



**Ajuntament  
d'Argentona**

# II Pla Intern d'Igualtat de Gènere 2026/2030 Ajuntament d'Argentona



<b>1. PRESENTACIÓ</b>	<b>3</b>
<b>2. INTRODUCCIÓ</b>	<b>4</b>
<b>3. MARC NORMATIU</b>	<b>6</b>
3.1 <i>NORMATIVA INTERNACIONAL. Base dels Drets Fonamentals</i>	6
3.2 <i>NORMATIVA A LA UNIÓ EUROPEA. Desenvolupament de polítiques</i>	7
3.3 <i>NORMATIVA A L'ESTAT ESPANYOL</i>	7
3.4 <i>MARC JURÍDIC DE CATALUNYA</i>	23
<b>4. METODOLOGIA</b>	<b>29</b>
4.1 <i>FASE 1: Enfocament metodològic</i>	29
4.2 <i>FASE 2: Disseny del Pla d'acció</i>	31
<b>5. DIAGNÒSTIC: Anàlisi de l'organització municipal des d'una perspectiva de gènere</b>	<b>32</b>
5.1 <i>ESTRATÈGIA I ORGANITZACIÓ INTERNA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL</i>	32
<b>6. CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSIS PER CADA LÍNIA ESTRATÈGICA</b>	<b>40</b>
6.1 <i>Línia 1: Estratègia i organització interna de l'organisme</i>	40
6.2 <i>Línia 2: Representativitat de les dones i distribució del personal</i>	42
6.3 <i>Línia 3: Igualtat Retributiva</i>	43
6.4 <i>Línia 4: Accés al treball, formació i desenvolupament professional</i>	45
6.5 <i>Línia 5: Salut laboral i prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere</i>	47
6.6 <i>Línia 6: Violència masclista dins l'àmbit baboral</i>	49
6.7 <i>Línia Estratègica 7: Conciliació i corresponsabilitat</i>	51
<b>7. PLA D'ACCIÓ 2026/2030</b>	<b>53</b>
<b>8. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA</b>	<b>68</b>
7.1 <i>Composició de la Comissió d'Igualtat pel seguiment i avaluació</i>	68
7.2 <i>Funcions de la Comissió d'Igualtat de seguiment i avaluació</i>	68
7.3 <i>Procediment de modificació i resolució de discrepàncies</i>	69
<b>9. ÀMBIT D'APLICACIÓ</b>	<b>70</b>
<b>10. VIGÈNCIA I REVISIÓ</b>	<b>70</b>



## 1. PRESENTACIÓ

La redacció i aprovació d'aquest **II Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Argentona 2026-2030** suposa la renovació del compromís ineludible d'aquesta Corporació amb el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, tal com estableix la legislació vigent i la nostra voluntat política. Aquest document no és merament un requisit legal; és una **eina de gestió estratègica** que garanteix la transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques de personal i la cultura organitzativa

La fonamentació d'aquest Pla es basa en un rigorós procés de diagnosi, fruit d'un treball consensuat i exhaustiu entre la representació de l'Ajuntament i la representació de les persones treballadores, a través de la Comissió d'Igualtat i la Comissió negociadora.

L'objectiu principal del període 2026-2030 és avançar de manera efectiva cap a l'eliminació dels desequilibris que encara es manifesten en l'estructura i la dinàmica de l'organització. Es posarà un èmfasi especial en la promoció de la corresponsabilitat en l'ús dels permisos de conciliació, en la reducció de qualsevol potencial bretxa retributiva, i en l'integració efectiva de la perspectiva de gènere en la salut i prevenció de riscos laborals (PRL)

Perquè el Pla sigui efectiu, la seva aplicació requereix la implicació de la totalitat del personal municipal, des de l'equip de govern fins a cada responsable

de servei i la plantilla en general. La Comissió d'Igualtat tindrà el mandat de vetllar pel compliment i la revisió periòdica de les mesures, garantint que la igualtat esdevingui un eix vertebrador de la gestió diària i no una acció puntual. Instem a tot el personal a conèixer el contingut d'aquest Pla i a participar activament en la construcció d'un entorn de treball equitatiu i lliure de qualsevol forma de discriminació.

Amb la convicció que aquest II Pla Intern d'Igualtat és un pas decidit cap a una gestió pública eficient, reafirmem el nostre compromís amb la igualtat com a dret fonamental i motor de justícia social. Reconeixem i agraïm la feina de totes les persones que han participat en l'elaboració d'aquest document essencial per a l'Ajuntament d'Argentona

**Regidoria de Recursos Humans i  
Regidoria d'Igualtat, feminismes i  
LGTBIQ+**

**Argentona, novembre de 2025**

## 2. INTRODUCCIÓ

### Marc conceptual i compromís institucional

La **igualtat de tracte i d'oportunitats** entre dones i homes constitueix un **principi jurídic fonamental** i un **objectiu polític prioritari** per a l'ajuntament d'Argentona. La integració de la **perspectiva de gènere** de manera transversal a tota l'organització no és només una qüestió de justícia social, sinó una **estratègia imprescindible** per al desenvolupament d'unes polítiques públiques de qualitat i l'assoliment d'una societat més equitativa.

Com a administració pública, tenim la **responsabilitat exemplaritzant** d'impulsar una política interna basada en la no-discriminació i el reconeixement ple de les capacitats de tot el personal, així com la de reflectir aquest compromís envers la ciutadania. Aquest deure s'emmarca en la necessitat de liderar una **transformació feminista** que, amb un **enfocament interseccional**, abordi les múltiples desigualtats que travessen la vida de les persones.

### Funció i base legal del Pla intern d'Igualtat

El **Pla Intern d'Igualtat de Gènere** és el **principal instrument estratègic i de gestió** per a la promoció de la igualtat en l'àmbit intern de l'organització, tal com estableix la normativa vigent són el **principal instrument de les administracions per a la transformació de les relacions de desigualtat de gènere mitjançant una estratègia de transversalitat**.

Aquest Pla respon a la **obligació legal** d'adoptar un conjunt ordenat de mesures, prèviament negociades i aprovades, amb l'objectiu d'**assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe** al si de l'administració.

Si bé és cert que el personal de l'administració pública gaudeix, en termes generals, de condicions laborals més estables i igualitàries, l'anàlisi de gènere constaten la **persistència de discriminacions indirectes i estructurals**. Aquestes desigualtats es manifesten a través de:

- La **reproducció de rols i estereotips** en les estructures formals i informals, les polítiques de gestió i la cultura institucional.
- L'**impacte desproporcionat** en la carrera professional de les dones per l'assumpció majoritària dels treballs de cures i la dificultat per a la **corresponsabilitat efectiva**.
- La necessitat de garantir espais de treball lliures de **violències masclistes i LGBTI-fòbiques**.

Per tant, l'assoliment de la **igualtat real i efectiva** exigeix no només eliminar les bretxes ja conegudes (accés a l'ocupació, brexa salarial, promoció), sinó també **repensar l'organització del treball** per superar l'enfocament androcèntric i generar un canvi en la cultura institucional.

El document es configura com un full de ruta per al període 2026-2030 i s'estructura en els següents apartats fonamentals:

### 1) Diagnosi de la situació a l'Ajuntament d'Argentona:

S'exposen els resultats de la diagnosi realitzada, fent un balanç de l'estructura, l'organització i la cultura de treball de l'ajuntament d'Argentona des d'una perspectiva de gènere i interseccional. Aquesta anàlisi en profunditat permet determinar fins a quin punt dones, homes i persones no-binàries accedeixen i es desenvolupen professionalment de manera equitativa, el grau en què l'estructura i la cultura de l'ajuntament facilita la igualtat, l'abast de la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques internes, l'efectivitat de les mesures de temps i corresponsabilitat envers les cures, i l'estat de la prevenció de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.

### 2) Pla d'Acció (2026-2030):

Es proposa un conjunt ordenat de mesures adreçades a eliminar o corregir les discriminacions detectades en la diagnosi i a reforçar l'adopció de mesures. Per tal de facilitar-ne la implementació, les accions es presenten classificades per línies estratègiques. Així mateix, s'estableixen els mecanismes i els indicadors necessaris per al seguiment, avaluació.

### Determinació de les parts que el concerten

Les parts que concerten el II pla Intern d'igualtat de l'ajuntament d'Argentona l'han conformat la comissió negociadora constituïda per la representació de l'ajuntament i la representació de la plantilla, que acorden l'aprovació del present pla d'igualtat.

5

**Per part de la representació de l'empresa:** Marta Rodríguez de Gea representant de Recursos Humans i Encarnació González García com a referent d'igualtat.

**Per part de la representació legal de les persones treballadores:** Mònica Bertran i García

### Àmbit personal, territorial i temporal

El present Pla Intern d'igualtat és d'aplicació obligatòria a la totalitat de l'àmbit organitzatiu de l'Ajuntament d'Argentona.

Això inclou:

- **La totalitat de les persones treballadores** de l'Ajuntament d'Argentona i els seus organismes autònoms, amb independència de la seva relació contractual (funcionarial de carrera, interí, laboral fix o temporal) i del seu grup o categoria professional.
- **Les persones que conformen l'equip de govern** de la corporació.
- **Les terceres persones** que prestin serveis o tinguin una relació contractual o professional amb la Corporació, aplicant-s'hi especialment les previsions relatives a la prevenció de l'assetjament laboral i les clàusules d'igualtat en la contractació pública.

Període de Vigència Previst: 2026 - 2030.

El Pla Intern d'Igualtat té una **vigència de quatre (4) anys** a comptar des de la seva aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació.

No obstant això, el IIPla estarà subjecte a un procés de **seguiment, avaluació i revisió periòdica** per part de la Comissió d'igualtat pel seguiment i avaluació, que podrà proposar la seva modificació o adaptació en els termes establerts legalment i en el procediment descrit a l'apartat de seguiment i avaluació. La vigència s'entendrà prorrogada fins a la negociació i aprovació d'un nou Pla, si així ho requereix el procés negociat.

El registre salarial i l'auditoria salarial, seran les mesures a implementar coincidint amb la temporalitat del present pla intern d'igualtat.

### 3. MARC NORMATIU

Al llarg de les últimes dècades, el principi d'igualtat de dones i homes ha anat evolucionant, consolidant un marc normatiu sòlid i exigent. Aquest marc té com a objectiu primordial l'eradicació de la discriminació, tant directa com indirecta, per raó de sexe, i és el fonament jurídic del present Pla Intern d'Igualtat.

6

#### 3.1 NORMATIVA INTERNACIONAL. Base dels Drets Fonamentals

La inclusió del principi d'igualtat en l'ordenament jurídic internacional es remunta a la **Carta de les Nacions Unides de 1945**, que va prohibir expressament la discriminació per raó de sexe. Entre els instruments clau, destaquen:

- **Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)** de 1979, ratificada el 1981, considerada la "Carta Internacional dels Drets de les Dones".
- **Declaració i plataforma d'acció de Beijing (1995)**: Aquesta plataforma va establir la necessitat d'incorporar l'*engendering* o **perspectiva de gènere de forma transversal** (*gender mainstreaming*) en totes les polítiques públiques i anàlisis socials, un concepte que articula l'estratègia del present Pla.
- **Conveni 190 de l'Organització Internacional del Treball (OIT)**: Relatiu a la **violència i l'assetjament al món del treball**, que va entrar en vigor a Espanya el 25 de maig de 2023. Aquesta norma és d'especial rellevància, ja que designa com a inacceptables els comportaments (fins i tot si es manifesten una sola vegada) susceptibles de causar dany físic, psicològic, sexual o econòmic, incloent-hi la **violència i l'assetjament per raó de gènere**, i la vincula amb la seguretat i salut laboral.

### 3.2 NORMATIVA A LA UNIÓ EUROPEA. Desenvolupament de polítiques

El principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un **valor comú i un pilar central** dels diferents tractats de la Unió Europea i del seu dret derivat.

- **Tractats fundacionals:** Des del **Tractat d'Amsterdam (1999)** fins a la versió consolidada del **Tractat de la Unió Europea (2012)**, es reconeix la necessitat de promoure la igualtat de gènere (Article 3) i d'emprendre **accions positives** per equilibrar la participació de les dones en el mercat laboral.
- **Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea:** Recull el **dret a la no discriminació i la igualtat** com a drets fonamentals de la ciutadania.
- **Directiva 2006/54/CE:** Aquesta directiva és essencial, ja que obliga els estats membres a garantir l'aplicació del principi d'igualtat en matèria de treball i ocupació, prohibint les **discriminacions directes i indirectes** en àrees com la contractació, la formació, la promoció professional i les condicions laborals. El seu contingut és la base per al desenvolupament de la legislació estatal posterior.

### 3.3 NORMATIVA A L'ESTAT ESPANYOL

La normativa estatal és el marc immediat que dona legitimació i caràcter obligatori a la implementació dels Plans d'Igualtat en les Administracions Públiques.

#### Constitució Espanyola (1978):

- **Article 14:** Proclama la igualtat de tots els espanyols davant la llei sense que pugui prevaldre discriminació per raó de sexe.
- **Article 9.2:** Estableix l'obligació als poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat sigui real i efectiva, i d'eliminar els obstacles que n'impedeixin o dificultin la plenitud (mandat per a les accions positives).
- **Article 35:** Garanteix la igualtat en les condicions i la remuneració en el treball, sense discriminació per raó de sexe.

**Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEMH):** Aquesta llei suposa un salt qualitatiu, ja que reconeix explícitament l'existència de desigualtats estructurals i obliga els poders públics a integrar la perspectiva de gènere en l'exercici de les seves competències (principi de mainstreaming). Regula la figura dels Plans d'Igualtat, els quals esdevenen obligatoris per a determinades empreses i, en l'àmbit públic, es configuren com a instrument clau de la gestió de personal.

**Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP):** L'EBEP estableix el principi d'igualtat de gènere com a criteri rector en la gestió de personal (accés, promoció, formació, retribucions).

**Reial Decret 901/2020 i Reial Decret 902/2020 (Decrets de desenvolupament):** Aquests RD concreten la metodologia i el contingut dels Plans d'Igualtat, especialment pel que fa al registre salarial i l'auditoria retributiva, aspectes que estableixen els estàndards tècnics i de transparència que es traslladen a l'àmbit de la funció pública per analogia i per l'obligació de ser exemplaritzants.

En la Taula a continuació es presenten, de manera resumida, les principals mesures i els àmbits d'actuació de la LO 3/2007.

