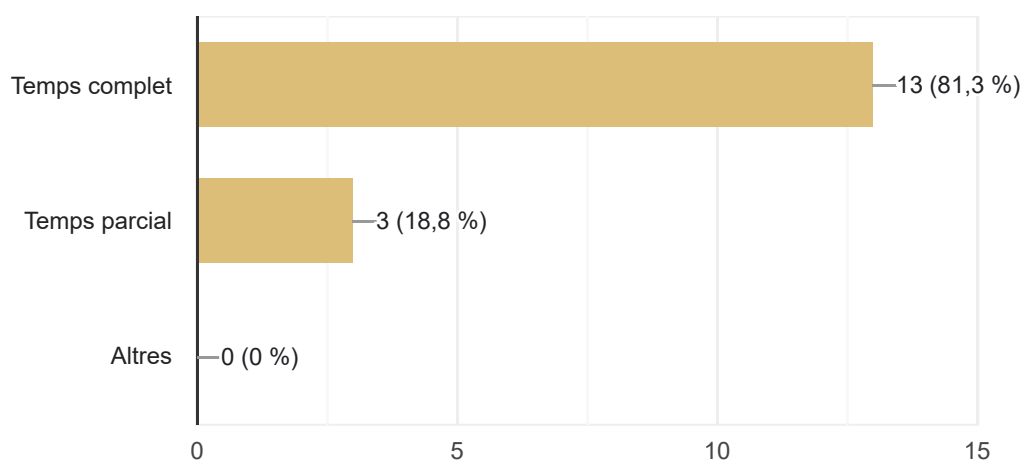
16 respostes



Quina és la teva jornada laboral habitual?

 Copia

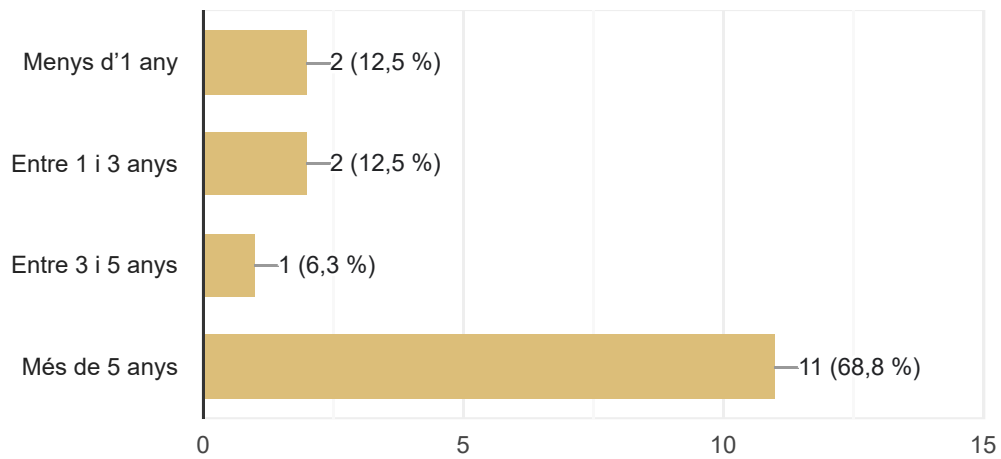
16 respostes



Antiguitat a l'Ajuntament:

Copia

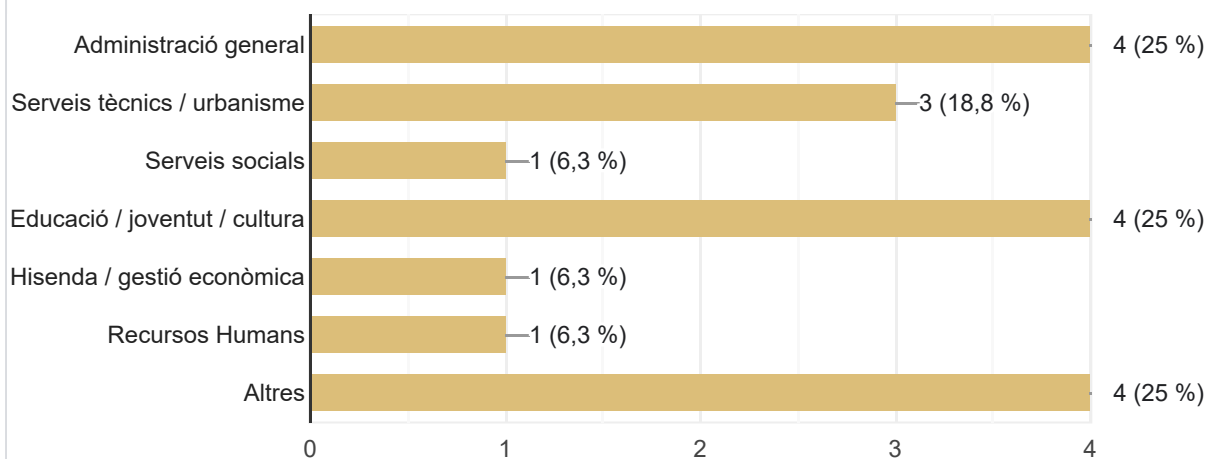
16 respostes



Àrea o servei actual:

Copia

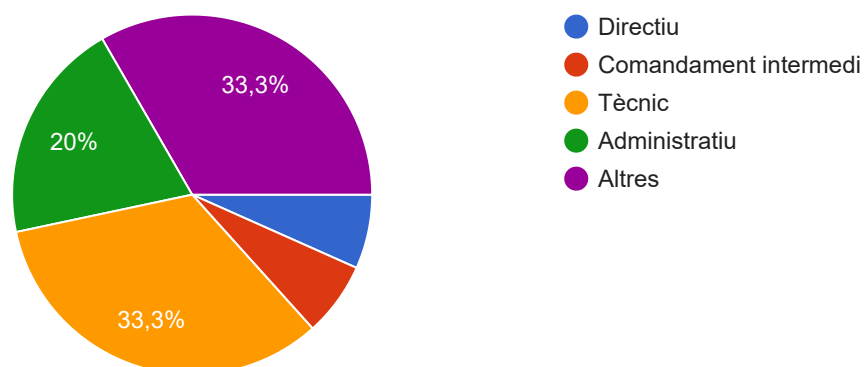
16 respostes



Grup professional. Informació complementària (opcional)

Copia

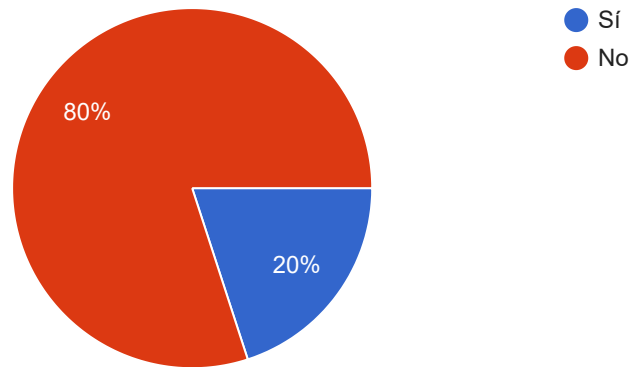
15 respostes



Tens personal a càrrec?

