

PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE

Ajuntament de Sant Martí de Tous

2026 – 2029



Índex

1. Principis rectors del Pla d'Igualtat	3
2. Objectius del Pla d'Igualtat	4
2.1. Objectius generals	4
2.2. Objectius específics	4
3. Àmbit personal, territorial i temporal	5
3.1. Àmbit personal	5
3.2. Àmbit territorial	5
3.3. Àmbit temporal	5
4. Parts subscriptores i procés d'elaboració	6
4.1. Comissió de seguiment	6
4.2. Suport tècnic	6
5. Mitjans i recursos per al desplegament del Pla	7
5.1. Recursos humans interns	7
5.2. Recursos supramunicipals i externs	7
5.3. Recursos econòmics	7
6. Resum de l'informe de diagnosi	8
6.1. Composició de la plantilla	8
6.2. Cultura organitzativa i comunicació (Eix 1)	8
6.3. Accés, selecció i promoció professional (Eix 2)	8
6.4. Condicions de treball i salut laboral (Eix 3)	8
6.5. Retribucions (Eix 4)	9
6.6. Conciliació i corresponsabilitat (Eix 5)	9
6.7. Formació (Eix 6)	9
6.8. Prevenció de l'assetjament i les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques (Eix 7)	9
6.9. Principals fortaleeses i àrees de millora	9
7. Mesures del pla d'igualtat	11
8. Marc normatiu de referència	18

1. Principis rectors del Pla d'Igualtat

El present Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Martí de Tous és el segon pla de la corporació, que substitueix i actualitza el Pla d'Igualtat 2021–2024. S'emmarca en el compromís de la corporació per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit de l'organització municipal i en el conjunt de les seves polítiques i actuacions.

D'acord amb el que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (art. 46), els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures adoptades després d'una diagnosi de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. El present Pla fixa els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques necessàries per a la seva consecució, i estableix sistemes eficaços de seguiment i avaluació.

El Pla es regeix pels principis rectors següents:

- Principi d'igualtat de tracte i no-discriminació. Totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Sant Martí de Tous gaudeixen dels mateixos drets i oportunitats, sense que pugui existir cap discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, ni per qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de transversalitat. La igualtat de gènere s'integra de manera transversal en l'organització, les polítiques internes i les actuacions de l'Ajuntament, de conformitat amb l'article 15 de la Llei orgànica 3/2007 i el Pla d'Actuació Municipal (PAM).
- Principi d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral. Es garanteix la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional i les condicions de treball, d'acord amb l'article 5 de la Llei orgànica 3/2007, incloent-hi la voluntat de reduir la segregació horitzontal detectada a la diagnosi.
- Principi de corresponsabilitat. L'Ajuntament promou la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i el repartiment equilibrat de les responsabilitats de cura entre dones i homes, d'acord amb l'article 44 de la Llei orgànica 3/2007 i el Reial decret llei 5/2023, garantint que les mesures de conciliació siguin accessibles i utilitzades de manera equivalent per tota la plantilla.
- Principi de transparència retributiva. L'Ajuntament es compromet a garantir la transparència salarial i a elaborar el registre retributiu desagregat per sexe legalment exigít, en compliment del Reial decret 902/2020 i l'article 28 de la Llei orgànica 3/2007.
- Principi de prevenció i erradicació de les violències. L'Ajuntament adopta una postura de tolerància zero davant qualsevol forma d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques en l'entorn de treball, d'acord amb l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007 i la Llei orgànica 10/2022, i es compromet a aprovar i difondre el protocol corresponent de manera prioritària.
- Principi d'inclusió i diversitat. El Pla incorpora la perspectiva interseccional i reconeix la diversitat de la plantilla municipal, incloent-hi les persones LGTBIAQ+ i les persones no binàries, de conformitat amb la Llei 4/2023, de 28 de febrer.
- Principi de participació. La diagnosi, l'elaboració i el seguiment del Pla s'han dut a terme amb la participació de la plantilla municipal —incloent-hi persones no binàries— i de les persones referents polítiques i tècniques en matèria d'igualtat.

Aquests principis regiran de manera transversal totes les actuacions de l'Ajuntament en matèria de gestió de les persones i estaran presents en totes les polítiques, procediments i actuacions de la corporació municipal durant la vigència del present Pla.

2. Objectius del Pla d'Igualtat

Els objectius del Pla distingeixen entre objectius generals, que defineixen la meta global que es vol assolir, i objectius específics, que concreten les finalitats de canvi en cada àmbit d'intervenció identificat per la diagnosi.

2.1. Objectius generals

Objectius generals
– Integrar la igualtat de gènere com a valor institucional transversal de l'Ajuntament de Sant Martí de Tous.
– Eliminar les desigualtats i discriminacions per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere en l'àmbit de la gestió interna de la corporació.
– Garantir un entorn de treball segur, respectuós i lliure de qualsevol forma d'assetjament o violència.
– Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral amb criteris de corresponsabilitat.
– Assolir el compliment de les obligacions normatives en matèria d'igualtat aplicables als ens locals catalans.