PRINCIPALS MESURES I ÀMBITS D'ACTUACIÓ LLEI 3/2007 ACTUALITZADES	
Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats	<p><b>Accions positives:</b> Promoció de mesures d'acció positiva mitjançant la negociació col·lectiva i la inclusió de dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.</p> <p><b>Discriminació:</b> Definició de la discriminació directa/indirecta i mesures de tutela judicial efectiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Es reforça la <b>nul·litat dels acomiadaments</b> durant l'embaràs, la suspensió per naixement, i s'amplia a dotze (12) mesos la nul·litat després dels períodes de suspensió.</li> <li>◆ La nul·litat de l'acomiadament de <b>víctimes de violència de gènere</b> s'associa a l'exercici del <b>dret a la tutela judicial</b> o dels drets reconeguts a l'ET, ampliant l'anterior protecció</li> </ul> <p><b>Formació i promoció:</b> Inclusió de la perspectiva de gènere en l'accés a la formació i la promoció professional.</p> <p><b>Eliminació de la discriminació retributiva:</b> Prohibició de la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumentació (RD 902/2020): Auditoria Retributiva obligatòria en els Plans d'Igualtat i exigència de Registre Salarial per garantir la transparència.</li> </ul> <p><b>Protecció integral:</b> Deures de protecció davant l'<b>assetjament sexual</b> i l'<b>assetjament per raó de sexe</b> (base per als protocols d'actuació).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:</li> </ul> <p><b>Permis de naixement i cura del menor:</b> El permís de paternitat de 4 setmanes (LOIEMH original) s'ha <b>AMPLIAT</b> i equiparat: Actualment, 16 setmanes per a cada progenitor, intransferibles i obligatòries les primeres 6.</p> <p><b>Diversitat funcional:</b> Ampliació del permís en cas de fills i filles amb diversitat funcional.</p> <p><b>Reducció de jornada per cura de menor:</b> L'edat del menor s'amplia a 12 anys, i es manté la flexibilitat en la reducció de la jornada.</p> <p><b>Adaptació de la jornada (dret de conciliació):</b> Es reconeix el dret a sol·licitar l'<b>adaptació de la jornada de treball</b> (inclosa la prestació de serveis a distància/teletreball).</p> <p><b>Excedència voluntària:</b> Reducció a quatre mesos de durada mínima per reingrés.</p> <p><b>Excedència per cura de familiars:</b> S'amplia la durada màxima a dos anys i es reconeix la possibilitat de beneficiar-se'n de forma fraccionada.</p>

	<p>Modificacions de la Seguretat Social:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ <b>Prestacions actualitzades:</b> Flexibilització de la cotització prèvia per accedir a la prestació i nou subsidi en cas de no complir els requisits mínims. (La prestació econòmica de paternitat es fusiona amb la de naixement).</li> <li>♦ <b>Ocupació pública:</b> Garantia de la <b>presència equilibrada</b> de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració. Eliminació de la discriminació retributiva.</li> <li>♦ <b>Plans d'Igualtat (LOIEMH Art. 63, complementat pel RD 901/2020):</b> La LOIEMH estableix el Plan d'Igualtat com a instrument obligatori per a les AAPP. El RD 901/2020 detalla l'<b>obligatorietat de la negociació</b> i l'estructura del Pla.</li> </ul>
<p>Creació d'organismes específics</p>	<p><b>Organismes específics:</b> Creació de la Comissió Interministerial d'Igualtat, Unitats d'Igualtat en cada Ministeri i el Consell de Participació de la Dona. <i>(Aquestes estructures són la base per a l'obligació de crear Comissions de Seguiment en l'àmbit local).</i></p>

### Normativa a l'Estat Espanyol: Funció pública i laboral

El principi d'igualtat es concreta a l'àmbit de la relació de servei mitjançant dos textos legals fonamentals, ambdós objecte de modificacions profundes per garantir l'efectivitat de la igualtat d'oportunitats:

- **Personal funcionari (de carrera o interí):** Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la **Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP)**. Aquest text obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats i a adoptar mesures per evitar la discriminació. La **disposició addicional setena** preveu específicament l'**obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat** que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions.
- **Personal laboral:** Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la **Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET)**.

Aquestes dues normatives, així com la regulació de la Seguretat Social, van ser modificades de manera crucial l'any 2019, principalment pel **Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació (RDL 6/2019)**. Aquestes modificacions consoliden l'exigència de la **corresponsabilitat** i la **transparència retributiva**.

Ambdues normatives, l'EBEP i l'ET, han sofert importants modificacions l'any 2019 mitjançant:

1. **Reial decret llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació (BOE del 07/03/2019)
2. **Llei 3/2019**, d'1 de març, de millora de la situació d'orfanat de les filles i fills de víctimes de violència de gènere i altres formes de violència contra la dona (BOE del 2 de març de 2019)
3. **Reial Decret 17/2019**, de 25 de gener, pel qual es modifica el Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre. Transformació de la Protecció Social (Reglament General de Cotització i Seguretat Social)
4. Transformació de la Protecció Social (Reglament General de Cotització i Seguretat Social). Les modificacions al **Reial Decret 2064/1995**, de 22 de desembre, que aprova el Reglament General sobre Cotització i Liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, tenen un impacte directe en els drets del personal en matèria de naixement, cura i violència de gènere.

En la Taula següent es presenten, de manera resumida, les principals modificacions mesures i àmbits d'actuació d'aquesta normativa:

#### PRINCIPALS MODIFICACIONS a la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP)

<p>Art. 49, lletres a, b, c, i d: modificació (en vigor a partir de l'1 d'abril de 2019)</p>	<p>Es regulen els <b>nous permisos de naixement</b> per a la mare biològica, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment i del progenitor diferent de la mare biològica.</p> <p>Serà de setze setmanes, tenint en compte el període transitori fins al 2021 (vuit, dotze i setze setmanes el 2019, el 2020 i el 2021, respectivament).</p> <p>Pel que fa a la <b>reducció de jornada per raó de violència de gènere</b>, es poden mantenir les retribucions íntegres si es redueix en un terç o menys.</p>
<p>Art. 7: modificació</p>	<p>S'aplicaran al personal laboral de les administracions públiques els permisos de l'EBEP per naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància.</p>
<p>Art. 48.f: modificació</p>	<p>El permís per lactància constitueix un dret individual del personal funcionari, sense que es pugui transferir a l'altre progenitor. L'increment de dues setmanes en cas de part múltiple s'estén ara també als casos d'adopció i guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.</p>
<p>DT 9a: addició</p>	<p>S'introdueixen regles detallades sobre l'aplicació del <b>permís del progenitor diferent al de la mare biològica</b> des del 2019 fins al 2021, quan serà de plena aplicació el règim de l'article 49.</p>

**PRINCIPALS MODIFICACIONS al Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET)**

Art. 9.3: addició	S'afegeix un apartat en aquest article (que tracta sobre la validesa del contracte) relatiu a la nul·litat per discriminació salarial i les seves conseqüències.
Art. 11, apartats 1.b i 2.b: modificació.	En relació amb la interrupció dels contractes formatius, s'adapta la terminologia a les noves situacions anomenades "naixement" (que comprenen les antigues de maternitat i paternitat) i s'afegeix la de violència de gènere.
Art. 12.4.d: modificació	Pel que fa als contractes a temps parcial, <b>se substitueix la paraula "treballadors" per "persones treballadores"</b> i s'introdueix que s'ha de garantir l'absència de discriminació entre homes i dones.
Art. 14.2: modificació	En relació amb el període de prova, se substitueix la paraula "treballadors" per "persones treballadores" i es protegeix expressament amb la nul·litat la resolució del contracte a instàncies de l'ocupador durant les situacions d'embaràs i maternitat.
Art. 14.3: modificació	En relació amb la interrupció del període de prova, s'adapta la terminologia a les noves situacions anomenades "naixement" (que comprenen les antigues de maternitat i paternitat) i s'afegeix la de violència de gènere.
Art. 22.3: modificació	Es regula la manera com han de definir-se els grups professionals, fent èmfasi en les mesures per combatre biaixos per raó de gènere per garantir la no discriminació.
Art. 28 modificació:	En relació amb la igualtat de remuneració per raó de sexe, es defineix què s'entén per treball d'igual valor, es regula l'obligació de l'empresari de disposar d'un registre de valors mitjans de salaris i, pel que fa a empreses amb un mínim de 50 treballadors, les mesures que s'han d'adoptar quan la bretxa salarial sigui de més del 25% entre sexes.
Art. 34.8 modificació:	Es regula <b>el dret de les persones treballadores a les adaptacions, inclòs el dret a la prestació a distància, en tot allò relacionat amb la jornada de treball</b> . S'han de pactar a la negociació col·lectiva els termes de l'exercici del dret, però en la seva absència es pot negociar individualment. Les discrepàncies entre la persona treballadora i l'ocupador s'han de resoldre d'acord amb la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social.
Art. 37.3.b: modificació	Desapareix la referència al naixement de fill de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat pel que fa als permisos de les persones treballadores, mantenint els casos de defunció, accident, malaltia greu, hospitalització i intervenció sense hospitalització per a la qual calgui repòs domiciliari.
Art. 37.4:	En relació amb l'absència per lactància, se substitueix la paraula

modificació	<p>“treballadors” per “persones treballadores”, s’especifica que es tracta d’una reducció de jornada i no d’un permís, i es regulen les relacions entre titulars del dret per un mateix fet causant. La reducció pot arribar a dotze mesos, i deixarà de ser retribuïda a partir del compliment del novè mes.</p>
Art. 37.5: modificació  Art. 37.7: modificació	<p>Es regula el dret de les persones treballadores, sense fer referència al pare o a la mare, a absentar-se del treball i a la reducció de jornada, en ambdós casos per naixement prematur de fill o filla. S’adapta la terminologia a la nova denominació del permís per cura de lactant en l’apartat que tracta sobre la determinació de la concreció horària i el període de gaudiment dels permisos i reduccions de jornada dels apartats 4, 5 i 6 de l’article 37 (cura de lactant, fills prematurs, fills menors de 12 anys i persones amb diversitat funcional).</p>
Art. 45.1.d: modificació	<p>En relació amb les suspensions de contracte, s’adapta la terminologia a la nova situació de naixement, i desapareixen les referències a maternitat i paternitat.</p>
Art. 46.3: modificació	<p>Es regulen les relacions entre titulars del dret, com a persones treballadores, de l’excedència per cura de fills de famílies nombroses, per un mateix fet causant.</p>
Art. 48, apartats 4 a 10: modificació (en vigor a partir de l’1 d’abril de 2019)	<p>Es modifiquen les suspensions de contracte per maternitat i paternitat, que es passen a anomenar “suspensió per naixement” i que inclou tant el que gaudeix la mare biològica com el corresponent a l’altre progenitor. En ambdós casos, la durada és de setze setmanes, d’acord amb la distribució que s’hi indica. Igual període correspon per als casos d’adopció, guarda amb finalitats d’adopció i acolliment, per a cada adoptant, guardador o acollidor. Cal tenir en compte el període transitori fins al 2021 pel que fa al nombre de setmanes (vuit, dotze i setze setmanes el 2019, el 2020 i el 2021, respectivament).</p>
Art. 53.4 i 55.5 modificació	<p>S’adapta la terminologia dels supòsits d’acomiadament per causes objectives nul·les a la suspensió de contracte de naixement i es modifica la terminologia de “treballadors” a “persones treballadores”.</p> <p>La nul·litat de l’acomiadament de <b>víctimes de violència de gènere</b> s’associa a l’exercici del <b>dret a la tutela judicial</b> o dels drets reconeguts a l’ET, ampliant l’anterior protecció.</p> <p>L’extensió de la nul·litat a <b>dotze mesos</b> després de la suspensió del contracte per naixement, adopció o acolliment, reforça de manera significativa la protecció de la carrera professional d’ambdós progenitors un cop s’han reincorporat. Això combat la <b>discriminació indirecta</b> que sovint es produeix en el moment del retorn a la feina.</p> <p>Perquè es consideri procedent l’acomiadament objectiu en els casos de les lletres a), b) i c) d’aquest article, cal que la causa objectiva requereixi concretament l’extinció del contracte de la persona referida.</p>

<p>Art. 55.5, lletres a, b i c: modificació</p>	<p><b>Especificació sobre la nul·litat de l'acomiadament disciplinari</b></p> <p><b>Reforçament de la protecció per naixement:</b> La nul·litat de l'acomiadament s'amplia a dotze (12) mesos després dels períodes de suspensió per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.</p> <p><b>Protecció de VVG ampliada:</b> La nul·litat de l'acomiadament disciplinari de <b>víctimes de violència de gènere</b> s'associa a l'exercici del <b>dret a la tutela judicial</b> o dels drets reconeguts a l'ET, atorgant una protecció més àmplia i menys restrictiva en comparació amb el redactat anterior.</p>
<p>Art. 64.3: modificació</p> <p>Art. 64.7.a: modificació</p>	<p>S'afegeix com a informació anual del comitè d'empresa, la del registre de valors mitjans de salaris.</p> <p>Es posa especial èmfasi en l'aspecte salarial pel que fa a les labors de vigilància del comitè d'empresa en tot allò relacionat amb la igualtat.</p>
<p>DA 19a: modificació</p>	<p>En aquesta disposició, relativa al càlcul d'indemnitzacions en determinats supòsits de jornada reduïda, s'adopta la terminologia "persona treballadora". S'inclouen ambdós progenitors en el supòsit de la indemnització per als casos de reducció de jornada per cura de lactant, calculada com si no es produís la reducció.</p>
<p>4/5DA 22a: addició</p>	<p>S'aplicaran al personal laboral de les administracions públiques els permisos de l'EBEP per naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància.</p>
<p>DT 13a: addició</p>	<p>S'introdueixen regles detallades sobre l'aplicació dels permisos de l'article 48 des del 2019 fins al 2021, quan es produirà la plena aplicació del règim de l'article 48.</p>

PRINCIPALS MODIFICACIONS al Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament General sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social

Art. 42.1.c: modificació	S'especifica quina és l'acció protectora de la Seguretat Social, s'indiquen quines són les prestacions, i es canvia respecte a l'anterior redactat la referència de "mort i supervivència" per prestacions concretes, entre les quals s'inclouen les de naixement i cura del menor i la de l'exercici corresponsable de la cura del lactant.
Rúbrica Cap. VI del Títol II: modificació	<b>Es canvia la rúbrica, de "maternitat" a "naixement i cura de menors".</b>
Art. 177 a 182: modificació	S'adapta la terminologia a les situacions protegides de les prestacions per naixement i cura del menor i <b>se substitueix "treballador" per "persona treballadora"</b> en els articles que tracten sobre les situacions protegides, els beneficiaris, la prestació econòmica, la pèrdua o suspensió del dret al subsidi, les beneficiàries en situació especial i la prestació econòmica.
Rúbrica Cap. VII del Títol II: modificació	Es canvia la rúbrica, de " <b>paternitat</b> " a " <b>corresponsabilitat en la cura del lactant</b> ".
Art. 183 a 185: modificació	La situació protegida canvia i passa a ser la reducció de jornada que duguin a terme ambdós progenitors per corresponsabilitat del lactant, dels 9 als 12 mesos de la seva edat. Es regulen els beneficiaris i la prestació econòmica.
Art. 216.3: addició	S'afegeix, com a prestació per mort i supervivència, la d'orfandat per a fills i filles, com a conseqüència de defunció per violència contra la dona.
Art. 224: modificació	S'introdueixen millores en les prestacions de <b>mort i supervivència</b> mitjançant l'addició i modificació dels articles relatius a la pensió d' <b>orfandat per a fills i filles de víctimes de violència contra la dona</b> . Es regula, a més, la <b>incompatibilitat especial</b> d'aquestes pensions, prioritzant la protecció de les víctimes indirectes.
Art. 225: modificació	A les pensions d'orfandat atorgades com a conseqüència de violència contra la dona no els resulta d'aplicació l'article 223.1, relatiu a la incompatibilitat amb altres pensions.
Art. 228: addició	Indica la manera d'efectuar el càlcul de la prestació d'orfandat.
Art. 233.3: addició	Regula els increments de les pensions d'orfandat per als fills i filles titulars de la pensió causada per víctima de violència contra la dona.