Copia

15 respostes

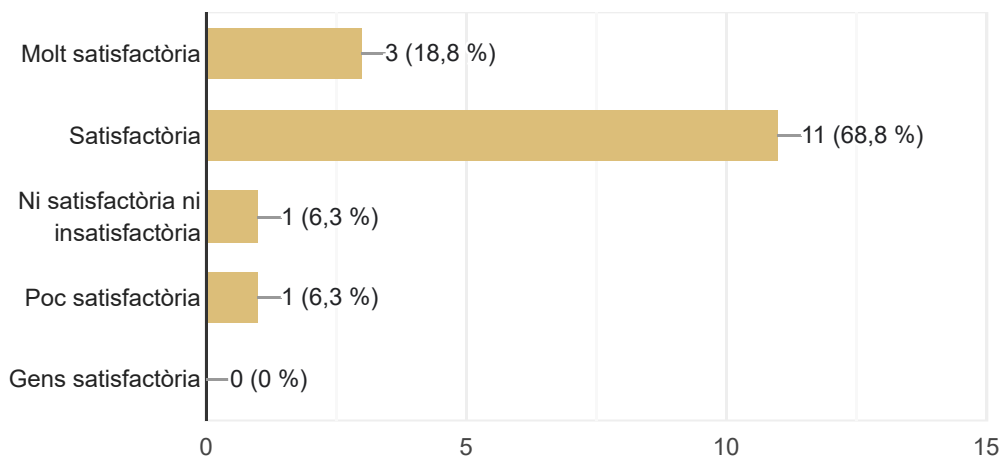


Situació i percepció laboral

Com valores la teva estabilitat laboral dins l'Ajuntament?

Copia

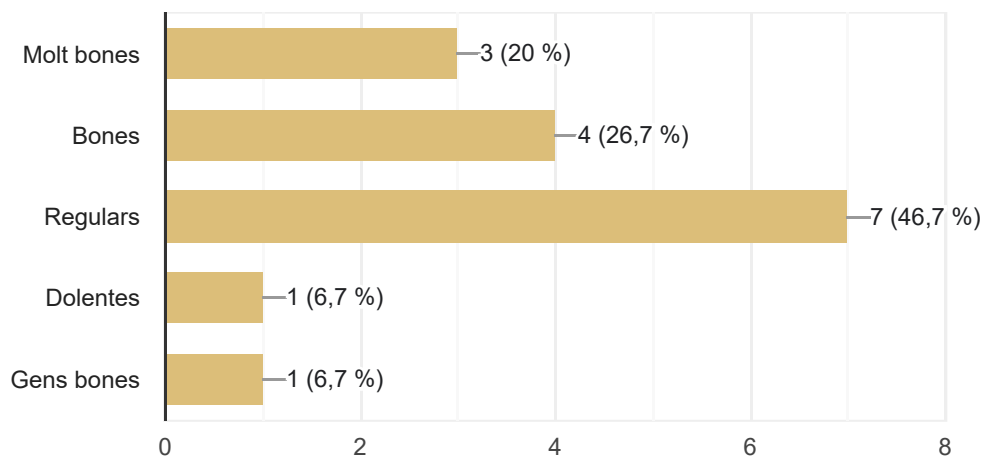
16 respostes



Com valores les teves possibilitats de projecció o desenvolupament professional dins l'Ajuntament?

Copia

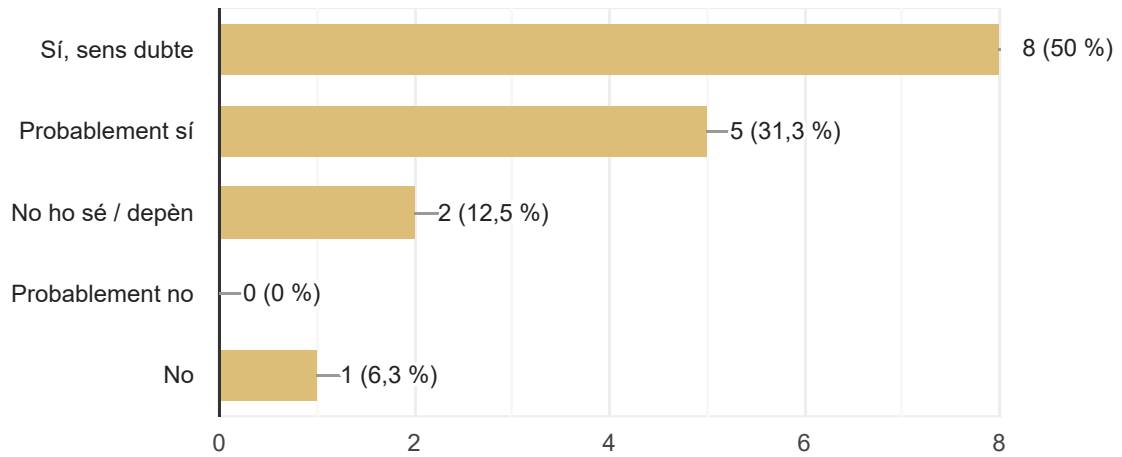
15 respostes



Tens intenció de continuar treballant a l'Ajuntament els pròxims 5 anys?