2.2. Objectius específics

Els objectius específics s'articulen al voltant dels eixos temàtics identificats en la diagnosi:

- Fer visible i verificable el compromís institucional amb la igualtat, revertint la percepció majoritàriament negativa de la plantilla sobre aquest compromís.
- Reduir la segregació horitzontal per sexe, garantint que els processos de selecció incorporin criteris explícits d'igualtat d'oportunitats i fomentin la diversitat de gènere en els perfils segregats.
- Garantir la transparència retributiva i l'equitat en l'assignació de complements, dotant l'organització dels instruments de registre i anàlisi legalment exigits.
- Assolir que la totalitat de la plantilla pugui conciliar adequadament la vida laboral i personal, regularitzant les mesures existents i fomentant la corresponsabilitat.
- Garantir l'accés equitatiu a la formació per a tota la plantilla, amb independència de la categoria professional, i incorporar la formació en igualtat com a element obligatori.
- Garantir la seguretat i el benestar de tota la plantilla davant situacions d'assetjament, aprovant i difonent el protocol de prevenció i actuació de manera prioritària.
- Garantir el seguiment sistemàtic del Pla amb indicadors verificables i informes anuals.

3. Àmbit personal, territorial i temporal

3.1. Àmbit personal

El present Pla Intern d'Igualtat de Gènere és d'aplicació a la totalitat del personal de l'Ajuntament de Sant Martí de Tous, independentment del seu règim jurídic (funcionariat de carrera, funcionariat interí, personal laboral indefinit o temporal, plans d'ocupació), del seu grup professional o de la seva jornada. Això inclou les 12 persones que conformen la plantilla en la data de referència de la diagnosi (1 de gener de 2025), distribuïdes en els grups professionals A1, C1, C2 i AP/E.

El Pla serà igualment d'aplicació a qualsevol nova incorporació que es produeixi durant la seva vigència, incloses les incorporacions per plans d'ocupació. Tot i que els càrrecs electes no formen part de la plantilla en sentit estricte, els principis i la cultura institucional que emanen del present Pla han d'informar la seva acció de govern i la representació pública de la corporació.

3.2. Àmbit territorial

El Pla s'aplica a totes les instal·lacions i centres de treball de l'Ajuntament de Sant Martí de Tous:

- Casa Consistorial (Plaça de la Independència, 1) – seu administrativa principal.
- Local municipal Ateneu i edifici polivalent Cal Frarés, en la mesura que hi presti serveis personal municipal.
- Zona esportiva (piscina, pista de bàsquet, camp de futbol) i altres equipaments municipals on presti serveis la brigada i el personal de manteniment.
- Qualsevol altre espai del terme municipal on l'Ajuntament presti serveis a través del seu personal.

3.3. Àmbit temporal

El Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Martí de Tous entrarà en vigor en la data de la seva aprovació en Ple municipal i tindrà una vigència de quatre anys (2026–2029), substituint el Pla d'Igualtat 2021–2024.

Abans de la finalització del seu període de vigència, la comissió de seguiment iniciarà el procés d'elaboració d'un tercer Pla, que inclourà una diagnosi actualitzada i la revisió de les mesures implementades. En tot cas, el Pla podrà ser revisat anticipadament en cas de canvis normatius significatius o de modificació substancial de la plantilla o l'estructura de l'Ajuntament.

4. Parts subscriptores i procés d'elaboració

L'elaboració del present Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Martí de Tous s'ha dut a terme en el marc del Servei d'Igualtat del Consell Comarcal de l'Anoia, amb el suport tècnic d'una consultoria especialitzada en igualtat de gènere.

Atesa la mida de l'Ajuntament de Sant Martí de Tous, no existeix representació legal de les persones treballadores en forma de comitè d'empresa ni junta de personal. El procés d'elaboració ha garantit la participació de la plantilla a través d'una enquesta de percepció (10 respostes, incloent-hi persones no binàries). Macarena Torrado Viladrich, administrativa, ha participat en qualitat de representació de la plantilla en la Comissió.

4.1. Comissió de seguiment

La comissió de seguiment té les funcions de supervisió, seguiment i avaluació del Pla durant tota la seva vigència. La seva composició és la següent:

Representació	Persona	Càrrec / Funció
Corporació municipal	Glòria Carulla Solé	Regidora d'Igualtat
Plantilla municipal	Macarena Torrado Viladrich	Administrativa

La comissió de seguiment se reunirà almenys una vegada a l'any per avaluar el grau d'implementació de les mesures, revisar els indicadors i actualitzar el Pla si escau. Es deixarà constància de les reunions mitjançant actes arxivades.

4.2. Suport tècnic

L'elaboració del Pla ha comptat amb el suport tècnic del Servei d'Igualtat del Consell Comarcal de l'Anoia, en el marc del programa de suport als municipis de la comarca per al compliment de les obligacions normatives en matèria d'igualtat de gènere. La responsable política del procés ha estat Glòria Carulla Solé, Regidora d'Igualtat (carullasm@tous.cat).

5. Mitjans i recursos per al desplegament del Pla

El desplegament del present Pla Intern d'Igualtat de Gènere es farà amb els mitjans i recursos disponibles de l'Ajuntament de Sant Martí de Tous, complementats amb el suport supramunicipal accessible per als municipis de la comarca.