DT 32a: addició	S'hi regula el període transitori per a l'abonament del període no obligatori de la prestació per naixement i cura de menor, de manera que, en cas que es gaudeixin les deu setmanes no obligatòries de manera ininterrompuda, l'abonament de la prestació no es produirà fins que hagin finalitzat aquestes deu setmanes, mentre les entitats gestores no realitzin els desenvolupaments informàtics necessaris.
-----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Normativa a l'Estat Espanyol: Desenvolupaments tècnics i protecció Integral

Recentment, les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol han viscut un avanç important mitjançant dos decrets que desenvolupen la Llei 3/2007, d'igualtat efectiva entre homes i dones:

- **Reial Decret 901/2020**, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre (i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball)
- **Reial Decret 902/2020**. Aquest RD desenvolupa els mecanismes per fer efectiu el dret a la **igualtat retributiva per treball d'igual valor** i estableix obligacions de transparència.
- **Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe**. La creació del Registre suposa la concreció dels principis de l'**Acord marc per una Administració del segle XXI**, signades el 19 d'octubre de 2022, i de la nova redacció de la **disposició addicional setena del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre**, pel qual s'aprova el text refós de la **Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**.

Aquests decrets consoliden l'exigència de metodologia, negociació i transparència per als Plans d'igualtat, aplicables a l'Administració Pública (AAPP) per mandat de la Disposició Addicional Setena de l'EBEP i l'Acord marc per a una Administració del segle XXI.

Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, plans d'igualtat i registre

<b>OBLIGATORIETAT I VIGÈNCIA</b>	L'elaboració i aplicació del Pla és obligatòria per a les empreses (i per analogia, AAPP) de <b>50 o més treballadors/es</b> . El període de vigència <b>no pot ser superior a quatre anys</b> .
<b>REGISTRE</b>	El pla haurà de ser registrat i haurà d'incloure els salaris desglossats de tota la plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs.
<b>CONTINGUT MINIM DELS PLANS</b>	<p>S'estableix la llista exhaustiva d'elements que ha de contenir el Pla, incloent-hi la <b>determinació de les parts</b>, l'<b>àmbit (personal, territorial i temporal)</b>, l'<b>Informe de diagnòstic</b>, els <b>resultats de l'auditoria retributiva</b> (Veure RD 902/2020), els <b>objectius (qualitatius i quantitius)</b>, la <b>descripció de mesures i indicadors</b>, i els <b>sistemes de seguiment, avaluació i revisió periòdica</b> (Comissió d'Igualtat). Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.</p> <p>Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.</p>
<b>REGISTRE</b>	Els Plans d'Igualtat són d' <b>inscripció obligatòria</b> en un registre públic. Per a les AAPP, aquesta obligació es concreta amb la <b>Resolució de 16 de març de 2023</b> (Secretaria d'Estat de Funció Pública) que crea el <b>registre de Plans d'Igualtat de les administracions públiques</b> (i els seus protocols d'assetjament).

Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

<p><b>PRINCIPI D'IGUALTAT RETRIBUTIVA PER TREBALL D'IGUAL VALOR</b></p>	<p>Es defineixen amb precisió els factors (naturalesa de les funcions, condicions educatives, professionals/formatives i condicions laborals) que han de ser equivalents per considerar que dos llocs tenen el mateix valor, establint criteris per combatre biaixos de gènere en la valoració).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desenvolupa el principi d'igualtat retributiva per treball</li> <li>▪ S'entén per naturalesa de les funcions o tasques el contingut essencial de la relació laboral, tant en atenció al que estableix la llei o en el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l'activitat exercida.</li> <li>▪ S'entén per condicions educatives les que es corresponguin amb qualificacions reglades i guardin relació amb el desenvolupament de l'activitat.</li> <li>▪ S'entén per condicions professionals i de formació aquelles que puguin servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent l'experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat.</li> <li>▪ S'entén per condicions laborals i per factors estrictament relacionats amb l'exercici aquells diferents dels anteriors que siguin rellevants en l'exercici de l'activitat. S'estableixen les factors i condicions més rellevants a aquests efectes, amb caràcter no exhaustiu: la dificultat, les postures forçades, els moviments repetitius, la destresa, la minuciositat, l'aïllament, la responsabilitat, la polivalència, etc.</li> </ul>
<p><b>PRINCIPI DE TRASPARENCIA</b></p>	<p>El principi s'aplica a través de: <b>1) Registres retributius, 2) Auditoria retributiva, 3) valoració de llocs de treball</b> amb perspectiva de gènere i <b>4) Dret d'informació</b> de les persones treballadores.</p>
<p><b>VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE</b></p>	<p>Es determinen els criteris a tenir en compte en la correcta valoració dels llocs de treball exigint que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament concorrin en la mateixa, incloent la formació necessària.</li> <li>2. La totalitat implica que, per a constatar si concorre igual valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc de la feina.</li> <li>3. L'objectivitat implica que hi ha d'haver mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions</li> </ol>

	socials que reflecteixin estereotips de gènere.
<b>REGISTRE RETRIBUTIU</b>	<p>D'acord amb l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors és obligatori el registre retributiu de la plantilla (que inclou al personal directiu i alts càrrecs) amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials, desagregades per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.</p> <p>Simplement es desenvolupa aquesta obligació matisant alguns aspectes (obligació de calcular la mitjana aritmètica i la mitjana per cada concepte salarial) i clarificant el deure d'informació a la representació legal i a la plantilla.</p> <p>El més destacable és que quan se sol·liciti l'accés al registre per part de la persona treballadora per inexistència de representació legal, la informació que es facilitarà per part de la corporació no seran les dades mitjanes respecte a les quanties efectives de les retribucions que consten en el registre, sinó que la informació a facilitar es limitarà a les diferències percentuals que existissin en les retribucions mitjanes d'homes i dones, que també hauran d'estar desagregades en atenció a la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable.</p>
<b>AUDITORIA RETRIBUTIVA</b>	<p>És obligatòria per a les corporacions subjectes a Pla d'Igualtat i té per objecte obtenir la informació per <b>comprovar i corregir</b> si el sistema retributiu compleix amb el principi d'igualtat. Ha d'incloure un registre retributiu específic i un <b>Pla d'actuació</b> per corregir les desigualtats (especialment quan la bretxa salarial superi el 25%). Segons els termes de l'article 8.1 fent el diagnòstic de la situació retributiva de l'empresa i establint un pla d'actuació per corregir les desigualtats retributives determinant objectius, actuacions concretes, cronograma y personal responsable de la implantació i el seguiment.</p> <p>Ha de reflectir les mitjanes aritmètiques i les mitjanes de les agrupacions dels treballs d'igual valor a l'empresa, d'acord amb els resultats de la valoració de llocs de treball encara que pertanyin a diferents apartats de la classificació professional, desglossats per sexe i desagregades.</p> <p>El registre ha d'incloure la justificació a què es refereix l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals en la corporació de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un 25%.</p>
<b>RÈGIM TRANSITORI</b>	<p>la Disposició transitòria única remet, al respecte de l'aplicació de les auditories retributives, a la mateixa aplicació gradual que per a l'aplicació dels plans d'igualtat es configura en la disposició transitòria desena segona de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Les empreses de més de 150 persones treballadores i fins a 250 persones treballadores comptaran amb un període d'un any per a l'aprovació dels plans d'igualtat. Les empreses de més de 100 i fins a 150 persones treballadores, disposaran d'un període de</li> </ul>



	<p>dos anys per a l'aprovació dels plans d'igualtat. Les empreses de 50 a 100 persones treballadores disposaran d'un període de tres anys per a l'aprovació dels plans d'igualtat. Aquests períodes de transitorietat es computaran des de la publicació del Real Decreto 6/2019, d'1 de març, al "BOE" (això va ser el 7 de març de 2019).</p>
<b>NEGOCIACIÓ COLLECTIVA</b>	<p>S'obliga a què la negociació d'un conveni col·lectiu, les taules negociadores s'assegurin que els factors i condicions concurrents en cada un dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi de la mateixa retribució per a llocs d'igual valor de forma que es garanteixi l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i la correcta aplicació del principi d'igualtat de retribució per treballs d'igual valor.</p>
<b>ALTRES QUESTIONS</b>	<p>El procediment de valoració dels llocs de treball indispensable per a l'auditoria retributiva, va ser aprovat el 14 d'abril de 2021.</p> <p><b>Ordre PCM/1047/2022, d'1 de novembre, per la qual s'aprova i es publica el procediment de valoració dels llocs de treball previst en el Reial Decret 902/2020.</b></p> <p>Aquesta Ordre aprova un procediment normalitzat amb perspectiva de gènere per a la valoració dels llocs de treball, i valida l'ús de l'eina informàtica de valoració desenvolupada pel Ministeri de Treball i Economia Social i l'Institut de les Dones.</p> <p>Assegurar que el sistema de classificació professional compleix amb els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat establerts en el RD 902/2020. Procediment de valoració dels llocs de treball:</p> <p><a href="#"><u>Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género<sup>1</sup></u></a>.</p>

<sup>1</sup> La guia ha estat publicada a la pàgina web del **Ministeri de Treball i Economia Social** i de l'**Institut de les Dones**.

### Protecció integral, interseccionalitat i diversitat

La normativa recent amplia l'enfocament de l'Administració més enllà del binarisme de gènere i reforça la protecció davant de totes les formes de violència.

- La **Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, que va suposar una fita sense precedents en l'ordenament jurídic espanyol. Aquesta normativa implica el reconeixement legal de la violència de gènere com un problema social de gran rellevància i fa palès el compromís dels poders públics d'intervenir de forma coordinada per salvaguardar els drets de les dones (dret a rebre informació, assessorament i atenció integral adequada a la seva situació personal, incloent-hi també l'atenció als i a les menors que es troben sota la seva pàtria potestat o guarda i custòdia). A més, amb l'objectiu que les dones puguin superar la situació en què es troben sense haver de veure's perjudicades en la seva feina, la Llei orgànica 1/2004 atorga a les dones víctimes de violència de gènere tota una sèrie de drets laborals que han de recollir-se en els convenis i acords de les condicions de treball del personal i ampliar-se a través de la negociació col·lectiva.
- La **Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals (PRL)**, modificada per la disposició addicional dotzena de la LO 3/2007, "les administracions públiques han de considerar la PRL amb perspectiva de gènere, i preveure les possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats a un o l'altre sexe". Aquesta norma també preveu mesures específiques per protegir l'estat de gestació i el període de lactància.
- **L'Estatut dels membres de les corporacions locals**, que queda recollit als articles 73 a 78 (Capítol V) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de las bases del règim Local (LBRL), que recull els drets i les obligacions del personal polític vinculat als ens locals.
- La **Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018**, a través de la seva disposició addicional centèsima quarantena quarta, fixa noves mesures que afecten el règim de jornada i horaris dels empleats i empleades públics. Així mateix, s'inclouen diverses mesures orientades a millorar la conciliació de la vida personal, familiar i professional. Entre aquestes mesures, hi ha una bossa d'hores de lliure disposició acumulables de fins a un 5% de la jornada anual, dirigida de forma justificada a la cura i atenció de persones grans, persones amb diversitat funcional, fills o filles menors i menors subjectes a tutela o acolliment. A més, s'introdueixen modificacions en matèria de permisos i vacances amb la finalitat d'adequar-los a la regulació legal vigent, s'aclareix el contingut de diversos preceptes i s'incorporen algunes mesures encaminades a simplificar la gestió dels òrgans competents en matèria de



recursos humans.

- **La Llei orgànica estatal 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.** Cal tenir en en compte les novetats en la regulació de les violències masclistes, per tal d'incorporar les definicions del Conveni d'Istanbul i abordar de forma específica les violències sexuals. Aquestes normes actualitzen o bé complementen les normes en l'àmbit de les violències masclistes vigents en el moment que es van definir els plans d'igualtat. Les empreses tenen l'obligació d'avançar fins a convertir-se en espais lliures de violències masclistes.
- **Llei estatal 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.** Estableix la necessitat d'abordar situacions de discriminació basades en altres factors (discapacitat, edat, identitat de gènere, origen, nivell socioeconòmic, entre d'altres) interconnectades amb la desigualtat entre dones i homes des d'una perspectiva interseccional.

Cal tenir present que l'assoliment de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes està concebuda des d'una perspectiva de gènere interseccional, que té en compte altres eixos de desigualtat, i lligada a la igualtat per raó d'orientació sexual i per raó d'identitat i expressió de gènere, tot abordant en la seva amplitud les diverses formes de violències masclistes.

- **La Llei estatal 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat i real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.** Estableix l'obligatorietat d'establir mesures en l'àmbit laboral per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI+. En molts casos aquestes mesures estan vinculades a la desigualtat entre dones i homes, ja que l'heteronormativitat i el binarisme de gènere són elements clau en la construcció dels rols de "dona" i "home".



Normativa	Objectiu i rellevància per al Pla
LO 1/2004	<b>Violència de gènere:</b> Va ser una fita per la seva visió integral. Atorga drets laborals específics a les <b>dones víctimes de violència de gènere</b> (reordenació del temps, mobilitat geogràfica, suspensió de contracte) que l'Administració ha de garantir.
Llei 31/1995 (PRL)	<b>Prevenió de riscos amb perspectiva de gènere:</b> La LO 3/2007 (Disposició Addicional Dotzena) obliga a les AAPP a integrar la perspectiva de gènere en la <b>Prevenió de Riscos Laborals</b> , preveient riscos vinculats a l'embaràs, la lactància i la possible vinculació dels danys amb un o altre sexe.
LO10/2022,	<b>Garantia integral de la llibertat sexual:</b> Aquesta norma complementa i actualitza les normes de violències masclistes, incorporant les definicions del Conveni d'Istanbul. Obliga a avançar per convertir els espais laborals en <b>espais lliures de violències sexuals</b> , la qual cosa requereix l'actualització o l'elaboració dels protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe.
Llei 15/2022	<b>Igualtat de tracte i no-discriminació (Interseccionalitat):</b> Estableix la necessitat d'abordar les situacions de discriminació des d'una <b>perspectiva interseccional</b> , tenint en compte factors com la discapacitat, l'edat, l'origen, la identitat de gènere, etc., i la seva interconnexió amb la desigualtat de gènere.
Llei 47/2023	<b>Igualtat real i efectiva de persones trans i LGTBI:</b> Estableix l'obligatorietat de mesures en l'àmbit laboral per assolir la <b>igualtat real de les persones LGTBI+</b> . Aquesta norma és vital per reconèixer que l'heteronormativitat i el binarisme de gènere, que el Pla busca eliminar, són elements clau en la construcció de la desigualtat cap a aquest col·lectiu.
6/2018 (PGE) apartat 8.8	<b>Conciliació del personal públic:</b> Fixa la regulació de la <b>bossa d'hores de lliure disposició</b> (fins a un 5% de la jornada anual) per a la cura de familiars i menors, millorant la conciliació de la vida personal i laboral del personal públic.

### 3.4 MARC JURÍDIC DE CATALUNYA

La normativa catalana estableix un marc específic per a l'actuació dels poders públics i reforça les obligacions derivades de la legislació estatal, amb un enfocament particular en la transversalitat de gènere i l'acció local.