 Copia

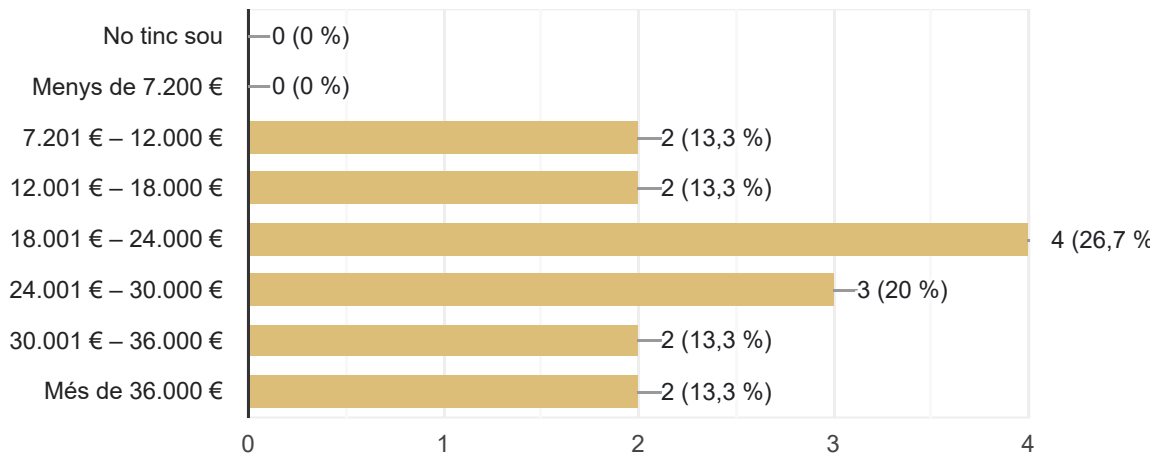
16 respostes



Quin és el teu sou anual?

 Copia

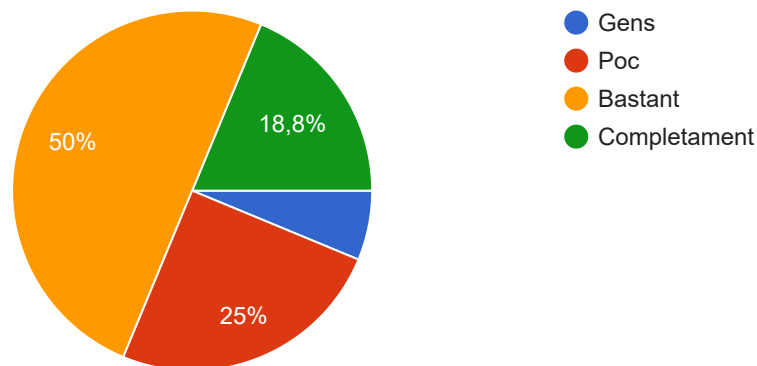
15 respostes



Estàs satisfet/a amb la teva situació actual?

 Copia

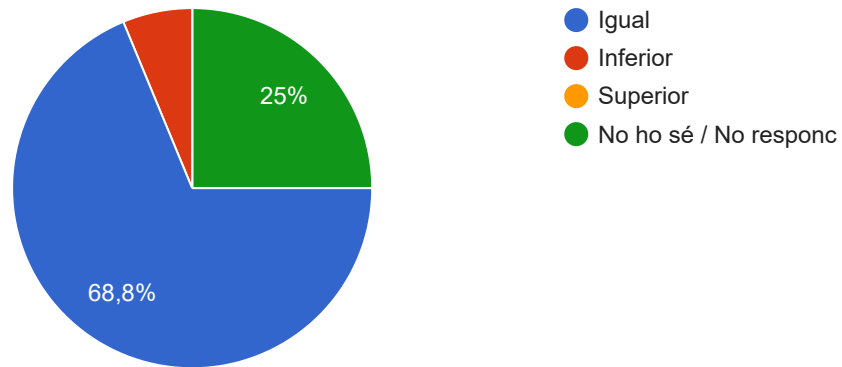
16 respostes



Amb la mateixa categoria professional, el sou de les dones és:

 Copia

16 respostes

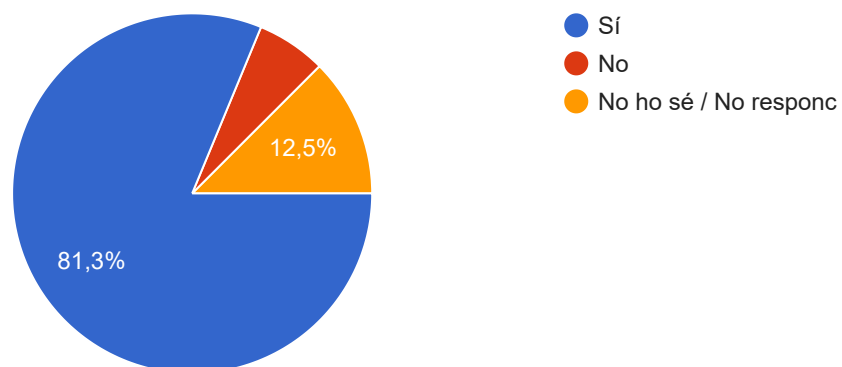


Oportunitats, promoció i formació

Creus que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció interna?

 Copia

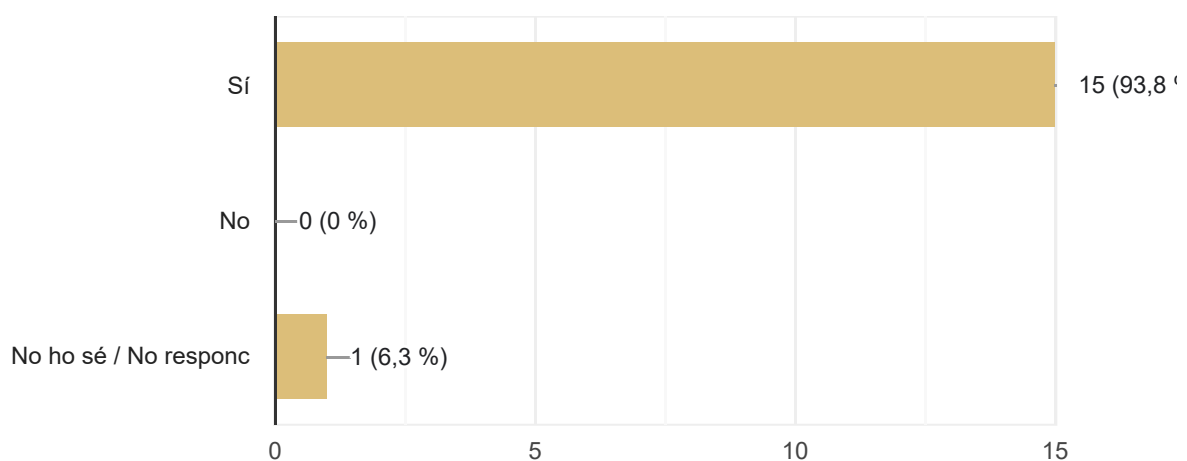
16 respostes



Creus que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a formació?