5.1. Recursos humans interns

La persona referent d'igualtat, que serà designada formalment en el marc de la mesura CT-M1, assumirà la coordinació del seguiment del Pla. La Regidoria d'Igualtat, amb Glòria Carulla Solé al capdavant, assumirà la responsabilitat política del Pla. Les tasques de seguiment s'integraran en la jornada ordinària de secretaria-intervenció i la regidoria responsable, sense que impliquin la creació d'una estructura específica addicional.

5.2. Recursos supramunicipals i externs

L'Ajuntament de Sant Martí de Tous podrà recórrer als recursos de suport següents per al desplegament de les mesures del Pla:

- Consell Comarcal de l'Anoia – Servei d'Igualtat i Polítiques de Gènere
- Diputació de Barcelona (DIBA) – Servei de Suport a la Gestió Municipal
- Generalitat de Catalunya – Secretaria de Polítiques d'Igualtat
- Servei extern especialitzat en prevenció de riscos laborals, per a l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere (mesura E3-M1), que podrà realitzar-se de manera conjunta amb altres municipis del Consell Comarcal per optimitzar recursos.

5.3. Recursos econòmics

La majoria de les mesures previstes al Pla no comporten cost econòmic addicional significatiu (declaració institucional, guia de llenguatge inclusiu, difusió del Pla, comissió de seguiment). Les mesures que poden generar cost són principalment: l'avaluació de riscos psicosocials (E3-M1) i les accions de formació i sensibilització externes (E5-M1, E6-M3), que en bona part es podran cobrir amb l'oferta gratuïta de la DIBA i el Consell Comarcal. Totes s'hauran d'integrar en el pressupost ordinari de l'Ajuntament amb la previsió anual corresponent.

6. Resum de l'informe de diagnosi

La diagnosi de situació s'ha elaborat a partir de l'1 de març de 2026, seguint les fitxes metodològiques adaptades per a municipis petits facilitades per la consultoria del Consell Comarcal de l'Anoia, ajustades als requisits dels Annexos 1 i 2 de la Resolució de 13 de juliol de 2023 de la Secretaria d'Estat de Funció Pública (BOE-A-2023-16950). Les fonts d'informació han estat els registres de personal, les nòmines i una enquesta de percepció a la plantilla (10 respostes, incloent-hi persones no binàries).

A continuació es presenta un resum dels principals resultats per eixos temàtics.

6.1. Composició de la plantilla

A la data de referència (1 de gener de 2025), l'Ajuntament de Sant Martí de Tous compta amb una plantilla de 12 persones: 7 dones (58,3%) i 5 homes (41,7%), totes a jornada completa. La distribució per modalitat contractual inclou funcionariat de carrera i interí, personal laboral indefinit i temporal, i plans d'ocupació. La diagnosi detecta segregació horitzontal: les dones es concentren en els grups administratius (C1, C2) i una part del personal del grup AP/E, mentre que els homes es distribueixen entre els grups A1, C2 i AP/E, amb predomini masculí en la brigada i els serveis operatius. Les posicions de direcció/comandament estan lleugerament masculinitzades (3 homes davant de 2 dones).

6.2. Cultura organitzativa i comunicació (Eix 1)

L'Ajuntament utilitza el llenguatge inclusiu en documents interns i comunicacions externes, i la igualtat consta com a valor en el PAM. La Regidoria d'Igualtat és activa i l'equip de govern participa en accions d'igualtat (8M, 25N). Tanmateix, el 90% de la plantilla no percep un compromís real de l'Ajuntament amb la igualtat (9 de 10 respostes negatives o de desconeixement). La plantilla desconeix l'existència del Pla d'Igualtat que s'està elaborant, no hi ha declaració institucional formal aprovada en Ple, i les imatges dels materials municipals no han estat revisades sistemàticament amb perspectiva de gènere.

6.3. Accés, selecció i promoció professional (Eix 2)

El 60% de la plantilla percep igualtat d'oportunitats en l'accés i la selecció, però el 30% respon negativament o amb desconeixement. Les bases de les convocatòries utilitzen el llenguatge inclusiu només parcialment. No s'inclouen criteris explícits de perspectiva de gènere en la selecció, no existeixen graelles estandarditzades per a les entrevistes i no es revisen sistemàticament els requisits per evitar biaixos indirectes. Es detecta segregació horitzontal i una feminització de la formació tècnica (4 dones davant de 0 homes en formació els darrers 2 anys), que pot indicar menor accés dels homes a oportunitats de desenvolupament professional.

6.4. Condicions de treball i salut laboral (Eix 3)

El 80% de la plantilla considera les condicions de treball adequades i equitatives. S'identifiquen, però, nivells elevats d'estrès i sobrecàrrega: les puntuacions en els ítems d'estrès (mitjana de 3,6/5) i sobrecàrrega (mitjana de 3,5/5) són significativament altes, i el reconeixement percebut és baix (2,5/5). No s'ha realitzat mai cap avaluació de riscos psicosocials, instrument imprescindible per interpretar adequadament aquestes dades. Les persones amb càrregues familiars es perfilen com el col·lectiu potencialment més vulnerable.