L'Estatut d'autonomia de Catalunya (LO 6/2006) reconeix la competència exclusiva de la Generalitat en matèria de polítiques de gènere (Art. 153). A més, estableix com a principi rector l'obligació dels poders públics de:

- Garantir la no-discriminació en l'**accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional i les condicions de treball**, incloent-hi la **retribució**.
- Garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'**embaràs o maternitat** (Art. 41).

La **Llei 17/2015 de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes** és el principal instrument de desenvolupament, operant com a norma complementària a la LO 3/2007. Aquesta llei determina les obligacions concretes de l'Administració local, les quals serveixen de base per a la definició de l'abast i els objectius del present Pla Intern. La Llei 17/2015 no només estableix el deure d'elaborar el Pla d'igualtat, sinó que detalla les mesures concretes que l'Administració local ha d'adoptar tant en la seva gestió interna (personal) com en la seva influència externa (contractació i subvencions).

#### A. Àmbit intern: Plans d'igualtat del sector públic (Art. 15)

L'article 15 estableix l'obligació dels ens locals que disposen d'òrgans de representació de personal (Comitès o Juntes de Personal) d'aprovar un Pla d'igualtat, definit preferentment mitjançant **Conveni col·lectiu o acord de condicions de treball**.

Aquest precepte fixa el contingut mínim que ha de cobrir la **diagnosi i les accions** del present Pla Intern amb uns eixos d'anàlisi i intervenció (Mínims)

**Representativitat de les dones:** Foment de la presència equilibrada en tots els grups.

**Accés, selecció, promoció i desenvolupament professionals** Garantia de la igualtat d'oportunitats i eliminació de barreres.

**Condicions laborals i retribucions** Compliment del principi d'igualtat retributiva (complementa el RD 902/2020).

**Conciliació de la vida personal, laboral i familiar** Mesures de corresponsabilitat.

**Violència masclista** amb l'obligació de sensibilitzar i posar a disposició els serveis d'atenció necessaris, la qual cosa afecta els protocols interns de protecció a les víctimes que siguin treballadores de l'Ajuntament.

**Prevenició de riscos laborals amb perspectiva de gènere** identificació i avaluació de riscos amb biaix de gènere (complementa la Llei 31/1995).

Comunicació inclusiva i llenguatge no sexista Ús en documents, actes i comunicacions internes i externes.

- B. Transversalitat de gènere i ocupació pública (Art. 16, 18 i 56)** La llei exigeix la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les principals àrees de gestió de l'Administració:
- C. Mesures d'influència externa (contractació i ajuts).** La llei faculta els Ajuntaments per estendre el principi d'igualtat a les seves relacions amb tercers, utilitzant els seus instruments econòmics com a mecanismes de promoció de la igualtat:

En la Taula es presenten, de manera resumida, les principals mesures i els àmbits d'actuació previstos en aquesta llei:

PRINCIPALS MESURES I ÀMBITS D'ACTUACIÓ LLEI 17/2015	
Contractació Pública (Art. 10 i Disp. Addicional 2a)	Inclusió de <b>clàusules socials</b> en els plecs per a introduir <b>barems de puntuació addicional</b> per a empreses que disposin de Plans d'Igualtat voluntaris o el Distintiu Català d'Excel·lència Empresarial.
Ajuts públics (art. 11)	Les bases reguladores de subvencions, beques i ajuts han de tendir a incloure la <b>perspectiva de gènere</b> . Es <b>denegarà</b> l'atorgament a entitats sancionades o condemnades per pràctiques discriminatòries per raó de sexe o gènere.
Promoció Laboral (Art. 32)	L'Ajuntament ha de contribuir a l'eliminació de la segregació horitzontal i vertical mitjançant plans d'ocupació, l'impuls de l' <b>economia social de les dones</b> i la promoció de l'accés a llocs de direcció.
Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic (art. 15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les institucions de la Generalitat, els organismes públics vinculats i les entitats públiques i privades que gestionen serveis públics, han d'aprovar un pla d'igualtat destinat al personal propi, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball (termini: dos anys des de l'entrada en vigor de la Llei).</li> <li>▪ Els àmbits d'anàlisi dels plans d'igualtat de dones i homes en el sector públic haurien de ser, com a mínim, els següents: <ul style="list-style-type: none"> <li>- la representativitat de les dones,</li> <li>- l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals,</li> <li>- les condicions laborals,</li> <li>- la conciliació de la vida personal, laboral i familiar,</li> <li>- la violència masclista,</li> <li>- la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere,</li> <li>- la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i</li> <li>- l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.</li> </ul> </li> <li>▪ Els ens locals que tenen òrgans de representació de personal</li> </ul>

	<p>al seu servei han d'aprovar un pla d'igualtat, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.</p>
Ocupació pública (art. 16)	<p>Impulsar la <b>representació paritària</b> de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.</p> <p>Garantir la <b>formació bàsica, progressiva i permanent</b> en matèria d'igualtat, violència masclista i no-discriminació adreçada a tot el personal. Temaris que incloguin aquest coneixement.</p> <p><b>Anàlisi Retributiva:</b> Analitzar periòdicament els llocs de treball per a erradicar les diferències salarials, en complement a l'Auditoria Retributiva estatal.</p>
Pressupostos (art. 17)	<p>Els departaments de la Generalitat, els òrgans autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen, han de fer visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones.</p>
Polítiques i actuacions dels poders públics (art. 18)	<p>Aplicar el <b>principi de representació equilibrada</b> de dones i homes en el nomenament dels i de les titulars dels òrgans de direcció.</p>
Participació política de les dones (art. 19)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Els poders públics han de procurar atènyer-se al principi de presència paritària de dones i homes en el repartiment del poder polític.</li> <li>▪ Les candidatures que representin els partits polítics, les federacions, les coalicions i les agrupacions d'electors i electores, han de respectar el criteri de paritat entre homes i dones per l'elaboració de les llistes electorals (art. 56.3 Estatut Autonomia).</li> </ul>
Participació social de les dones (art. 20)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Els poders públics han d'adoptar accions positives específiques, temporals, raonables i proporcionades que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes.</li> <li>▪ Els col·legis i agrupacions professionals i empresarials, les organitzacions sindicals, culturals i socials i els partits polítics, han d'establir els mecanismes per assolir la representació paritària en els òrgans directius</li> </ul>
Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral (art. 32 i 45)	<p>Els poders públics han de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- elaborar plans d'ocupació biennals per incrementar l'ocupació estable i de qualitat de les dones;</li> <li>- incorporar la perspectiva de gènere en els programes actius d'ocupació (PAO);</li> <li>- incorporar la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, classificació professional, valoració de llocs de feina, retribucions i promoció professional;</li> <li>- incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions i professions en què són poc freqüents;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- fomentar accions de l'economia social i el treball autònom, i iniciatives d'emprenedoria engegades per dones;</li> <li>- promoure l'accés de dones a llocs directius i de comandament;</li> <li>- garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva;</li> <li>- eliminar la segregació horitzontal, i aplicar el principi de la càrrega de la prova en casos de denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.</li> <li>- Les administracions públiques de Catalunya han de crear programes de microcrèdits o altres instruments de finançament per a projectes de dones emprenedores.</li> </ul>
<p>Estadístiques i estudis (art. 56)</p>	<p>Obligació d'incloure <b>sistemàticament la variable sexe</b> en totes les estadístiques, enquestes i recollides de dades, base imprescindible per a l'elaboració de la Diagnosi del Pla</p> <p>Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents per contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius.</p>

### La Llei 5/2008: Erradicació de la violència masclista

La norma fonamental a Catalunya en aquesta matèria és la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**. És important esmentar que la modificació substancial d'aquesta llei no només va ser d'índole conceptual, sinó que va ser duta a terme per la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008.

Novetats aportades per la Llei 5/2008 (i modificació posterior)

**Definició conceptual:** Situa la violència masclista com a manifestació de la discriminació i la desigualtat en el marc del sistema de relacions de poder, no com un fet aïllat, sinó com un fet estructural.

**Visibilització de diverses formes de violències:** Fa explícites les diverses manifestacions: física, psicològica, sexual i econòmica.

**Àmbits:** Defineix la violència més enllà de la parella, incloent-hi l'àmbit familiar, laboral, social i comunitari.

Aquesta ampliació, obliga l'Administració a actuar quan la violència es produeix en l'entorn de treball (incloent-hi els protocols d'assetjament) o quan la treballadora n'és víctima fora d'aquest àmbit, garantint els seus drets de protecció.

L'article 11, estableix l'obligació d'intervenció activa per part del personal professional de l'ajuntament.

### **Deure d'intervenció i coordinació (apartat 1)**

S'estableix l'**obligació d'intervenir** de totes les persones professionals de l'Administració, especialment les de Serveis Socials i Educació, quan tinguin:

1. **Coneixement d'una situació de risc.**
2. **Evidència fonamentada de violència masclista.**

Aquesta intervenció s'ha de fer **d'acord amb els protocols específics** de l'Ajuntament i en **coordinació** amb la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral de Catalunya.

### **Contractació externa (apartat 2)**

Obliga a l'Ajuntament a incloure les **obligacions d'intervenció** en els **contractes** subscrits amb empreses o entitats privades que prestin serveis en àmbits sensibles (salut, socials, educatius).

- **Implicació:** Les clàusules dels plec de condicions tècniques (PCT) dels contractes de serveis han d'incorporar aquest deure com a condició d'execució.

### **Deure de comunicació legal (apartat 3)**

L'obligació d'intervenció es compleix sense perjudici de la **comunicació obligatòria** dels fets als cossos i forces de seguretat o al Ministeri Fiscal, quan existeix un deure legal de denúncia.

Les modificacions de la **Llei 17/2020, de 22 de desembre**, va introduir una ampliació significativa en la tipologia de la violència masclista, la qual és determinant per a les obligacions de prevenció i actuació de l'Administració:

### **Tipologies ampliades i obligació institucional**

A més de les formes clàssiques de violència (física, psicològica, sexual i econòmica) i els àmbits tradicionals (parella, familiar, laboral, social), la Llei 5/2008, en la seva redacció vigent, inclou expressament:

1. **Violència institucional:**
  - Definida com aquelles accions i omissions de les autoritats, el personal públic i agents de qualsevol organisme o institució pública que tinguin per objecte o per resultat retardar, obstaculitzar, denegar o menyscabar l'accés a la justícia, l'accés a la informació o l'atenció a les dones que es troben en situació de violència masclista.
  - Implicació per al Pla Intern: Aquesta definició obliga l'Ajuntament a garantir que tot el personal que atén a la ciutadania o que participa en processos interns (selecció, formació, gestió de permisos) no infringeixi amb la seva actuació o passivitat els drets d'una treballadora víctima de violència masclista.



## 2. Violència política i de tercer ordre:

- **Violència política:** S'inclou la violència exercida contra dones que són càrrecs electes o representants, per la seva condició de dones, per menyscabar el seu dret a participar en la vida política i pública.
- **Violència de tercer ordre:** Consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista.

El terme "persones que donen suport a les víctimes" abasta plenament el personal de l'Ajuntament (tècnics de serveis socials, personal de recursos humans, comandaments, etc.) que intervé en els processos d'atenció, protecció o gestió de permisos per a les treballadores víctimes de violència masclista.

### **El Protocol marc per a una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes a Catalunya**

És el document que, d'acord amb la Llei 5/2008 i el principi de diligència deguda, estableix les pautes d'actuació de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral. Aquest protocol defineix les responsabilitats i la coordinació sectorial que l'Ajuntament ha de replicar o complementar en el seu àmbit d'actuació, tant intern (personal) com extern (serveis ciutadans).

### **La Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**

És fonamental per la seva capacitat d'ampliar l'objectiu del Pla d'Igualtat més enllà del gènere binari. Aquesta norma obliga l'Administració a actuar contra la **discriminació múltiple o interseccional**, és a dir, aquella que es produeix per la concurrència de diversos factors de desigualtat.

L'objectiu principal de la LITND és evitar qualsevol forma de discriminació basada en els diversos motius que inclouen:

1. **Gènere i diversitat sexual:** Sexe, gènere, orientació o identitat sexual, i qualsevol forma de **LGBTI-fòbia o misogínia**.
2. **Orígens i condicions:** Origen, raça, ètnia, color de pell, llengua, ideologia, conviccions religioses, condició social o econòmica, i l'**aporofòbia** (odi a la pobresa).
3. **Salut i funcionalitat:** Discapacitat física, sensorial, intel·lectual o mental, alteracions de la salut, o característiques genètiques.
4. **Altres factors:** Edat, aspecte físic, indumentària o qualsevol altra circumstància personal.

La diagnosi ha d'analitzar les dades internes amb la mirada de gènere interseccional, identificant si les dones d'un grup (p. ex., dones grans o amb discapacitat) pateixen discriminació afegida.

Clàusules inclusives: Els processos de selecció i promoció no només han de garantir la igualtat de gènere, sinó que han de prevenir biaixos per la resta de factors esmentats.

LGBTI-Fòbia i misogínia: El Protocol contra l'assetjament ha de ser prou ampli per cobrir l'assetjament per raó d'orientació o identitat sexual, d'acord amb aquesta llei.

## 4. METODOLOGIA

El II Pla Intern d'Igualtat de gènere de l'Ajuntament d'Argentona s'ha realitzat amb un enfocament metodològic **mixt**, combinant l'anàlisi **quantitativa** de dades d'estructura de la plantilla i retribucions amb la informació **qualitativa** obtinguda a través d'entrevistes i qüestionaris de percepció.

### 4.1 FASE 1: Enfocament metodològic

L'estratègia metodològica es basa en la complementarietat de dades:

1. **Anàlisi quantitativa (dades excel facilitat per RH):** Anàlisi de les dades salarials facilitades per Recursos Humans, sense constituir la preceptiva auditoria retributiva completa (que requereix la valoració de llocs de treball).
2. **Anàlisi qualitativa (percepció i cultura):** Recollida d'informació subjectiva, percepcions, experiències i opinions de la plantilla i el personal amb responsabilitats de comandament (ex.: entrevistes i qüestionari de diagnosi). L'objectiu és identificar els biaixos culturals, estereotips de gènere i les barreres invisibles (sostre de vidre, cultura de la presencialitat).
3. **Integració i contrast:** Aquesta combinació permet contrastar la realitat objectiva (les dades de bretxa salarial en els grups A2 i C1) amb la realitat percebuda (la sensació generalitzada de no-discriminació), la qual cosa és crucial per definir accions efectives que abordaran la causa profunda del desequilibri.

El procés de diagnosi ha analitzat les dades estadístiques del període comprès entre el **2022 i el 2025**, per tal d'avaluar l'evolució recent i l'impacte de possibles mesures anteriors, assegurant la coherència amb la vigència del futur Pla (2026-2030).

#### 4.1.2 Constitució de la Comissió negociadora i marc inicial

Aquesta fase té com a objectiu establir l'estructura formal de treball, determinar l'abast del II Pla d'Igualtat i garantir el compliment del deure de negociació i transparència d'acord amb l'article 5 del RD 901/2020 i l'article 46 de la LO 3/2007:

- Convocatòria formal: part social (representació legal dels representants de les persones treballadores). Personal tècnic de Recursos humans. Personal tècnic d'Igualtat
- Formalització de l'acte de constitució i del calendari de treball.
- Negociació de la diagnosi (àmbits d'anàlisi, terminis lliurament, validació de les dades ).