 Copia

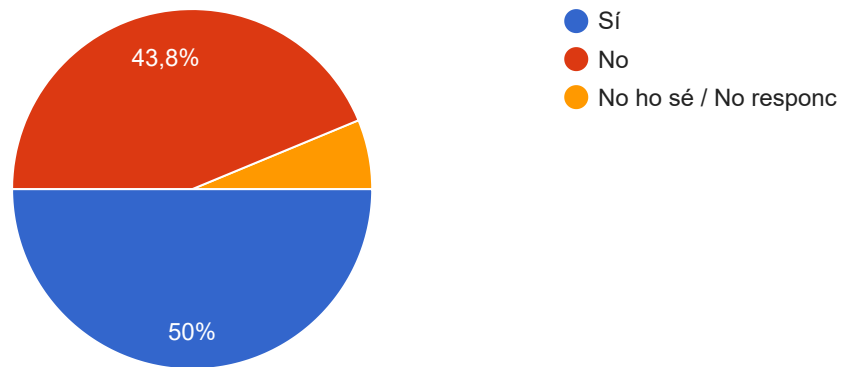
16 respostes



Consideres que existeixen rols de gènere marcats en determinats llocs de treball?

 Copia

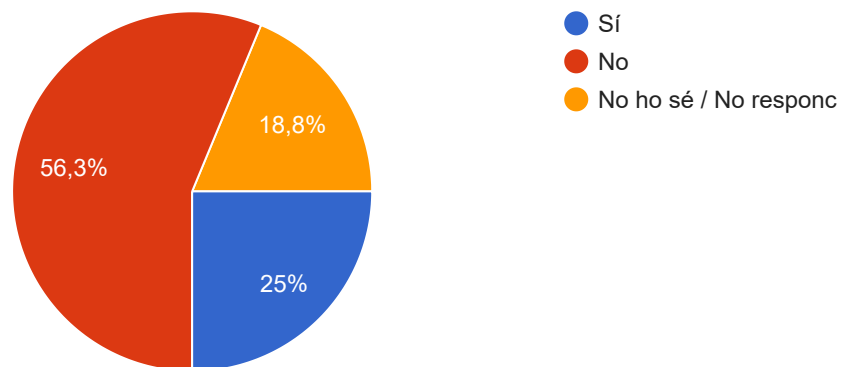
16 respostes



Detectes desequilibris de representació en els òrgans de decisió?

 Copia

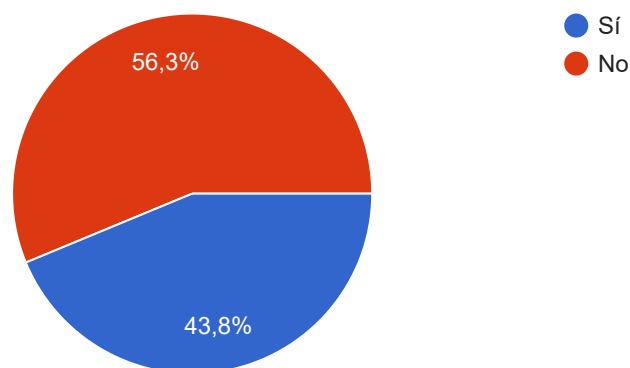
16 respostes



Des que treballes a l'Ajuntament, s'ha impartit formació interna en igualtat d'oportunitats?

 Copia

16 respostes



Si és Sí a la resposta anterior, especifica quin contingut.

4 respostes

Igualdad de genero

Gestor, igualtat

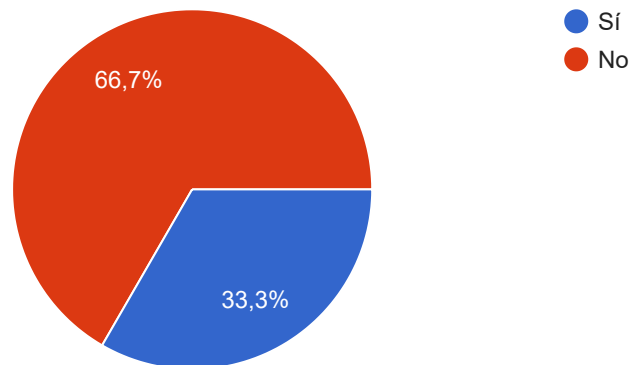
No hi he assistit

Llenguatge inclusiu

 Copia

S'ha impartit formació en negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere?

15 respostes



Si és Sí a la resposta anterior, especifica quin contingut.

3 respostes

Primer Pla d'igualtat

No hi he participat

Pel primer Pla d'igualtat

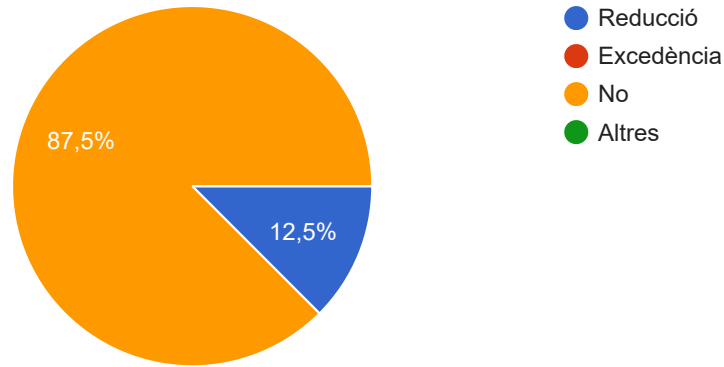
Conciliació i corresponsabilitat



Has sol·licitat reducció de jornada o excedència per cura familiar?

 Copia

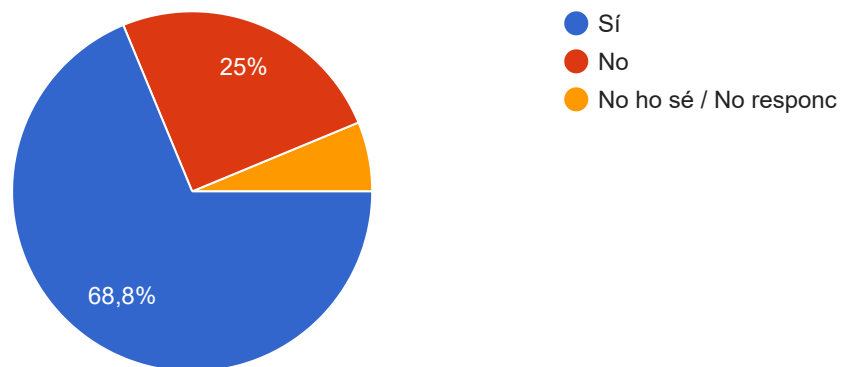
16 respostes



En general, creus que s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral?