6.5. Retribucions (Eix 4)

L'estructura retributiva està regulada per normativa pública i la Relació de Llocs de Treball (RLT). No s'han detectat diferències salarials directes per raó de sexe. Tanmateix, el 60% de la plantilla desconeix si dones i homes cobren igual per feines d'igual valor, i el 40% percep que els complements no es concedeixen equitativament. El registre retributiu desagregat per sexe (obligació del RD 902/2020) no s'ha elaborat.

6.6. Conciliació i corresponsabilitat (Eix 5)

L'organització disposa de flexibilitat horària (fins a 30 min d'entrada/sortida), teletreball per a la secretaria-intervenció i adaptació horària per cures. El 100% de la plantilla té dificultats per conciliar o no pot fer-ho en absolut (cap persona respon afirmativament a la pregunta sobre conciliació). El 90% considera que les mesures de conciliació no són accessibles per a tothom o que depenen del lloc de treball. No hi ha criteris clars i sistematitzats per a la concessió de la flexibilitat, i l'ús de les mesures recau predominantment sobre les dones.

6.7. Formació (Eix 6)

La formació es realitza en horari laboral i en formats accessibles. El 70% de la plantilla considera que no té les mateixes oportunitats de formació que la resta. La formació tècnica no arriba al personal de brigada i neteja. Cap persona ha rebut formació en igualtat de gènere ni en prevenció de l'assetjament. Les dones participen més i estan més receptives a les accions formatives.

6.8. Prevenció de l'assetjament i les violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques (Eix 7)

El protocol de prevenció davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i LGTBIAQ+-fòbic està en fase d'elaboració però no s'ha aprovat. El 70% de la plantilla no sap si l'entorn laboral és segur i respectuós (3 de 10 respostes afirmatives). Malgrat que no hi ha cap resposta negativa —cosa que indica absència de percepció activa d'inseguretat—, l'alt percentatge d'incertesa en un àmbit tan sensible és un indicador d'alerta que exigeix actuació immediata. No s'han regulat els drets de les víctimes de violència de gènere ni d'assetjament en l'ordenació del temps de treball.

6.9. Principals fortaleeses i àrees de millora

Principals fortaleeses
– Ús del llenguatge inclusiu en la comunicació interna i externa; igualtat present al PAM.
– Regidoria d'Igualtat activa; participació de l'equip de govern en activitats del 8M i 25N.
– Bon clima laboral basat en la proximitat i la coordinació fluida entre regidories.
– Existència del Pla d'Igualtat 2021–2024 com a antecedent institucional.
– Estructura retributiva regulada per normativa pública, sense diferències salarials directes detectades.
– Sensibilitat de l'equip de govern envers la conciliació i les situacions personals del personal.

– Protocol de prevenció i actuació enfront l'assetjament en fase d'elaboració: voluntat institucional de complir l'obligació legal.

Principals àrees de millora (per ordre de prioritat)

– Aprovació i difusió del Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament: màxima urgència.

– Percepció crítica generalitzada: el 90% no percep compromís institucional real; el 70% no sap si l'entorn és segur.

– Conciliació: el 100% de la plantilla té dificultats o no pot conciliar; mesures sense regulació formal ni criteris transparents.

– Formació: el 70% percep desigualtat d'accés; cap formació en igualtat ni prevenció de l'assetjament.

– Estrès i sobrecàrrega elevats (3,5–3,6/5) sense avaluació de riscos psicosocials realitzada.

– Registre retributiu desagregat per sexe pendent d'elaborar (obligació legal RD 902/2020).

– Segregació horitzontal per sexe: la formació tècnica no arriba equitativament a tota la plantilla.

7. Mesures del pla d'igualtat

Eix 1 – Cultura organitzativa i comunicació (d'aquí hem d'agafar les 3 mesures obligatòriament)

E1-M1 Declaració institucional de compromís amb la igualtat de gènere (APROVACIÓ DEL PLA PEL PLE) Maig 2026

E1-M2 Adopció d'una guia de llenguatge inclusiu i no sexista (baixar-la de Generalitat) 2026

E1-M3 Difusió del Pla d'Igualtat a la plantilla i protocol d'acollida 2026

Eix 2 – Accés, selecció i promoció professional

E2-M1 Revisió de les bases de selecció per eliminar biaixos indirectes de gènere 2026-2029

Eix 3 – Condicions de treball i salut laboral

E3-M1 Avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere (es demana a una empresa de riscos laborals, 2026-2029)

Eix 4 – Retribucions amb perspectiva de gènere

E4-M1 Anàlisi de complements salarials amb perspectiva de gènere (obligatòria per Tous pel tema del personal de neteja)

Eix 5 – Formació

E5-M1 Formació obligatòria en igualtat de gènere per a tota la plantilla

E5-M2 Garantir l'accés equitatiu a la formació per al personal que desenvolupa la jornada fora d'oficina 2026-2029

Eix 7 – Prevenció de l'assetjament i les violències masclistes

E6-M1 Aprovació en Ple del Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament [Any 1 (màxima prioritat)]