#### 4.1.3 Recollida de dades i elaboració de l'informe de diagnosi

Aquesta fase s'enfoca en la recollida, el tractament i la interpretació de la informació segons l'enfocament metodològic mixt acordat.

Elaboració de l'**informe de diagnosi** amb la **integració de resultats i la identificació d'àrees crítiques** finalitzant amb les conclusions i l'establiment formal de les àrees prioritàries d'intervenció per al futur Pla (ex.: auditoria retributiva, bretxa retributiva, dèficit en l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere).

**Lliurament i presentació** de l' informe de diagnosi del **II PLA INTERN D'IGUALTAT 2026-2030** en el sí de la Comissió negociadora per a la seva validació i aprovació.

ÀMBITS I VARIABLES D'ANÀLISI	INDICADORS
ESTRATÈGIA I ORGANITZACIÓ INTERNA DE L'ORGANISME	<p>L'Ajuntament d'Argentona ha demostrat un compromís institucional sostingut amb la igualtat mitjançant la creació i continuïtada de la <b>Regidoria d'Igualtat, Feminismes i LGTBI+</b> (establerta l'any 2016 i mantinguda en el mandat actual 2023-2027), assegurant un <b>marc polític de referència</b> per a la promoció de la no-discriminació.</p> <p>L'activitat s'ha sustentat en accions desenvolupades a través del <b>marc estratègic del III Pla de Justícia (2022-25)</b>. L'avaluació global indica un <b>grau d'implementació</b> satisfactori. No obstant això, s'han identificat limitacions estructurals persistents, concretament l'escassetat de recursos tècnics i econòmics.</p> <p>Una <b>tècnica referent amb dedicació del 80%..</b></p>
COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL	<p>Garantir la inclusió de la <b>Guia d'ús de llenguatge i imatge inclusiva, formació al personal.</b></p>

<b>REPRESENTATIVITAT DE LES DONES EN LA PLANTILLA</b>	Distribució del personal per sexe, franges d'edat, grup professional, antiguitat a la corporació, nivell de responsabilitat tècnica/comandament.
<b>IGUALTAT RETRIBUTIVA</b>	Bretxa de gènere calculada sobre la retribució per hora de treball i la retribució anual, amb i sense complements. Plusos/complements salarials, per sexe Percepció del personal respecte a la igualtat retributiva
<b>ACCÉS AL TREBALL, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</b>	Mecanismes de selecció del personal Incorporacions a la plantilla per sexe Processos de promoció interna Polítiques de formació
<b>CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR</b>	Ús desigual de les mesures de conciliació. Revisió de la flexibilitat horària i teletreball per assegurar l'equilibri de gènere en l'accés.
<b>VIOLÈNCIA MASCLISTA EN L'ÀMBIT LABORAL</b>	Incidència de la violència masclista dins l'Ajuntament d'Argentona. Mecanismes de prevenció, detecció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe
<b>SALUT I PREVENCIÓ LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>	Incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals

## 4.2 FASE 2. Disseny del Pla d'acció

Un cop la Comissió Negociadora ha validat l'**Informe de Diagnosi**, el següent pas formal i tècnic és la definició i l'estructuració de les **accions a implementar**. Aquestes accions han de respondre de manera directa i mesurable a les **àrees més crítiques** identificades en la diagnosi, especialment la necessitat d'auditoria retributiva, la **bretxa retributiva en els Grups A2 i C1**, la **feminització de la conciliació**, etc.

De forma coherent amb els resultats de la diagnosi, el Pla d'acció aborda els 7 àmbits analitzats en el diagnòstic i, per a cadascun defineix:

- Els objectius generals i específics del Pla d'acció de l'Ajuntament.
- Les accions que cal implementar a curt, mig i llarg termini.
- Les àrees municipals responsables de l'execució de les accions.
- L'assignació dels recursos humans i econòmics per implementar les accions plantejades.
- Els indicadors d'avaluació de cadascuna de les accions planificades.

## 5. DIAGNÒSTIC: Anàlisi de l'organització municipal des d'una perspectiva de gènere

### 5.1. ESTRATÈGIA I ORGANITZACIÓ INTERNA DE LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

L'anàlisi de l'estratègia i l'organització interna de l'Ajuntament d'Argentona en matèria d'igualtat es basa en l'avaluació dels indicadors establerts, els quals mesuren el compromís institucional i la capacitat de desplegament de la perspectiva de gènere.

Amb l'objectiu de valorar el compromís municipal i el grau d'implementació de la perspectiva de gènere en les polítiques d'àmbit local, hem considerat una bateria formada pels indicadors següents:

1. Recursos tècnics i polítics per a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere.
2. Plans i accions desenvolupats en els darrers anys (període 2022/2025).
3. Recollida i ús de dades segregades per sexe.
4. Formació sobre polítiques d'igualtat de gènere.
5. Participació de les dones en els llocs de decisió política de la Corporació i en la representació sindical

#### 5.1.1 Recursos tècnics i polítics per a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere

Segons les dades recollides de les polítiques d'igualtat locals (2022/2025), l'Ajuntament d'Argentona disposa dels següents recursos per a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere d'àmbit local:

- **Estructura política i dotació econòmica**

L'estructura política de l'Ajuntament d'Argentona presenta una **trajectòria consolidada** en la institucionalització de la igualtat, passant de dependències transversals a la creació d'una **Regidoria específica d'Igualtat, Feminismes i LGTBIQ+ l'any 2016**. Aquesta evolució indica un reconeixement de la igualtat com una àrea pròpia d'intervenció pública, reforçada per l'actual càrrec de regidora, ocupat per una dona (mandat 2023/2027).

Els recursos econòmics destinats a la Regidoria d'Igualtat, Feminismes i LGTBIQ+ han mostrat una oscil·lació en el període 2022-2025. Tot i que l'any 2024 va registrar el pressupost més elevat (38.536,71 €), l'assignació per a l'any 2025, se situa en els **22.903,93 €**. Aquesta xifra representa una davallada del 40,56% respecte a l'assignació del període anterior.

- **Dotació de recursos tècnics**

L'Ajuntament d'Argentona compta amb una trajectòria consolidada en la gestió de la igualtat, reflectida en l'existència de la figura professional de referent d'igualtat des de l'any 2001. Aquesta responsabilitat recau actualment en un perfil de Treballadora Social, amb funcions específiques de referent d'igualtat, feminismes i LGTBIQ+. La dedicació horària d'aquesta figura constata un increment progressiu de la capacitat tècnica i de gestió entre els anys 2015 i 2022, assolint una dedicació completa (100%) a principis de 2022. Malgrat aquesta consolidació, l'actual dotació (2024) reflecteix un ajust a la baixa de les hores efectives de dedicació, passant de a una **reducció del 20%**. Aquesta disminució de recursos tècnics té un impacte sobre la **capacitat operativa** per dur a terme la implementació, el seguiment i l'avaluació de les mesures d'igualtat i la viabilitat i l'efectivitat de la **transversalització** (*mainstreaming*) de les polítiques públiques de gènere en les diferents àrees municipals.

Per tant, la consolidació de la figura professional amb una dedicació del 100% i el reforç amb suport administratiu esdevenen objectius estratègics ineludibles per garantir la capacitat de gestió, el compromís institucional amb el II Pla Intern i la continuïtat de les polítiques d'igualtat a la Corporació

### 5.1.2 Plans i accions desenvolupades en els darrers anys (període 2022/2025)

L'Ajuntament ha mantingut una producció normativa i planificadora continuada, demostrant un compromís no només amb la igualtat de gènere, sinó amb una visió més àmplia d'equitat de gènere, feminismes i LGTBI+ (III Pla de Justícia de Gènere 2022-2025).

#### a) Avaluació del III Pla de Justícia de Gènere (2022-2025)

El Pla es distingeix per la seva aproximació feminista, interseccional i transversal, integrant explícitament la diversitat sexual i de gènere (LGTBI+) en l'àmbit de la justícia social.

La seva articulació en **dos eixos estratègics** —*Canvi a l'organització institucional i visibilització i redistribució*— ha permès un equilibri metodològic entre la intervenció a l'estructura interna i les polítiques adreçades a la ciutadania i serveis. El Pla ha demostrat un grau d'assoliment elevat en l'eix de sensibilització i visibilitat (p. ex., campanyes 8M, 25N, 28J) i en les accions de prevenció.

No obstant això, la integració de la perspectiva de gènere es concentra principalment a l'àrea de serveis personals, amb un dèficit d'aplicació sistemàtica en la resta d'àrees tècniques. Aquest desafiament s'agreuja per la disminució del pressupost assignat (-40,56%), la qual cosa fa estratègicament necessari consolidar la figura tècnica de referència amb el suport administratiu adequat.

#### b) Trajectòria (2000-2025)

El quadre d'evolució mostra la trajectòria i la capacitat de generació d'eines i protocols:

- Plans de gènere per a la ciutania des del 2000.
- Aprovació de protocols contra la violència de gènere (2014), assetjament laboral (2016) i sexisme/violències sexuals als espais públics (2017).
- Creació d'una estructura organitzativa: Comissió tècnica del protocol (2015), Regidoria específica (2016), i Reglament de polítiques municipals d'igualtat i LGTBI (2019).

Aquesta producció normativa proporciona una base sòlida per al II Pla Intern.



<b>Polítiques d'igualtat Ajuntament d' Argentona 2000/2025</b>	
<b>2000</b>	Aprovació del I <b>Pla d'igualtat d'oportunitats home-dona</b> . Inici Assessoria Jurídica per a les Dones. Posada en marxa del Punt d'Assessorament per a Dones.
<b>2009</b>	Realització d'estudis i anàlisis de les polítiques d'igualtat. Aprovació del II <b>Pla d'igualtat 2009-2011</b> per incloure-hi la transversalitat i altres línies estratègiques. Implementació d'accions de sensibilització i prevenció.
<b>2012</b>	<b>III Pla d'igualtat 2012-2016</b> i pròrrogues.
<b>2014</b>	Aprovació del Protocol per a l'abordatge integral de la violència de gènere. Implementació de la formació especialitzada a professionals de la Comissió tècnica i de la Xarxa d'atenció.
<b>2015</b>	Creació de la Comissió tècnica del Protocol per a l'abordatge integral de la violència de gènere, amb professionals dels diferents àmbits; d'aquesta comissió sorgeixen dues comissions: Prevenció i Praxis i documentació. Implementació d'accions de prevenció dins del Pla docent de l'INS i d'accions de coeducació als centres educatius de primària. Formació continuada dels professionals.
<b>2016</b>	<b>Creació de la Regidoria d'Igualtat.</b> <b>Aprovació del Protocol d'assetjament en l'àmbit laboral.</b> Propostes d'actuació contra les agressions sexistes a les festes majors. Formació especialitzada a entitats, establiments, tècnics i polítics.
<b>2017</b>	Aprovació del Protocol per a l'abordatge del sexisme i les violències sexuals als espais públics. Campanya comunicativa a les xarxes socials. Formació per fomentar la corresponsabilitat envers les conductes sexistes. Tallers a l'INS "El sexisme també surt de Festa" i "Fes-la Rodar". Estudi diagnòstic per generar espais segurs i agradables (il·luminació, seguretat, ús de l'espai, senyalització, punts de suport...) Marxa exploratòria nocturna.
<b>2018</b>	Creació del grup Motor Argentona Lliure de Sexisme. Expedient de contractació d'assessoria jurídica. Ampliació del Protocol per diferenciar les actuacions de festa major i les de la resta de l'any als espais públics. Protocol per a l'abordatge del sexisme i les violències sexuals.
<b>2019</b>	Constitució de la Comissió d'Investigació per assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina. Aprovació de l'annex "Actuacions de Dol" en violències masculines. <b>Aprovació del Reglament de les polítiques municipals d'igualtat i LGTBI.</b> Elaboració de protocols dins les entitats: "Violències sexuals, dinàmiques de poder i cura organitzacional".
<b>2020-2021</b>	<b>Avaluació del II Pla d'igualtat.</b> <b>Inici del Pla d'igualtat intern per al personal de l'Ajuntament.</b> Inici diagnòstic <b>III Pla de Justícia de Gènere</b> . Suport al col·lectiu feminista de la vila "Truges Rebels".
<b>2022</b>	<b>Aprovació del III Pla de Justícia de gènere 2022-2025</b>
<b>2025</b>	<b>Avaluació del I Pla intern 2022-2025</b> <b>Avaluació del III Pla de Justícia de Gènere 2022-2025</b> <b>II Pla intern 2026-2030</b>

### 5.1.3 Recollida i ús de dades segregades per sexe

Aquest indicador mesura la qualitat de l'anàlisi de la realitat i l'aplicació del principi de transversalitat.

El departament de Recursos Humans, utilitzarà el **registre salarial i altres eines de diagnosi interna** ofert per la Diputació de Barcelona, eina que permet obtenir una visió detallada de la situació retributiva del personal municipal des d'una perspectiva de gènere. Aquest recurs facilita l'anàlisi de possibles bretxes salarials i desigualtats estructurals, contribuint a la transparència i a la planificació d'accions correctores en àmbits clau com:

- Distribució de la plantilla (per tipus de contracte, grup professional).
- Moviments de personal (incorporacions i baixes).
- Retribucions (amb i sense complements).
- Ús de permisos i excedències per responsabilitats familiars.

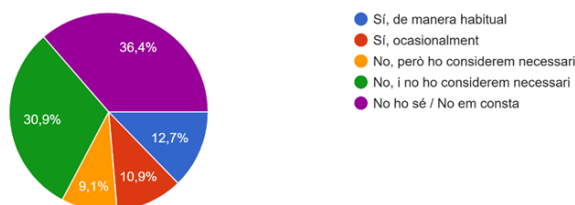
D'altra banda, també està prevista la utilització del recurs d'avaluació d'eines estratègiques, proporcionat per la Diputació, que permetrà aprofundir en l'anàlisi de les polítiques i procediments interns amb impacte de gènere. Aquest recurs implica una planificació coordinada per garantir una mirada transversal i integral.

La preceptiva auditoria retributiva completa (que requereix la valoració de llocs de treball), està prevista. Però no es possible l'anàlisi de les diferències salarials que hi pugui haver i tampoc saber si, d'existir, aquestes poden ser atribuïdes a la **bretxa salarial de gènere (BSG)** per grups professionals.

#### Anàlisi de la percepció del personal:

L'ítem 8 bis del qüestionari a la plantilla *"A la teva àrea o departament, feu servir dades segregades per sexe per aplicar polítiques, programes o accions?"* presenta les següents dades:

8 bis. A la teva àrea o departament, feu servir dades segregades per sexe per aplicar polítiques, programes o accions?  
55 respostes



Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

La percepció de la plantilla indica una manca de necessitat (30,9% "No i no ho considerem necessari" i el 30,6 % no ho se/no em consta) o una aplicació desigual enfront el (12,7% "sí de manera habitual i un 10,9 ocasionalment") de l'ús d'aquestes dades a nivell de departament.

El **principal desafiament** en aquest àmbit no és la **generació de les dades**, sinó la seva integració real i efectiva en la **cultura de gestió i la presa de decisions diària** a nivell de comandament i equip tècnic.