 Copia

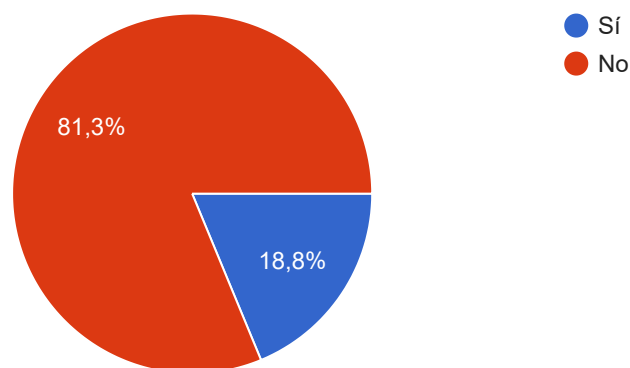
16 respostes



Has renunciat a alguna oportunitat professional per motius de conciliació?

 Copia

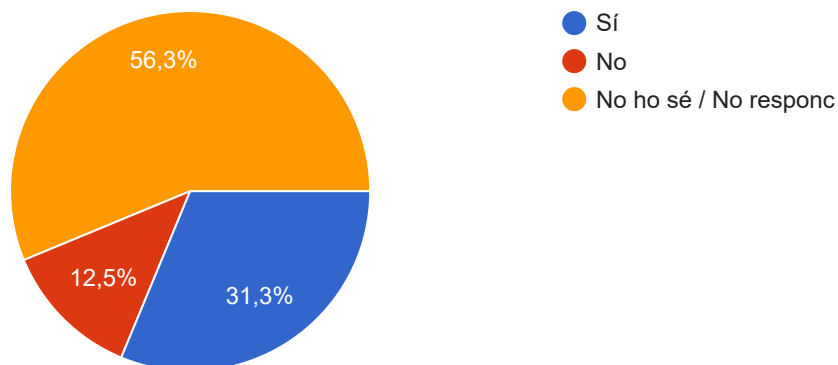
16 respostes



Consideres que els homes de l'Ajuntament fan ús dels permisos de conciliació igual que les dones?

Copia

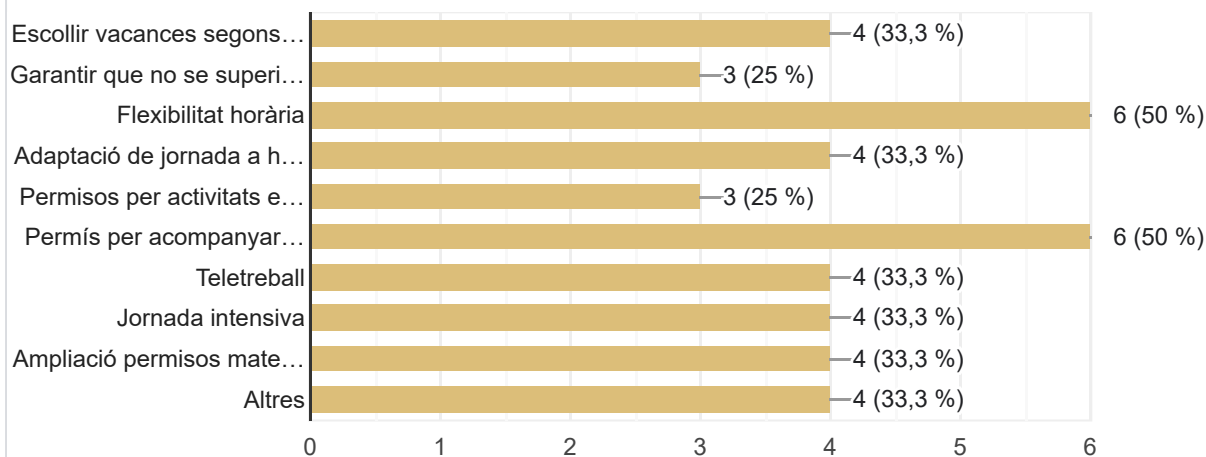
16 respostes



Quines mesures millorarien la conciliació al teu lloc de treball? (triar fins a 4)

Copia

12 respostes



Si és Altres a la resposta anterior, especifica quines.

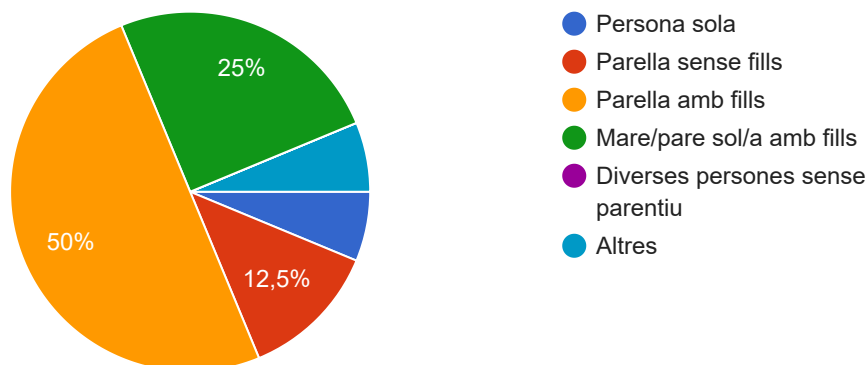
0 respostes

Encara no hi ha respostes per a aquesta pregunta.

Situació familiar:

Copia

16 respostes



Si és Altres a la resposta anterior, especifica quines.

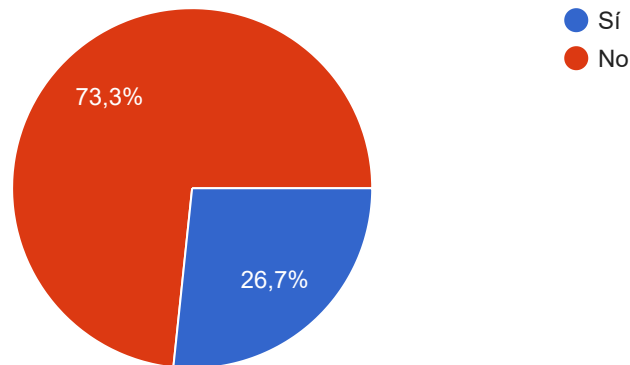
1 resposta

Parell amb fills grans i visquent sols

Convius amb persones dependents?