E6-M2 Difusió del Protocol i designació de la persona referent [Any 1 (un cop aprovat el Protocol)]

E6-M3 Acció de sensibilització sobre violències masclistes i assetjament adreçada a la plantilla

Transversal – Gestió i seguiment del Pla

CT-M1 Designació de persona referent d'igualtat i constitució de la comissió de seguiment

FITXA DE MESURA · E1-M1	
Declaració institucional de compromís amb la igualtat de gènere	
Eix: Eix 1 – Cultura organitzativa i comunicació · Dificultat: Baixa · Any/s d'implementació: 2026	
DESCRIPCIÓ I IMPLEMENTACIÓ	
Descripció	Aprovar en Ple Municipal una Declaració institucional de compromís amb la igualtat de gènere que reconegui el Pla d'Igualtat com a instrument estratègic de l'Ajuntament. Publicar-la a la web municipal i al tauler d'anuncis, i comunicar-la a tota la plantilla en el moment de l'aprovació del Pla.
Fonament normatiu	DA 7a TREBEP (mod. Llei 31/2022): obligació de les AAPP d'aprovar plans d'igualtat. LO 3/2007, art. 51: cultura organitzativa i compromís institucional en igualtat. Llei 17/2015 (Catalunya), art. 15: totes les AAPP catalanes han de disposar d'un Pla d'Igualtat.
Temporalització	Any 2026, primer semestre. Acció puntual; revisió en cada renovació del Pla.
Responsable	Alcaldia
Recursos	Personal tècnic o secretaria per a la redacció. Sense cost econòmic addicional.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors de procés	- Declaració aprovada en Ple (sí/no) i data. - Declaració publicada a la web i comunicada a la plantilla (sí/no).

Indicadors de resultat	La Declaració consta com a document oficial a l'expedient del Pla.
-------------------------------	--

FITXA DE MESURA · E1-M2 Adopció d'una guia de llenguatge inclusiu i no sexista	
Eix: Eix 1 – Cultura organitzativa i comunicació · Dificultat: Baixa · Any/s d'implementació: Any 2026	
DESCRIPCIÓ I IMPLEMENTACIÓ	
Descripció	Adoptar o adaptar una guia d'ús del llenguatge inclusiu i no sexista per a documents interns, convocatòries, notificacions, comunicats i xarxes socials municipals. Es pot aprofitar la guia de la Secretaria de Polítiques d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya o el material del Consell Comarcal, adaptant-lo a la realitat municipal. Un cop adoptada, es difondrà a tota la plantilla.
Fonament normatiu	Llei 17/2015 (Catalunya), art. 4 i 5: transversalitat de gènere en la comunicació pública. LO 3/2007, art. 14.11: integració de la igualtat en la comunicació institucional. Decret 19/2020 (Catalunya): integració transversal de la igualtat en la gestió interna.
Temporalització	Any 2026, primer semestre: adopció i difusió. Aplicació continuada durant la vigència del Pla.
Responsable	Secretaria / Regidoria d'Igualtat / Regidoria de Comunicació
Recursos	Personal de secretaria per a l'adaptació i difusió. Sense cost econòmic (aprofita recursos existents de Generalitat o Consell Comarcal).
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors de procés	Guia adoptada i difosa a la plantilla (sí/no).
Indicadors de resultat	% documents nous que incorporen el llenguatge inclusiu (revisió anual).

FITXA DE MESURA · E1-M3 Difusió del Pla d'Igualtat a la plantilla i protocol d'acollida	
Eix: Eix 1 – Cultura organitzativa i comunicació · Dificultat: Baixa · Any/s d'implementació: Any 2026	
DESCRIPCIÓ I IMPLEMENTACIÓ	
Descripció	Realitzar una sessió informativa amb tota la plantilla en el moment de l'aprovació del Pla per presentar-ne els objectius, les mesures i el calendari. Incorporar el Pla i els documents associats (protocol d'assetjament, guia de conciliació, persona referent) en el protocol d'acollida del nou personal. Publicar el Pla a la web municipal.
Fonament normatiu	Resolució 13/07/2023 (BOE-A-2023-16950): exigeix la publicació del Pla a la web municipal. DA 7a TREBEP: el Pla ha de ser comunicat a la plantilla. LO 3/2007, art. 51.
Temporalització	Sessió informativa: el mes posterior a l'aprovació en Ple. Protocol d'acollida: des del primer any.
Responsable	Alcaldia / Secretaria
Recursos	Personal intern per a l'organització de la sessió. Sense cost econòmic addicional.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	

Indicadors de procés	- Sessió informativa realitzada (sí/no) i data. - Pla publicat a la web (sí/no). - Protocol d'acollida actualitzat (sí/no).
Indicadors de resultat	% de la plantilla coneix el Pla i el protocol d'assetjament.