1. El fet que el 61,5% del personal respongui negativament o amb desconeixement és un indicador que la perspectiva de gènere no ha penetrat en els processos de la majoria d'àrees de l'Ajuntament.
2. L'elevat percentatge de "No ho sé / No em consta" el 36,4 % reforça la idea de la necessitat de formació específica i continuada per al personal, especialment per a aquells amb funcions de comandament, que són els responsables d'aplicar el criteri de gènere en la planificació i avaluació.
3. Si les decisions sobre assignació de tasques, avaluació de riscos, horaris o serveis no es basen en l'anàlisi desagregada per sexe, l'Ajuntament corre el risc de perpetuar biaixos de gènere no intencionats que contravenen els objectius del Pla d'Igualtat Intern.

#### 5.1.4 Formació sobre polítiques d'igualtat de gènere

L'Ajuntament d'Argentona ha mantingut una activitat formativa continuada, demostrant un compromís amb la transversalització de la perspectiva de gènere, LGTBI+ i la prevenció de violències. La formació ha cobert aspectes estratègics, com l'aplicació del III Pla de Justícia de Gènere, l'ús dels protocols i la sensibilització sobre conductes sexistes i prevenció de violències en l'àmbit laboral, incloent-hi la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.

L'activitat ha estat especialment rellevant per a col·lectius clau de l'estructura municipal:

- Formació específica a la Comissió d'Igualtat del Pla Intern i a la Comissió d'Investigació del Protocol d'assetjament laboral (cinc sessions amb èmfasi en la diversitat sexual i de gènere).
- Formació interdepartamental dirigida a tècnics municipals, entitats i càrrecs polítics sobre protocols d'assetjament i de violències masclistes.

Aquesta dinàmica formativa s'ha consolidat com un element fonamental per a la sensibilització i l'adequat desplegament dels instruments normatius existents.

No obstant això, per garantir que la formació esdevingui el vehicle efectiu per a la transversalització integral i davant la necessitat de reforçar la prevenció activa:

1. La formació en polítiques d'igualtat s'ha de prioritzar i establir com a obligatòria per a la totalitat de la plantilla, amb una dedicació formativa reforçada i sistemàtica per al personal de comandament i gestió de recursos (RRHH).
2. El II Pla Intern d'Igualtat haurà de facilitar formacions pràctiques i aplicades sobre: Ús indicadors segregats per sexe, integració de la perspectiva de gènere en la revisió de la Relació de Llocs de Treball (RLT) i en l'**avaluació de riscos laborals (PRL)**. Mantenir l'actual **formació obligatòria** en curs per a tot el personal i càrrecs electes per la prevenció de l'assetjament laboral, com a mesura en el marc del nou Protocol.

### 5.1.5 Participació de les dones en els llocs de decisió política (equip de govern)

L'anàlisi de la composició de l'Equip de Govern per al mandat 2023-2027 mostra una situació amb matisos quant a l'equilibri de gènere en els espais de poder executiu.

Taula 1: Equip de govern per sexe. Ajuntament d'Argentona 2023/2026.

<b>EQUIP DE GOVERN</b>	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>
Alcaldia. Administració General, Seguretat, Promoció Econòmica i Serveis Econòmics, Participació i Transparència.		X
1r tinent d'Alcaldia, Regidor d'Urbanisme, Obra pública, Espai Públic, Serveis, Habitatge i Cohesió	X	
Segona Tinença d'alcaldesa Delegació de la presidència del Consell d'Administració d'Aigües Argentona	x	
Tercera Tinença d'alcaldia Regidora Medi ambient i acció climàtica, Benestar Animal, Salut i Igualtat, Feminisme i LGTBI i Mitjans de Comunicació.		x
Regidor d'Esports, Educació, Societat Digital i Recursos Humans.	X	
Regidor de Cultura, Festes i Turisme.	X	
Regidora de Festes tradicionals, Mobilitat, transport i aparcament, Acció social, Gent Gran, Cooperació i Tercer Sector i Joventut.		X
Regidor de Patrimoni	x	
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>

Font: Elaboració pròpia a partir del web municipal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025.

La composició de l'equip de Govern de l'Ajuntament d'Argentona per al mandat 2023-2027 compleix amb el principi de presència paritària establert per l'article 19 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes. El Ple municipal està format per 5 homes i 3 dones que implica el 37,5% incomplint el 40% de presència paritària (Llei 17/2015).

Tot i això, cal destacar que l'alcaldia l'ocupa una dona i que l'equip de govern, integrat per un total de 8 persones, presenta una composició equilibrada amb 4 dones i 4 homes complint el principi d'equilibri de gènere (40%-60%).

La distribució de les Regidories per sexe no mostra indicis de segregació horitzontal (la concentració d'un sexe en determinats tipus d'àrees):

- Les dones ocupen carteres de gran importància tècnica i social (Alcaldia, Serveis Econòmics, Seguretat, Serveis Socials, Cooperació, Igualtat, Salut, Medi Ambient).
- Els homes també ocupen carteres rellevants (Urbanisme, Obra Pública, Esports, Educació, Cultura, Recursos Humans).

Tot i que la composició del Ple incompleix formalment el principi de paritat, l'equip de govern ha garantit l'equilibri de gènere en l'assignació de funcions executives i ha evitat la segregació horitzontal. No hi ha, per tant, barreres significatives per a l'accés de les dones als espais de decisió política executiva.

### 5.1.6 Participació de les dones en la representació sindical

La composició dels òrgans de representació col·lectiva presenta un **desequilibri significatiu** que contrasta amb la composició general de la plantilla (majoritàriament femenina, aprox 56%).

La representació sindical està formada per un total de **10 delegats i delegades**, dels quals **només 2 són dones i 8 són homes**. Aquesta composició posa de manifest una **baixa participació femenina** en els espais de representació col·lectiva dins de l'àmbit laboral municipal. El desequilibri evidencia la necessitat d'**analitzar les possibles barreres que dificulten l'accés i la participació de les dones en la representació sindical**, així com promoure actuacions per revertir aquesta situació.

A més, cal valorar si els sindicats actius en l'Ajuntament incorporen la perspectiva de gènere en els seus discursos, pràctiques i propostes, especialment pel que fa a:

- **Negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere.**
- **Promoció de lideratges femenins** dins dels espais sindicals.
- **Sensibilització sobre igualtat i drets laborals específics** de les dones (assetjament, permisos, corresponsabilitat, etc.).

Aquesta baixa participació femenina (20%) en els espais de representació sindical evidencia una segregació vertical en l'àmbit de la negociació col·lectiva.

## 6. CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSIS PER CADA LÍNIA ESTRATÈGICA

El Pla d'Igualtat és el document executiu. Les conclusions del procés de diagnosi (document tècnic annex) es sintetitzen a continuació per a l'establiment de les prioritats d'actuació per al període 2026-2030.

### 6.1 Línia 1: Estratègia i organització interna de l'organisme

La diagnosi ha reafirmat l'existència d'una base sòlida de compromís, però ha identificat reptes i noves prioritats en l'àmbit de la segregació laboral, la retribució, la corresponsabilitat i la necessitat de consolidar la transversalitat i la prevenció. Es consolida la tendència de l'Ajuntament com una organització amb una presència femenina majoritària 79 dones (56.03%) i 62 homes (43.97%), i una aparent absència de sostre de vidre en alts càrrecs (grup A1), amb un notable lideratge femení en diverses àrees. La majoria del personal percep equitat en els processos de selecció i retribució (sense complements). La continuïtat d'un III Pla de Justícia de Gènere i la voluntat d'elaborar un nou protocol d'assetjament laboral.

**Taula 1 distribució de la plantilla per sexe**

DGP	dones	% dones	Homes	% homes	Total	Valoració
Plantilla Total	79	56,03%	62	43,97%	141	Lleugera feminització. Les dones estan lleugerament sobre-representades en la plantilla global.

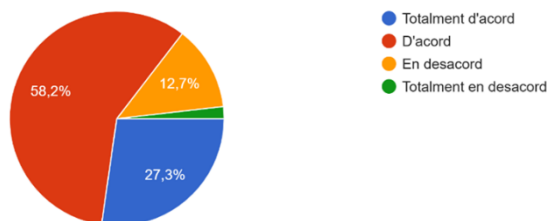
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'excel facilitat per RH de l'Ajuntament d'Argentona, 2025.

40

**Percepció d'integració:** El **85.5% de les respostes** al qüestionari indiquen que el valor d'igualtat està "*bastant o totalment integrat*" a la cultura de l'organització. No obstant això, les entrevistes matisen que **no sempre es percep com una "prioritat activa"** sinó com un valor present. Es constata la necessitat de reforçar la transversalitat.

### Gràfic 1: Resultat d'enquesta percepció integració igualtat de gènere

8. Creus que la igualtat de gènere és un valor integrat a la cultura de l'organització de l'Ajuntament d'Argentona?  
55 respostes



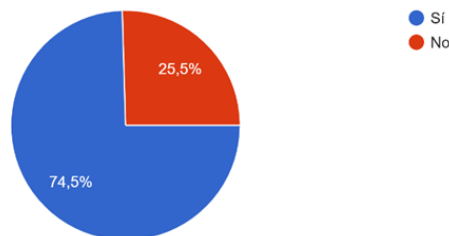
Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

Es requereix una **major difusió i formació contínua** sobre el Pla i els seus protocols, especialment per al personal de nova incorporació i càrrecs de comandament (entrevistes i qüestionari).

Tot i la bona percepció de la cultura i que el **74.5%** de la plantilla afirma conèixer l'existència del Pla Intern d'Igualtat, un **25.5% (més d'una quarta part)** el desconeix o no contesta, la qual cosa posa en relleu la necessitat de fer **difusió activa i formació funcional** sobre protocols específics.

### Gràfic 2: Resultat d'enquesta coneixement del pla intern

7. Tens coneixement de l'existència del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Argentona?  
55 respostes



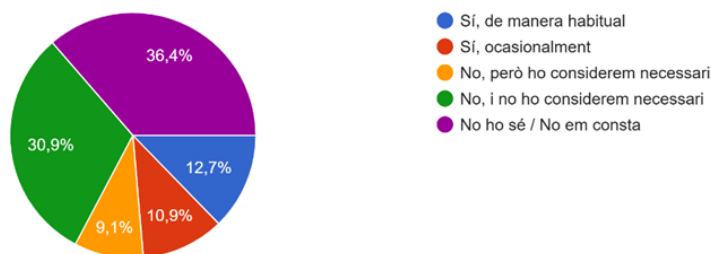
Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

L'anàlisi detecta que només el 12.7% dels departaments afirma utilitzar sistemàticament dades segregades per sexe per aplicar polítiques; el 10.9% ho fa ocasionalment. També un 30.9% no ho fa i tampoc ho considera necessari, i el 36.4% no ho sap /no li consta. Aquesta dada revela una limitació en la capacitat d'avaluació amb perspectiva de gènere a nivell operatiu.

41

### Gràfic 3: Resultat d'enquesta utilització de dades segregades per sexe

8 bis. A la teva àrea o departament, feu servir dades segregades per sexe per aplicar polítiques, programes o accions?  
55 respostes



Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

**Ús de llenguatge inclusiu:** El personal entrevistat confirma que es fa ús de llenguatge inclusiu i imatges no estereotipades en la comunicació de l'Ajuntament. Es considera que hi ha una bona sensibilització en aquest sentit. Malgrat la bona pràctica, hi ha

una **demanda explícita de formació** per part de la plantilla i el personal entrevistat: *“estaria bé fer més formacions a la corporació (llenguatge no sexista, sensibilització, etc)...”* (qüestionari). Es percep la necessitat de **formació obligatòria i específica en aspectes d'igualtat** i perspectiva de gènere per garantir la transversalitat.

S'assenyala la necessitat d'estendre la sensibilització i la formació als càrrecs polítics, reforçant la importància de la cultura organitzativa.

El personal entrevistat té dubtes sobre si a la seva àrea o departament es fan servir dades segregades per sexe per aplicar polítiques o programes . Això indica que, tot i la bona voluntat, hi ha una manca d'eines tècniques i sistematització per a la transversalitat.

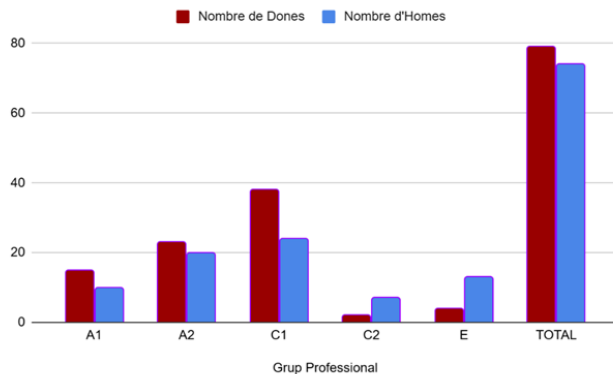
Es revaliden les necessitats destacades en la diagnosi del I Pla intern (2022-2025)

1. Reforçar la formació en l'àmbit d'Igualtat. La presència d'una Regidoria i un Pla de Justícia de Gènere (III Pla) demostra el compromís polític. No obstant això, la diagnosi anterior alertava d'una implementació insatisfactòria per manca de recursos. Cal formalitzar la perspectiva de gènere per garantir-ne la continuïtat.
2. Fer avaluació d'impacte de gènere en la normativa .
3. Revisar el **Codi d'Ètica i Bon Govern** (aplicable a càrrecs polítics) per integrar i reflectir expressament els **principis d'igualtat, no-discriminació i prevenció d'assetjament** recollits en el Pla Intern d'Igualtat, i per establir la **seva consideració com a incompliment dels deures ètics, amb les conseqüències que puguin derivar-se de l'aplicació del règim sancionador o disciplinari corresponent a la funció pública o el dret administratiu**, en l'àmbit de la seva competència.
4. Aprovar un manual d'ús de llenguatge i imatge inclusiva d'aplicació obligatòria.
5. Establir un Pla de formació contínua per al personal i els càrrecs electes, amb èmfasi en l'avaluació d'impacte de gènere de les polítiques municipals.
6. Gestió de la informació protocolitzar la desagregació per sexe de totes les dades generades pels departaments, especialment en PRL.

## 6.2 Línia 2: Representativitat de les dones i distribució del personal

Aquesta línia analitza l'equilibri de gènere en la composició i distribució de la plantilla, focalitzant-se en la segregació horitzontal (per àrees) i vertical (per nivells de classificació). Es constata infrarepresentació femenina en àrees tradicionalment masculinitzades com serveis territorials/brigada i Policia. La plantilla femenina es concentra majoritàriament en els grups C1 i inferiors, tot i que la representació en els grups superiors (A1/A2) és equitativa o, fins i tot, lleugerament feminitzada en alguns casos.

**Gràfic 4: Distribució de la plantilla per classificació professional**



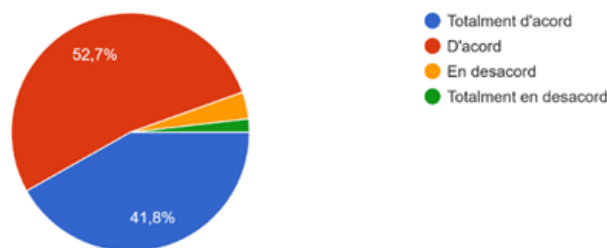
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'excel facilitat per RH de l'Ajuntament d'Argentona, 2025.