 Copia

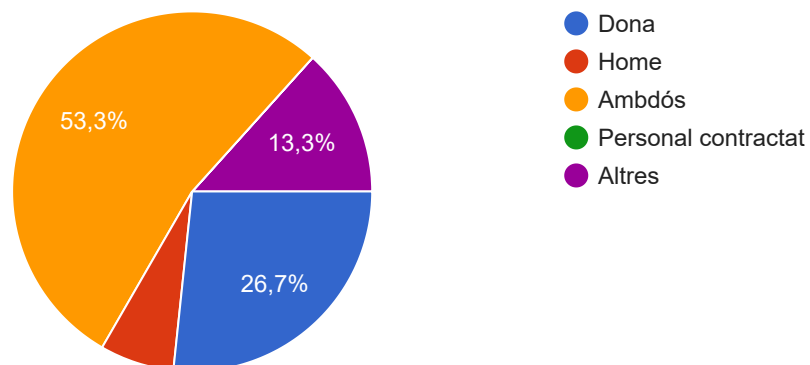
15 respostes



Qui s'encarrega principalment de la cura?

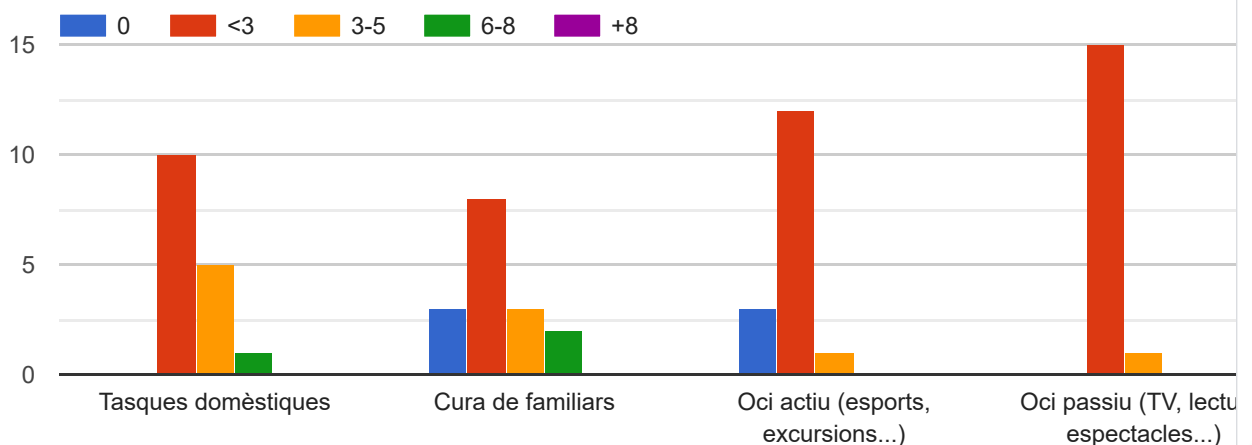
 Copia

15 respostes



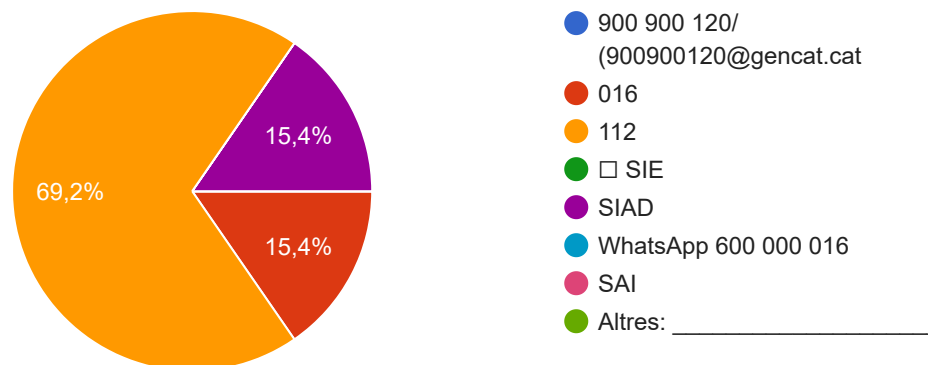
Quantes hores dediques a aquestes activitats en un dia laborable?

 Copia



Coneixes aquests recursos disponibles per a aquests casos?

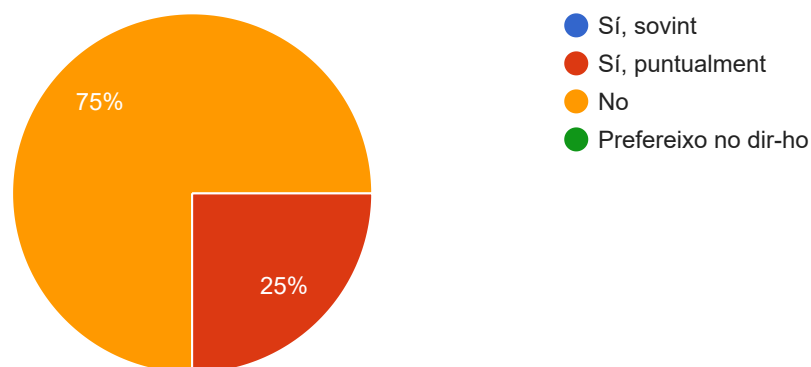
13 respostes



Clima laboral i discriminació

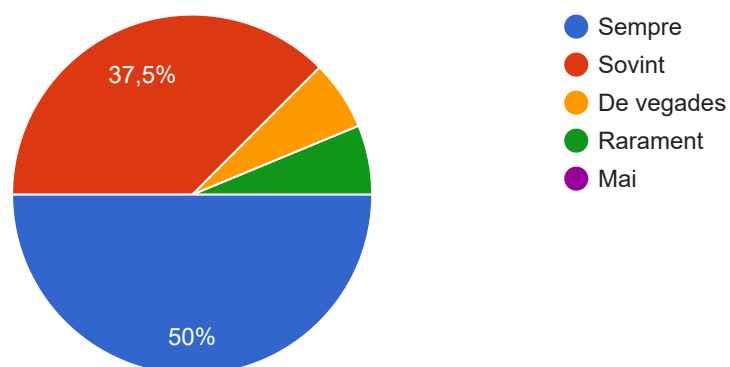
Has percebut comentaris sexistes, masclistes o LGTBIfòbics a la feina?

16 respostes



Et sents tractat/da amb respecte i igualtat en el teu lloc de treball?