FITXA DE MESURA · E2-M1 Revisió de les bases de selecció per eliminar biaixos indirectes de gènere	
Eix: Eix 2 – Accés, selecció i promoció professional · Dificultat: Baixa · Any/s d'implementació: Any 2027-2028	
DESCRIPCIÓ I IMPLEMENTACIÓ	
Descripció	Revisar les bases de les convocatòries de selecció i contractació per detectar i eliminar possibles biaixos indirectes de gènere: exigències no estrictament necessàries, condicions que dificulten la participació de persones amb responsabilitats de cura, etc. Sistematitzar l'ús del llenguatge inclusiu en totes les convocatòries. En perfils tradicionalment masculinitzats (manteniment, serveis exteriors), incorporar una clàusula de foment de la diversitat de gènere que animi explícitament les candidatures femenines.
Fonament normatiu	LO 3/2007, art. 55: igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública. Llei 17/2015 (Catalunya), art. 35: perspectiva de gènere en els processos de selecció. LO 3/2007, art. 60: presència equilibrada en els òrgans de selecció.
Temporalització	Any 2027-2028: revisió inicial de les bases existents. A partir d'aleshores, aplicació sistemàtica en cada nova convocatòria.
Responsable	Secretaria
Recursos	Hores de treball de secretari/ària. Suport tècnic de la Diputació de Barcelona, si escau. Sense cost econòmic addicional.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors de procés	Nombre de bases revisades amb perspectiva de gènere.
Indicadors de resultat	% convocatòries que inclouen clàusula de foment de diversitat en perfils masculinitzats. % bases que usen el llenguatge inclusiu (objectiu: 100%).

FITXA DE MESURA · E3-M1 Avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere	
Eix: Eix 3 – Condicions de treball i salut laboral · Dificultat: Mitjana · Any/s d'implementació: Any 2027-2028	
DESCRIPCIÓ I IMPLEMENTACIÓ	
Descripció	Realitzar una avaluació de riscos psicosocials que incorpori la perspectiva de gènere, analitzant si l'estrès, la sobrecàrrega o la manca de reconeixement afecten diferentment dones i homes en funció del lloc de treball. L'avaluació es pot fer conjuntament entre diversos municipis del Consell Comarcal per optimitzar recursos. A partir dels resultats s'elaborarà un pla de mesures correctores.
Fonament normatiu	Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, art. 14 i 16: obligació d'avaluar els riscos psicosocials. Reial Decret 902/2020, art. 5: condicions de treball amb perspectiva de gènere. Llei 17/2015 (Catalunya), art. 38.

Temporalització	Any 2027-2028: encàrrec i realització. Any 2029: implementació de mesures correctores si escau.
Responsable	Alcaldia / Delegat/da de prevenció.
Recursos	Entitat externa especialitzada en prevenció de riscos i pressupost associat.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors de procés	- Avaluació realitzada i informe lliurat (sí/no) i data. % plantilla participant en l'avaluació (objectiu: 100%).
Indicadors de resultat	Mesures correctores identificades i implementades en el termini previst.

FITXA DE MESURA · E4-M1 Anàlisi de complements salarials amb perspectiva de gènere	
Eix: Eix 4 – Retribucions amb perspectiva de gènere · Dificultat: Mitjana · Any/s d'implementació: Any 2027-28	
DESCRIPCIÓ I IMPLEMENTACIÓ	
Descripció	Analitzar els complements salarials (disponibilitat, polivalència, responsabilitat, perillositat, etc.) per detectar si es concentren de manera desproporcionada en perfils masculinitzats o feminitzats i si les diferències estan objectivament justificades. Si es detecten desigualtats sense justificació objectiva, s'elaborarà una proposta de revisió per al proper cicle de negociació o acord de condicions.
Fonament normatiu	Reial Decret 902/2020: transparència i anàlisi de complements. LO 3/2007, art. 28: igual retribució per treballs d'igual valor. Llei 17/2015 (Catalunya), art. 37.
Temporalització	Any 2027-2028. Si es detecten desigualtats, la proposta s'integra en el proper cicle de negociació.
Responsable	Secretaria / Intervenció.
Recursos	Personal intern. Suport extern de la Diputació de Barcelona si es requereix assessorament.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors de procés	- Anàlisi de complements realitzada i documentada (sí/no). - Proposta de revisió elevada si s'han detectat desigualtats (sí/no/no aplica).
Indicadors de resultat	100% dels complements documentats amb justificació objectiva.

FITXA DE MESURA · E5-M1 Formació obligatòria en igualtat de gènere per a tota la plantilla	
Eix: Eix 6 – Formació · Dificultat: Baixa · Any/s d'implementació: Any 2026-2029	
DESCRIPCIÓ I IMPLEMENTACIÓ	
Descripció	Incorporar al pla de formació una acció formativa obligatòria en igualtat de gènere per a tota la plantilla (mínim 1 sessió durant els 4 anys que té vigència el Pla), incloent-hi el personal que desenvolupa la jornada fora d'oficina (manteniment i neteja). La formació ha de cobrir com a mínim: conceptes bàsics d'igualtat de gènere, perspectiva de gènere en l'àmbit laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i LGTBIAQ+-fòbic.