La diagnosi no detecta una barrera en l'accés a llocs de comandament i promoció, atès que la percepció majoritària és que els processos són totalment **equitatius i es basen en la capacitat professional** (entrevistes i enquesta).

**Gràfic 5: Resultat d'enquesta del procés de selecció i contractació**

9. Consideres que el procés de selecció i contractació a l'Ajuntament afavoreix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

55 respostes



Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

La manca de representació femenina a la brigada municipal és l'únic desequilibri realment destacat en les entrevistes i les dades del qüestionari de la plantilla, ens diuen que el 94,5% de la plantilla considera que no hi ha dificultats.

L'Ajuntament presenta una xifra global d'equilibri (56% dones), però es mantenen les **segregacions estructurals de gènere** en l'assignació de llocs de treball. Les dades mostren els processos són percebuts com a justos.

### 6.3. Línia 3: Igualtat Retributiva

Aquesta línia analitza l'equitat en el sistema retributiu de l'Ajuntament, incloent-hi salaris base, complements, a fi de prevenir i corregir qualsevol possible bretxa salarial per raó de sexe.

Aquesta anàlisi no constitueix la preceptiva auditoria retributiva completa. Cal tenir en compte que les dades salarials d'un mateix grup inclouen els diferents llocs de treball als quals corresponen diferents complements específics que retribueixen, entre d'altres, la responsabilitat i l'impacte en l'organització, i per tant aquest fet, dona lloc a les diferències salarials que mostren les dades, que no poden ser atribuïdes a la bretxa salarial de gènere (BSG) per grups professionals.

Sense la preceptiva auditoria retributiva completa (que requereix la valoració de llocs de treball), no es possible l'anàlisi de les diferències salarials que hi pugui haver i tampoc saber si, d'existir, aquestes poden ser atribuïdes a la **bretxa salarial de gènere (BSG)** per grups professionals.

S'observen diferències en la **mitjana salarial anual amb complements**. La mitjana d'**homes és superior a la de dones** en els grups **A2** (Ex.: homes 37.487,13 € vs. dones 32.619,47 €) i **C1** (Ex.: homes 34.070,67 € vs. dones 29.162,17 €). En el grup **A1**, la mitjana de dones amb complements és superior.

**Taula 2 mitjana salarial amb complements per grups de classificació**

Grup	MS dones (€)	MS homes (€)	Diferència (€)	Bretxa
A1	52.678,01	45.250,87	+7.427,14	dones cobren 16,41% més
A2	32.619,47	37.487,13	-4.867,66	Homes cobren 12,98% més
C1	29.162,17	34.070,67	-4.908,50	Homes cobren 14,41% més
C2	25.169,05	26.427,26	-1.258,21	Homes cobren 4,76% més
E	20.077,85	22.279,15	-2.201,30	Homes cobren 9,88% més

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'excel facilitat per RH de l'Ajuntament d'Argentona, 2025.

Les dades indiquen que, en general, la **mitjana salarial anual sense complements** és superior per als homes en gairebé tots els grups professionals.

**Taula 3 mitjana salarial sense complements per grups de classificació**

Grup	Mitjana salarial anual dones (€)	Mitjana salarial anual homes (€)	Diferència (€)	Bretxa
A1	48.731,32	44.196,45	+4.534,87	dones cobren 10,26% més
A2	30.300,11	34.854,23	-4.554,12	homes cobren 14,64% més
C1	26.911,67	30.869,53	-3.957,86	homes cobren 12,82% més
C2	23.438,39	23.309,55	+128,84	dones cobren 0,55% més
E	18.720,71	21.543,88	-2.823,17	homes cobren 13,10% més

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'excel facilitat per RH de l'Ajuntament d'Argentona, 2025.

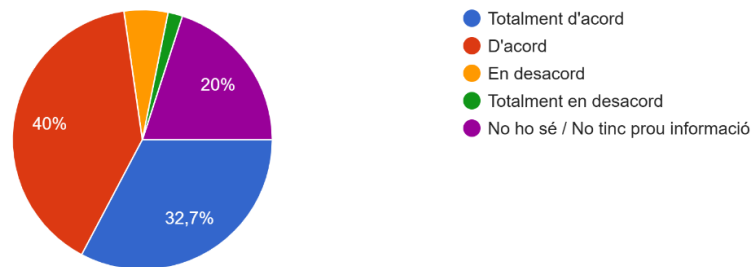
El gràfic mostra els grups que tenen una mitjana salarial **superior dels homes** (A2, C1, C2, E) i **les dones** (A1). Evidencia la necessitat d'analitzar per què es produeixen aquestes diferències (especialment a A2, C1, C2 i E).

La percepció majoritària en el qüestionari i les entrevistes és que **existeix igualtat retributiva**.

### Gràfic 6: Resultat d'enquesta percepció igualtat retributiva

11. Des de la teva percepció, creus que existeix igualtat retributiva (salaris i complements) entre dones i homes que ocupen llocs de feina que require...sponsabilitats i/o condicions de treball similars.

55 respostes



Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

Garantir la transparència i l'equitat salarial mitjançant la realització d'una auditoria retributiva ha de ser la primera acció per justificar objectivament la diferència de complements en els grups professionals amb desequilibris detectats i complir la normativa del Reial Decret 902/2020 de registre retributiu i auditoria retributiva.

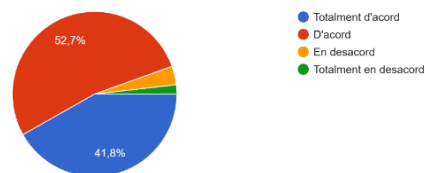
### 6.4 Línia 4: Accés al treball, formació i desenvolupament professional

Aquesta línia avalua l'equitat de gènere en les condicions d'accés a l'Ajuntament i la participació i aprofitament de la formació i la promoció professional. La **percepció general** a les entrevistes i el qüestionari és que els processos de selecció, contractació i promoció són **totalment equitatius** i es basen en la capacitat professional.

### Gràfic 7 : Resultat d'enquesta del procés de selecció i contractació

9. Consideres que el procés de selecció i contractació a l'Ajuntament afavoreix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

55 respostes



Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

S'observa una **participació femenina molt més alta** en la formació a iniciativa de l'Ajuntament: **67.07% dones** enfront del 32.93% d'homes. Les dones participen en la formació a un ritme d'un 11,16% més, tant en la formació oferta per l'Ajuntament com també per formar-se pel seu compte.

**Taula 4 dades de formació de la plantilla**

Dades (2022-2025)	dones	homes	Total	% dones	% homes
Persones formades a iniciativa de l'Ajuntament	112	55	167	67,07%	32,93%
Persones formades a iniciativa pròpia	58	28	86	67,44%	32,56%
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>	<b>83</b>	<b>253</b>	<b>67,19%</b>	<b>32,81%</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'excel facilitat per RH de l'Ajuntament d'Argentona, 2025.

En les convocatòries analitzades, indiquen que les dones obtenen promocions lleugerament per sobre del seu pes a la plantilla, validant un sistema de promoció que, globalment, **no les infrarepresenta**. L'èxit femení als grups A1 i C1 és notable.

Es detecta un **patró desequilibrat** en la promoció a la categoria de titulació mitjana (A2), on el **75% dels ascensos han estat per a homes**. Aquesta xifra trenca la tendència general d'equitat en aquesta categoria en la promoció.

**Taula 5 Promoció professional**

Grup	dones	% dons	homes	% ho	Valoració tècnica
<b>A1</b>	2	66,67%	1	33,33%	Les dones aconseguixen la majoria dels ascensos al grup superior (A1).
<b>A2</b>	1	25,00%	3	75,00%	Major percentatge d'ascensos masculins al grup A2, que contrasta amb l'alta participació femenina en la formació.
<b>C1</b>	3	100,00%	0	0,00%	Lideratge femení
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>57,14%</b>	<b>6</b>	<b>42,86%</b>	Resultat global equilibrat

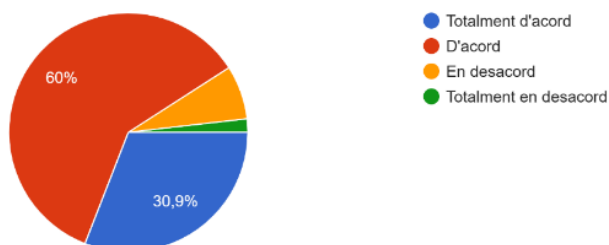
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'excel facilitat per RH de l'Ajuntament d'Argentona, 2025.

El 94,5% de la plantilla enquestada considera que la selecció i contractació afavoreix la igualtat. Aquesta percepció és corroborada per les entrevistes a personal, que confirmen que els processos es basen exclusivament en la capacitat professional. El 90,9% de la plantilla creu que les possibilitats de promoció interna són equitatives. Globalment, el sistema no infrarepresenta les dones, les quals obtenen promocions lleugerament per sobre del seu pes a la plantilla (èxit femení en A1 i C1).

## Gràfic 8: Resultat d'enquesta de les possibilitats de promoció interna

10. Creus que les possibilitats de promoció interna a l'Ajuntament són equitatives per a dones i homes?

55 respostes



Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

El personal entrevistat i les respostes obertes resalten la necessitat de formació "*estaria bé fer més formacions a la corporació...*" i la **necessitat específica en formació en perspectiva de gènere i igualtat** (llenguatge no sexista, sensibilització) per a garantir la transversalitat.

Les dones tenen una **participació significativament més alta** en la formació a iniciativa de l'Ajuntament (**67.06%**). El sistema és percebut com a just, però les dades quantitatives mostren **punts febles** (A2, en l'accés).

**Objectiu L4:** Garantir l'equitat en la promoció professional mitjançant l'auditoria i correcció del patró anòmal del grup A2, i impulsar la formació en perspectiva de gènere i gestió de la igualtat com a requisit o mèrit per als càrrecs de comandament i els membres dels tribunals de selecció.

### 6.5 Línia 5: Salut laboral i prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere

Aquesta línia avalua la integració de la perspectiva de gènere en els sistemes de Prevenció de Riscos Laborals (PRL), incloent-hi la identificació de riscos, la formació i l'avaluació de riscos psicosocials.

L'Ajuntament d'Argentona compleix amb l'obligació legal de disposar d'un sistema de Prevenció de Riscos Laborals basat en la Llei 31/1995 i amb l'existència d'un Comitè de seguretat i salut actiu. No obstant això, per complir amb la disposició **addicional dotzena de la LO 3/2007**, és imprescindible la integració efectiva de la perspectiva de gènere en la PRL.

L'anàlisi de les dades de baixes i accidents proporciona una visió quantitativa de la salut laboral desagregada per sexe:

**Taula 6 sinistralitat i IT**

Tipus (2022-2025)	dones	homes	Distribució (%) (dones/homes)	Anàlisi
Incapacitat Temporal (IT)	23	33	41.07% / 58.93%	Major freqüència masculina. Cal analitzar les causes de les baixes per sexe.
Accident de Treball	0	10	0% / 100%	Risc exclusivament masculí. Indica biaix de gènere en llocs amb risc físic/accidents.
Risc durant l'Embaràs	1	0	100% / 0%	Risc laboral amb gènere específic (femení).

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'excel facilitat per RH de l'Ajuntament d'Argentona, 2025.

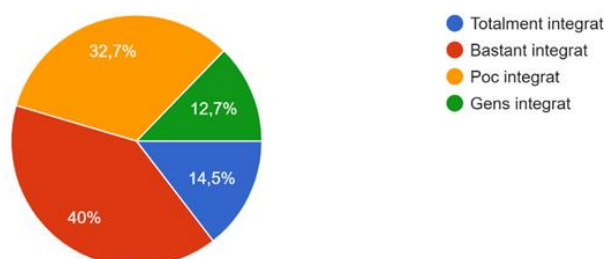
L'accident de treball és un risc concentrat totalment en els homes (100%), per les tasques amb un major risc físic i accidents es troben en sectors predominantment masculinitzats (p. ex., brigada, Policia).

Les dones només representen el 41,07% del total de les baixes per malaltia comuna, tot i constituir la majoria de la plantilla (56,03%). Malgrat la majoria d'ITs correspon als homes, la perspectiva de gènere exigeix anàlisi de les causes: patologies d'origen musculoesquelètic, estrès laboral o càrrega mental (riscos psicosocials).

### Gràfic 9: Resultat d'enquesta Riscos psicosocials

Pregunta 19. Valora en quina mesura consideres que els següents aspectes de la salut laboral i la prevenció de riscos laborals (PRL) s'integren des d'una perspectiva de gènere a l'Ajuntament:

Per reduir els riscos psicosocials (estrès, càrrega de treball, etc.):  
55 respostes

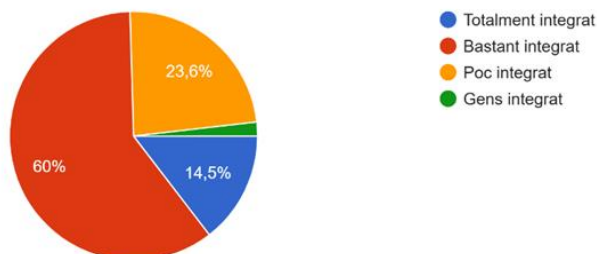


Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

Els resultats mostren que el 54,5% de la mostra percep que la perspectiva de gènere està adequadament integrada en aquesta avaluació, mentre que un 45,4% considera que la integració és escassa o nul·la.

### Gràfic 17: Resultat d'enquesta activació del protocol

Per prevenir la violència de gènere en l'àmbit laboral (assetjament, discriminació):  
55 respostes



Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

Atès que l'avaluació de riscos psicosocials es va realitzar l'any 2017 i contempla els riscos psicosocials conceptualment, però no estableix mesures preventives concretes per pal·liar-los, la revisió hauria d'incloure les mesures preventives específiques. La prioritat màxima en aquest àmbit és la **revisió de l'avaluació de riscos psicosocials i del Pla de prevenció**, garantint que s'apliquen metodologies que detectin i posin mesures per la prevenció de la càrrega mental i els riscos específics amb perspectiva de gènere, tal com preveu la normativa de PRL.

49

Es confirma la percepció de risc diferencial per **violència de tercers (externa)** en aquells llocs de treball que impliquen atenció directa a persones i col·lectius vulnerables (Serveis Socials, OAC, etc.) que generen una major exposició al risc psicosocial.

Cal implementar **mesures preventives i protocols d'actuació** i seguretat específics davant d'agressions o situacions de tensió amb tercers, amb èmfasi en la formació del personal dels departaments identificats o optimitzar els sistemes de suport i alerta. Incorporació de la variable gènere en les avaluacions periòdiques de l'estrès i l'esgotament professional (burnout) del personal afectat.

L'ús de permisos de conciliació i reduccions de jornada per cura (evidència el gaudi de permisos: 75,90% de les persones amb fills/es són dones i la utilització de les mesures de conciliació), es tradueix directament en un **risc psicosocial de doble presència** (pressió temporal per la interferència entre les exigències de la feina i les de la vida personal i familiar). La revisió de l'avaluació de riscos psicosocials hauria d'incloure una variable que mesuri de forma explícita el risc de doble presència i la càrrega mental de les cures.

Garantir la dotació de personal suficient per cobrir baixes, i evitar la sobrecàrrega de treball en la resta de la plantilla.