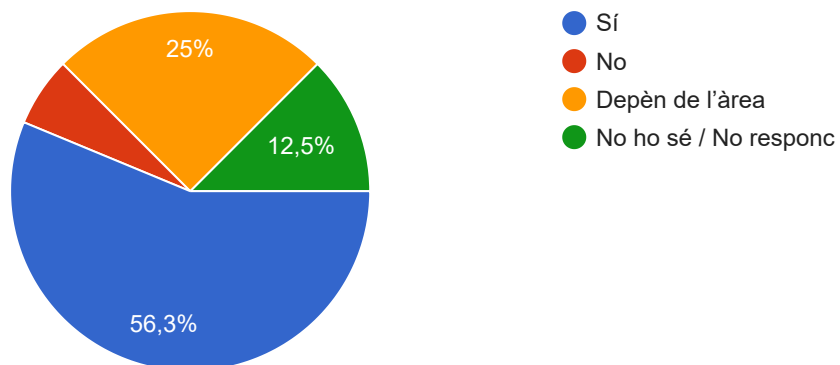
16 respostes



Consideres que hi ha una distribució equitativa de tasques i responsabilitats entre homes i dones?

 Copia

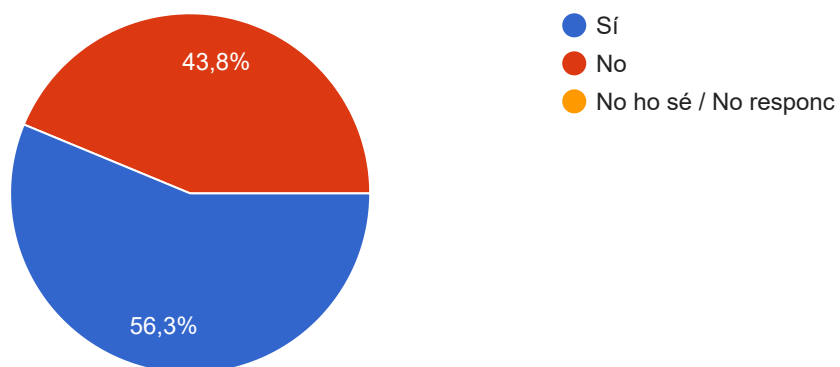
16 respostes



Coneixes els protocols en cas d'assetjament o discriminació?

 Copia

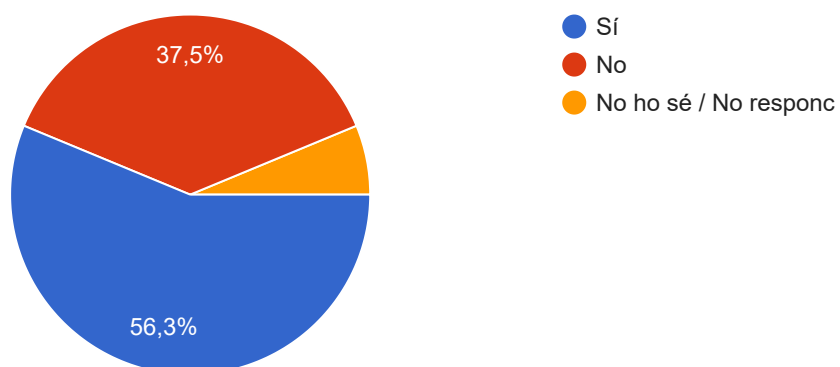
16 respostes



Coneixes els drets de les víctimes de violència masclista?

 Copia

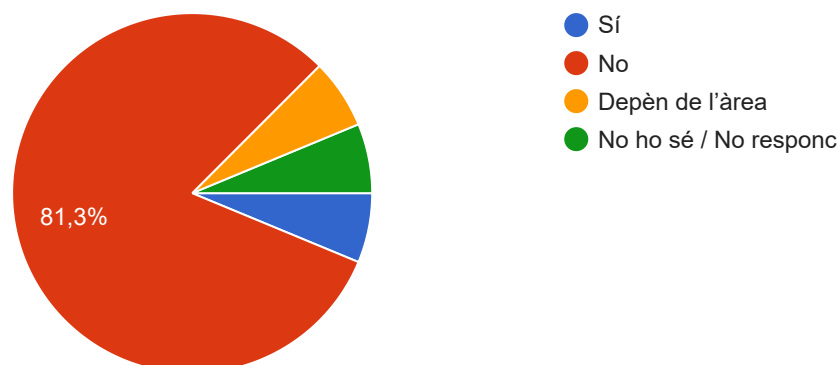
16 respostes



Has viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat a l'Ajuntament?

 Copia

16 respostes



Si és Sí a la resposta anterior, explica-ho breument.

1 resposta

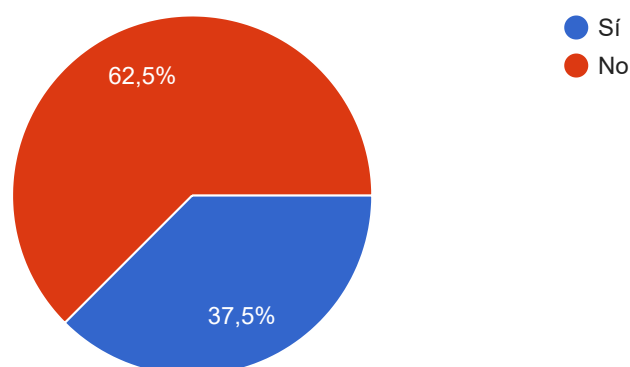
En una reunió informativa de l'escola no em van deixar assistir. També, quan vaig proposar adaptar els horaris laborals amb els familiars em varen dir que jo ja sabia la feina que acceptava amb els horaris inamovibles

Comunicació i sensibilització

Coneixes materials, campanyes o actuacions de l'Ajuntament en matèria d'igualtat?

 Copia

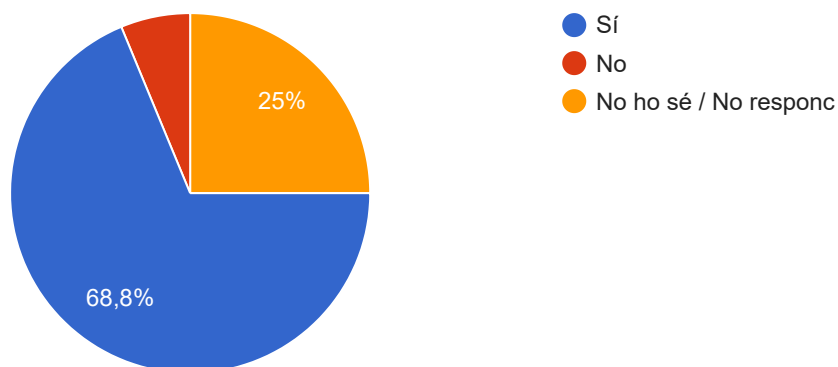
16 respostes



Consideres que la comunicació institucional és inclusiva (llenguatge, imatges, missatges)?