	Es pot aprofitar el catàleg de la DIBA o l'oferta del Consell Comarcal, en format presencial, online o al lloc de treball.
Fonament normatiu	DA 7a TREBEP: mesures de formació per promoure la igualtat. LO 3/2007, art. 51 i 60.3: formació en igualtat per a tot el personal i per als membres dels òrgans de selecció. Llei 17/2015 (Catalunya), art. 9.
Temporalització	Any 2026-2029: 1 sessió obligatòria
Responsable	Alcaldia / Secretaria /Regidoria d'Igualtat
Recursos	Catàleg extern (DIBA, Consell Comarcal o entitat especialitzada). Gratuït si s'aprofita l'oferta de la DIBA o del Consell Comarcal.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors de procés	• Nombre de sessions de formació en igualtat realitzades.
Indicadors de resultat	• % plantilla que ha completat la formació (objectiu: 100%).

FITXA DE MESURA · E5-M2 Garantir l'accés equitatiu a la formació per al personal que desenvolupa la jornada fora d'oficina	
Eix: Eix 6 – Formació · Dificultat: Baixa · Any/s d'implementació: Any 2026-2029	
DESCRIPCIÓ I IMPLEMENTACIÓ	
Descripció	Garantir que el personal que desenvolupa la jornada fora d'oficina (manteniment i neteja) tingui les mateixes oportunitats de formació que el personal administratiu, adaptant els formats (sessió presencial al lloc de treball en horari laboral, formació en línia de curta durada) i els continguts. Identificar i eliminar les barreres d'accés: distància geogràfica, incompatibilitat horària, manca de substitució durant la formació.
Fonament normatiu	LO 3/2007, art. 51: igualtat en les condicions de treball, inclosa la formació. DA 7a TREBEP. Llei 17/2015 (Catalunya), art. 9.
Temporalització	Any 2026-2029: identificació de barreres i implementació de mesures d'accés.
Responsable	Secretaria.
Recursos	Personal intern per a la coordinació. Cost moderat si es requereix desplaçament del formador/a. Possible suport del Consell Comarcal.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors de procés	• % personal que desenvolupa la jornada fora d'oficina que participa en formació (objectiu: igual que el personal administratiu).
Indicadors de resultat	• Absència de bretxa de participació en formació entre el personal administratiu i el que desenvolupa la jornada fora d'oficina al final del Pla.

FITXA DE MESURA · E6-M1 Aprovació en Ple del Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament	
Eix: Eix 7 – Prevenció de l'assetjament i les violències masclistes · Dificultat: Mitjana · Any/s d'implementació: 2026 (màxima prioritat)	
DESCRIPCIÓ I IMPLEMENTACIÓ	

Descripció	Aprovar en Ple Municipal un Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere. El Protocol ha d'incloure: definicions, àmbit d'aplicació, principis rectors (confidencialitat, celeritat, tutela), procediment d'activació, mesures cautelars, investigació, resolució i drets de les persones implicades. Per als micromunicipis on la mida de la plantilla o la relació amb els càrrecs polítics fa inadequat el circuit intern, cal establir un canal de denúncia extern.
Fonament normatiu	DA 7a TREBEP (mod. Llei 31/2022): OBLIGACIÓ de disposar d'un protocol d'assetjament. LO 3/2007, art. 62. Resolució 13/07/2023 (BOE-A-2023-16950), Annex 2: el protocol s'ha de registrar. Llei 5/2008 (Catalunya); Llei 17/2015 (Catalunya), art. 43.
Temporalització	Any 2026, primer semestre. Si el text ja és en procés, completar-lo i aprovar-lo en el primer semestre.
Responsable	Alcaldia / Secretaria.
Recursos	Secretaria per a la redacció. Suport tècnic del Consell Comarcal o la Diputació. El Consell Comarcal pot facilitar un model de protocol adaptat.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors de procés	- Protocol aprovat en Ple (sí/no) i data. - Protocol notificat al Registre de Plans d'Igualtat, Annex 2 (sí/no) i data. - Protocol publicat a la web municipal (sí/no).
Indicadors de resultat	- El 100% de la plantilla coneix el protocol i el canal de denúncia. - Increment del % de plantilla que percep l'entorn com a segur i respectuós.

FITXA DE MESURA · E6-M2 Difusió del Protocol i designació de la persona referent	
Eix: Eix 7 – Prevenció de l'assetjament i les violències masclistes · Dificultat: Baixa · Any/s d'implementació: Any 2026 (un cop aprovat el Protocol)	
DESCRIPCIÓ I IMPLEMENTACIÓ	
Descripció	Realitzar una sessió informativa amb tota la plantilla per presentar el Protocol, el procediment d'activació, els canals de denúncia i la persona referent. Designar formalment una persona referent (interna o externalitzada al Consell Comarcal) garantint-ne l'accessibilitat i la confidencialitat. Fer accessible el Protocol en format físic al lloc de treball i en format digital a la web.
Fonament normatiu	DA 7a TREBEP: el protocol ha de ser conegut per tota la plantilla. LO 3/2007, art. 62. Resolució 13/07/2023, Annex 2.
Temporalització	El mes posterior a l'aprovació del Protocol. Actualització en cada incorporació de nou personal.
Responsable	Alcaldia / Secretaria /Regidoria d'Igualtat
Recursos	Personal intern per a la sessió. Cost de la persona referent si s'externalitza.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors de procés	- Sessió de difusió realitzada i % plantilla assistent (objectiu: 100%). - Persona referent designada formalment (sí/no). - Protocol accessible en format físic i digital (sí/no).

Indicadors de resultat	• % de la plantilla que coneix el Protocol i la persona referent. • Reducció del % de plantilla que no sap si l'entorn és segur.
-------------------------------	---

FITXA DE MESURA · E6-M3	
Acció de sensibilització sobre violències masclistes i assetjament adreçada a la plantilla	
Eix: Eix 7 – Prevenció de l'assetjament i les violències masclistes · Dificultat: Baixa · Any/s d'implementació: Any 2026-2029	
DESCRIPCIÓ I IMPLEMENTACIÓ	
Descripció	Realitzar almenys una acció de sensibilització sobre les violències masclistes i l'assetjament laboral adreçades a tota la plantilla en el marc de la vigència del Pla. Es poden integrar amb la formació de l'Eix 6 (C6-M1) per optimitzar recursos, i pot coincidir amb el 25 de Novembre o el 8 de Març.
Fonament normatiu	LO 3/2007, art. 51. Llei 5/2008 (Catalunya): eradicació de la violència masclista en l'àmbit laboral. Resolució 13/07/2023, Annex 2.
Temporalització	Any del 2026 al 2029: única acció i tancament del Pla
Responsable	Alcaldia / Regidora d'igualtat /Regidoria d'Igualtat
Recursos	Catàleg extern (Consell Comarcal, Institut Català de les Dones, Diputació de Barcelona, entitat feminista local). Cost moderat o gratuït si s'articula amb el Consell Comarcal.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors de procés	• Nombre d'accions realitzades (objectiu: 1). • % plantilla participant per acció.
Indicadors de resultat	• Increment del % de plantilla que percep l'entorn com a segur i respectuós.

FITXA DE MESURA · CT-M1	
Designació de persona referent d'igualtat i constitució de la comissió de seguiment	
Eix: Transversal – Gestió i seguiment del Pla · Dificultat: Baixa · Any/s d'implementació: Any 1 (en el moment d'aprovació del Pla)	
DESCRIPCIÓ I IMPLEMENTACIÓ	
Descripció	Designar formalment una persona referent d'igualtat (interna o compartida amb el Consell Comarcal) amb funcions de seguiment, sensibilització i coordinació de les mesures del Pla. Constituir una comissió de seguiment o mecanisme equivalent (reunions documentades entre alcaldia i persona referent) que es reuneixi almenys anualment. En municipis sense representació sindical, la comissió pot estar formada per alcaldia, secretaria i una representació de la plantilla (designada per assemblea).
Fonament normatiu	DA 7a TREBEP: el Pla ha d'estar subjecte a avaluació anual. Resolució 13/07/2023, Annex 1 i 2: previsió d'avaluació intermèdia i reunions de seguiment.

Temporalització	Designació i constitució: en el moment d'aprovació del Pla. Reunions anuals durant tota la vigència.
Responsable	Alcaldia.
Recursos	Funció interna sense cost si la referent és personal propi. Cost compartit si s'externalitza amb el Consell Comarcal.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors de procés	• Persona referent designada (sí/no) i data. • Nombre de reunions de seguiment realitzades per any (objectiu: ≥1). • Actes de les reunions arxivades (sí/no).
Indicadors de resultat	• Informe anual de seguiment elaborat per a cada any de vigència.

8. Marc normatiu de referència

Norma	Contingut rellevant per al Pla
Llei orgànica 3/2007, de 22 de març	Igualtat efectiva de dones i homes; mesures en l'àmbit laboral públic; obligació dels poders públics (art. 28, 51, 55, 60).
RDL 5/2015 – TREBEP (DA 7a, mod. Llei 31/2022)	Obligació de les administracions públiques d'aprovar plans d'igualtat i protocols de prevenció de l'assetjament.
Resolució 13 juliol 2023 (BOE-A-2023-16950)	Creació del Registre de Plans d'Igualtat de les AAPP; Annexos 1 i 2 (contingut mínim obligatori).
Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre	Igualtat retributiva entre dones i homes; registre retributiu desagregat per sexe.
RDL 5/2023, de 28 de juny	Actualització dels permisos parentals i de cura; equiparació dels drets de conciliació.
Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre	Garantia integral de la llibertat sexual; prevenció i abordatge de les violències sexuals en l'àmbit laboral.
Llei 4/2023, de 28 de febrer	Igualtat real i efectiva de les persones trans; garantia dels drets de les persones LGTBI.
Llei 17/2015, de 21 de juliol (Catalunya)	Igualtat efectiva de dones i homes; obligació de les AAPP catalanes d'elaborar plans d'igualtat (art. 15).
Decret 19/2020, de 4 de febrer (Catalunya)	Igualtat de tracte i no-discriminació en l'àmbit laboral del sector públic català.
Llei 31/1995, de PRL, i RD 486/1997	Condicions mínimes de seguretat i salut als llocs de treball; avaluació de riscos psicosocials.