 Copia

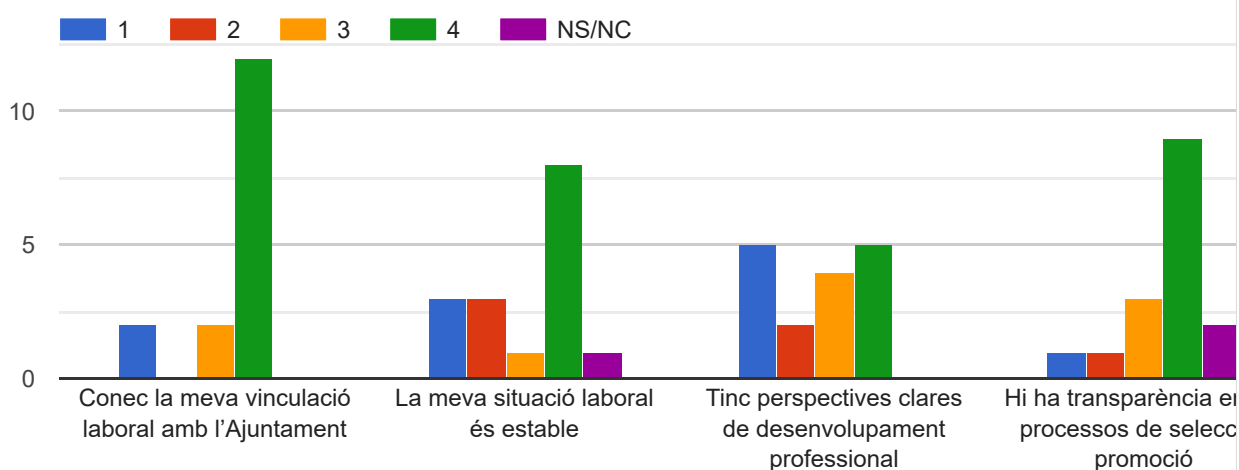
16 respostes



Valoració general i Pla d'Igualtat

Conec la meva vinculació laboral (funcionari, laboral, eventual...). **Escala 1-4 (1 = molt baix, 4 = molt alt, NS/NC = No saps / No contestes):**

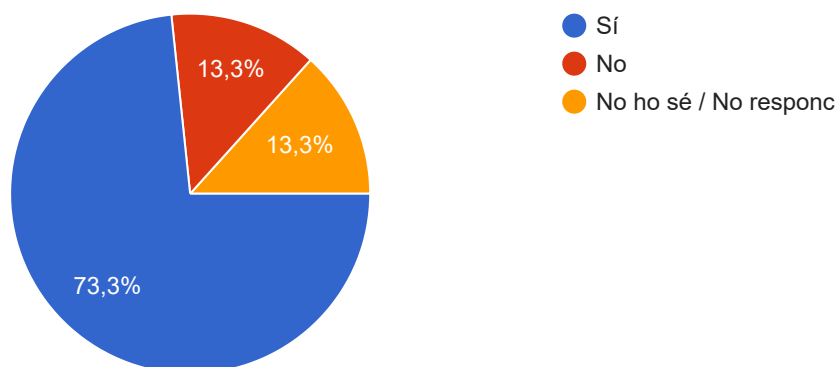
 Copia



Creus necessari un Pla d'Igualtat a l'Ajuntament?

 Copia

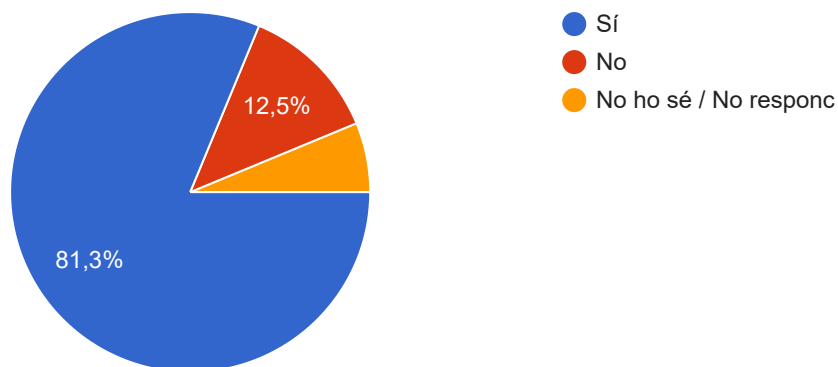
15 respostes



L'Ajuntament t'ha informat del procés del Pla?

 Copia

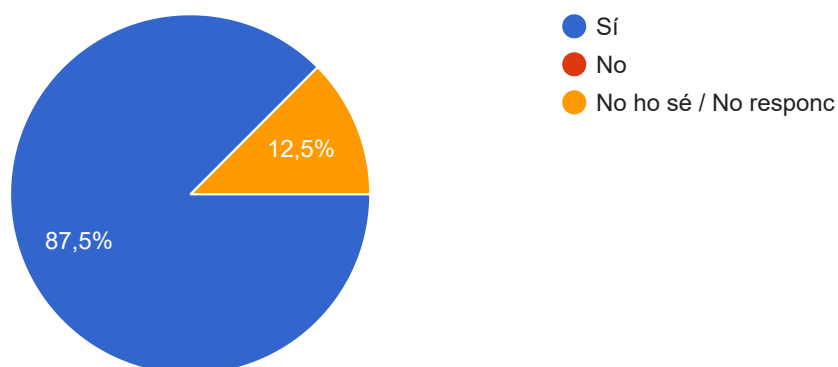
16 respostes



Estàs d'acord amb la seva implantació?

 Copia

16 respostes



Quines necessitats en termes d'igualtat creus que té el teu lloc de treball?

2 respostes

Aplicació de jornada intensiva, contractació de personal de suport, adaptar el lloc de treball i horaris segons minusvalia i permisos per visites mèdiques per malaltia crònica sense haver de recuperar hores

En el meu lloc de treball hi ha igualtat total

Tens propostes concretes per al Pla d'Igualtat?

(Resposta oberta)

0 respostes

Encara no hi ha respostes per a aquesta pregunta.

Google no ha creat ni aprovat aquest contingut. - [Propietari del formulari de contacte](#) - [Condicions del Servei](#) - [Política de privadesa](#)

Aquest formulari sembla sospitós? [Informe](#)

Google Formularis