## 6.6 Línia 6: Violència masclista dins l'àmbit laboral

Aquesta línia avalua l'eficàcia dels instruments de prevenció, detecció i intervenció davant l'assetjament laboral la protecció dels drets laborals de les persones víctimes de violència masclista.

L'existència d'un Protocol (2016) és un punt fort, la seva **actualització a la Llei 4/2023 i RD 901/2020** inicia la revisió i actualització l'any 2023 i està previst l'aprovació durant l'any 2025. S'ha ampliat la Comissió per a la prevenció, detecció, actuació, seguiment i reparació (CPDASR) per millorar l'atenció de les situacions i garantir un espai segur per a la recollida d'informació i la investigació.

Durant el període 2022-2025, s'ha registrat un total de **9 incidències comunicades** a la Comissió d'Investigació i/o a les persones de referència. Aquesta xifra reflecteix una casuística real i activa de gestió d'incidències i de riscos psicosocials . Desegregació de casos:

- **4 denúncies internes** (activació formal del Protocol d'actuació).
- **5 comunicacions** (gestió de les persones de referència/Comissió, sense activar el protocol formal de denúncia).

La majoria dels casos (**55.56%**) es gestionen per la via informal (comunicacions), fet que es pot relacionar amb la resposta de l'enquesta "*crec que no serveix de gaire el protocol...*" Això evidencia un risc que podria portar el personal a evitar la via formal per por a les represàlies o a una manca de seguretat i resultat.

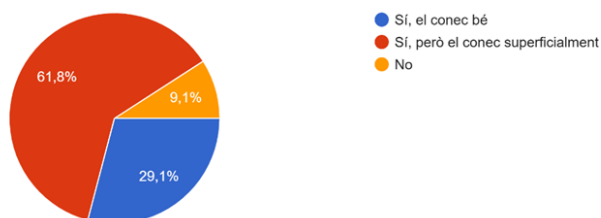
50

La tipologia majoritària és l'**assetjament vertical descendent i per raó de poder**, que sovint impacta el personal femení en llocs de menor responsabilitat. A més, es detecta un risc de **violència externa** (tercers) concentrat en àrees d'atenció al públic. La plantilla demostra un **coneixement insuficient** del Protocol (només el 29% el coneix bé, i només 4 de cada 10 el coneixen globalment).

### Gràfic 9: Resultat d'enquesta coneixement del protocol

15. Tens coneixement de l'existència d'un protocol o de mesures per actuar en cas de patir o detectar una situació d'assetjament laboral?

55 respostes



Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

L'Ajuntament està treballant en la **revisió i actualització del Protocol** (Llei 4/2023 i RD 901/2020) i ha iniciat una **formació obligatòria** per a tot el personal i comandaments, validant que l'acció preventiva és la màxima prioritat.

El baix acord en el qüestionari sobre la integració de la perspectiva de gènere en PRL (38% d'acord a la P.19) i el risc de violència de tercers fan imprescindible vincular el Pla amb la PRL per realitzar una **avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere**.

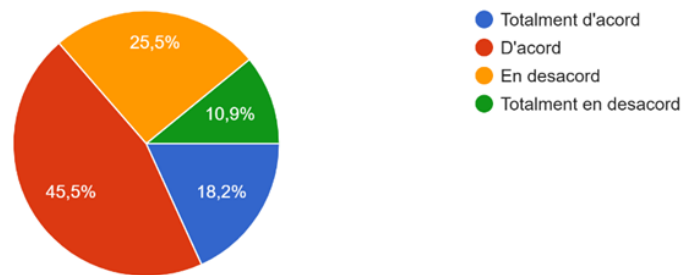
## 6.7 Línia Estratègica 7: Conciliació i corresponsabilitat

Aquesta línia avalua l'efectivitat i l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat per tal de garantir un ús equilibrat, i analitza la cultura organitzativa en relació a les cures. El **63.7%** de la plantilla valora que l'Ajuntament afavoreix l'exercici corresponsable.

### Gràfic 10: Resultat d'enquesta percepció de les mesures de conciliació

13. Creus que l'Ajuntament afavoreix l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral (p. ex., flexibilitat horària, permisos, teletreball)?

55 respostes

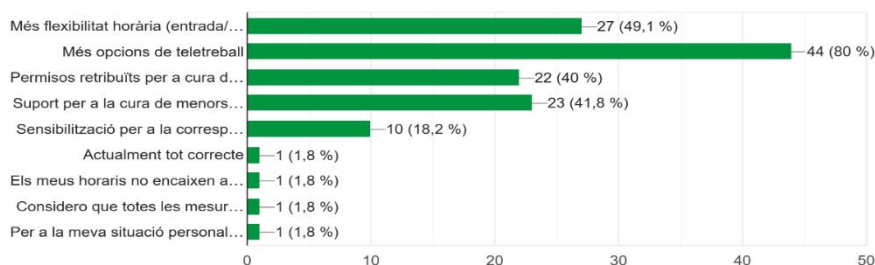


Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

### Gràfic 11: Resultat d'enquesta percepció de les mesures de conciliació

14. Quines mesures de conciliació consideres més necessàries o útils a l'Ajuntament d'Argentona? (Pots marcar més d'una opció)

55 respostes



Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

L'anàlisi de l'ús de mesures de conciliació evidencia que **les dones són les úniques usuàries de la reducció de jornada per cura** (3 dones vs 0 homes). Aquesta situació pot comportar el que tècnicament es coneix com a "sostre de vidre" i penalització en la carrera professional de les treballadores.

La demanda explícita de reinstauració del teletreball, indica que l'actual ventall de mesures no és percebut com a eficaç ni suficient per al personal. La petició de la plantilla i del personal entrevistat per "*més opcions de teletreball*" i "*menys impediments per implementar-lo*" ens diu que aquesta mesura es percep com a prioritària en l'àmbit de la conciliació.

El repte és **trencar el biaix de gènere en l'ús** de les mesures per evitar la penalització en la carrera professional de les dones. El Pla ha de canviar el focus, passant de la conciliació (adaptació) a la **corresponsabilitat (ús paritari)**. Això implica incorporar **accions de sensibilització activa** i abordar la demanda prioritària de la plantilla, que és la **revisió i facilitació de flexibilitat i teletreball**.

## 7. PLA D'ACCIÓ 2026/2030

El Pla d'Acció 2026/2030 de l'Ajuntament d'Argentona es fonamenta en la **diagnosi** que ha permès identificar tant els èxits de la política d'igualtat (alta percepció d'equitat, bona cultura de respecte) com les àrees de millora estructural (biaix en les cures i en l'accés a l'A2, dèficit de formació en gènere).

Aquest Pla no és una mera declaració d'intencions, sinó un instrument estratègic que integra dades quantitatives i la percepció de la plantilla per focalitzar la intervenció en els punts crítics.

L'objectiu general del Pla és **garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de gènere** en totes les condicions laborals del personal de l'Ajuntament d'Argentona, amb un èmfasi especial en la **transversalitat** i la **corresponsabilitat**.

Aquest objectiu general es desenvolupa en set línies estratègiques i àmbits d'aplicació:

Línia 1	• Estratègia i organització interna de l'organisme
Línia 2	• Representativitat de les dones
Línia 3	• Igualtat retributiva
Línia 4	• Accés al treball, formació i desenvolupament professional
Línia 5	• Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Línia 6	• Violència masclista dins l'àmbit laboral
Línia 7	• Salut i prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere

53

El Pla es desenvolupa a través de **set Línies estratègiques** que aborden tots els àmbits de l'organització, tal com requereix la normativa vigent. Cada línia conté un conjunt d'**accions concretes, avaluables i prioritzades** que responen directament a les conclusions de la diagnosi:

Per a cada àmbit, en compliment amb la normativa vigent, aquesta proposta de Pla Intern d'igualtat de gènere inclou:

- Els objectius generals i específics
- La descripció de les accions concretes a implementar.
- El calendari<sup>2</sup> d'execució i priorització de les mesures.
- El sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.

<sup>2</sup> CURT TERMINI: entre el 2026 i el 2027.

MIG TERMINI: 2028.

LLARG TERMINI: abans de la finalització del 2030.

CONTINUADA: durant tot el curs d'implementació del Pla.

## LÍNIA ESTRATÈGICA 1: ESTRATÈGIA I ORGANITZACIÓ INTERNA DE L'ORGANISME

Consolidar la cultura organitzativa amb perspectiva de gènere i garantir la transversalitat institucional mitjançant l'increment del coneixement funcional del Pla i l'establiment de l'obligatorietat de l'ús de dades segregades per sexe com a eina de gestió i avaluació a tots els departaments.

### OBJECTIUS ESPECÍFICS

1. **Vetllar per la implementació efectiva del II Pla Intern d'Igualtat (II PII)** i reforçar l'estructura de l'equip destinat a la promoció de les polítiques d'igualtat.
2. Garantir una **difusió àmplia** i inclusiva del II PII.
3. **Formar de manera obligatòria i contínua** els càrrecs i polítics per exercir un **lideratge ètic** i lliure de biaixos de gènere i a tot el personal.
4. **Recollir dades desglossades per sexe** en tots els departaments municipals per garantir la **transversalització** de la perspectiva de gènere.
5. **Millorar i consolidar l'ús sistemàtic i homogeni del llenguatge no sexista** en totes les comunicacions de la Corporació i garantir una difusió àmplia i inclusiva del II PII.

ACCIONS	INDICADORS D'AVUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
Aprovació del II Pla intern d'Igualtat (IIPII) al Ple de l'Ajuntament i incloure'l com a annex de l'acord de condicions de treball.	Data d'aprovació del PII.	RRHH	X		
Inscripció del IIPII en el Registre Públic Català de Plans Interns. (REGCON). <sup>3</sup>	Data de registració del II PII.	RRHH	X		
Creació per resolució d'Alcaldia d'una Comissió d'igualtat (negociadora i paritària), amb la designació de les persones participants (Recursos humans, Igualtat i delegació sindical).	Data de creació de la Comissió. Nombre, càrrec i sexe de les persones participants.	ALCALDIA IGUALTAT	X		
<b>Campanya de comunicació i difusió massiva i continuada del Pla.</b> Activació de mecanismes de comunicació (correu, Intranet, bústia de suggeriments) per garantir una difusió àmplia del Pla i les seves accions.  → Enviar correu electrònic informant	Grau de coneixement del Pla (mesurat en futures enquestes). Freqüència de les comunicacions. Nombre de correus enviats informant del Pla.  Carpeta del Pla accessible a la intranet.	COMUNICACIÓ RRHH	X		

54

<sup>3</sup> La inscripció es fa al Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat (REGCON) **Reial Decret 901/2020**, que regula els plans d'igualtat i el seu registre.

→ Penjar el document a l'Engate	Existència d'una bústia de suggeriments operativa (sí/no) i nombre de vegades que ha estat publicada/informada al personal  Temps de resposta mitjà (o acordat) per gestionar suggeriments rebuts a la bústia (ex: en 5 dies hàbils).				
Reunions periòdiques de la Comissió d'igualtat per establir:  La descripció detallada de les accions a implementar El calendari. L'assignació dels recursos tècnics i econòmics específics .	Nombre de sessions i persones participants. Nombre d'accions programades per any. Dotació dels recursos humans i econòmics necessaris.	RRHH IGUALTAT REPRESENTATS DE PERSONAL	CONTINUADA		
<b>Seguiment anual del II PII.</b> Elaboració d'un informe anual de seguiment de la implementació de les accions i dels indicadors per a la Comissió d'igualtat.	Nombre d'accions implementades per any. Grau d'implementació.	COMISSIÓ	CONTINUADA		
Formació continuada adreçada a membres de la Comissió d'igualtat per reforçar la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques internes.	Nombre i durada de les accions formatives.	RRHH	CONTINUADA		
Formació continuada en matèria d'igualtat de gènere adreçada als càrrecs electes i personal de l'Ajuntament (generals i adaptades a les necessitats de cada departament o servei).	Nombre i durada de les accions formatives; Nombre, sexe i àrea de les persones participants;	IGUALTAT	CONTINUADA		
Programes d'acollida.	% de nou personal que reb la guia d'acollida.	RRHH	CONTINUADA		
Protocol d'ús del llenguatge inclusiu i no sexista.  Elaborar i difondre un breu protocol o manual d'estil sobre l'ús de llenguatge i imatges no estereotipades per a documents interns i comunicacions externes de l'Ajuntament i aprovació per part de l'òrgan competent.  Mecanismes de revisió del llenguatge:	Guia aprovada i % de personal que confirma haver-la rebut.	IGUALTAT COMUNICACIÓ	CONTINUADA		



<p>→ Creació d' una Plantilla-model a través de Comunicació</p> <p>→ Organització de cursos per tal que tot el personal incorpori els criteris per a la redacció de documents no androcèntrics ni sexistes (o fomentar que assisteixin a cursos organitzats per altres institucions).</p>					
<p>Elaboració de la Guia per a la transversalitat de gènere. Crear un document o instrucció interna pels departaments/serveis que faciliti la integració del gènere en:</p> <p>a) Elaboració de pressupostos b) Redacció d'informes i plànols; c) Dades i estadístiques desagregades</p>	<p>Guia elaborada i difosa. % de serveis que utilitzen la guia en la seva documentació anual.</p>				
<p>Revisió de Acord de les condicions del personal al servei de l'Ajuntament amb perspectiva de gènere:</p>	<p>Recursos destinats a la revisió de l'acord de condicions.</p>	<p>RRHH</p>		<p>X</p>	
<p>Reforçar l'estructura de l'equip destinat a la promoció de les polítiques d'igualtat de gènere:</p> <p>→ Reconeixement de les tasques i funcions de la treballadora social de l'àrea d'igualtat.</p> <p>→ Dotar de suport tècnic administratiu de manera continuada a la treballadora social amb funcions de referent.</p>	<p>Recursos tècnics i econòmics destinats a l'equip d'igualtat; mecanismes de reconeixement escollits.</p>	<p>ALCALDIA RRHH</p>	<p>x</p>		
<p>Integració de clàusules d'igualtat en la <b>contractació pública</b>. Elaboració d'una instrucció o guia per a la inclusió de clàusules socials i d'igualtat (criteris d'adjudicació i condicions d'execució) en els plecs de contractació.</p>	<p>% de contractes superiors a un lliard establert que inclouen clàusules d'igualtat.</p>	<p>SERVEIS JURÍDICS / CONTRACTACIÓ / INTERVENCIÓ</p>		<p>x</p>	

## LÍNIA ESTRATÈGICA 2: REPRESENTATIVITAT DE LES DONES

**Corregir els desequilibris en la distribució de la plantilla** per sexe, eliminant la segregació horitzontal i vertical, i assegurant la presència equilibrada de dones en llocs de comandament, grups professionals superiors i àrees masculinitzades.

### OBJECTIUS ESPECÍFICS

1. Reduir la segregació horitzontal mitjançant accions d'accés positiu que incrementin la presència femenina en àrees masculinitzades (brigada, PL, SSTT).
2. Reduir la segregació vertical i incrementar la presència de dones en llocs de comandament, direcció i grups superiors (A1, A2, B).
3. Garantir la participació equilibrada de dones i homes en els espais de presa de decisió formal (comissions, juntes, tribunals).

ACCIONS	INDICADORS D'AVUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
Utilitzar la base de dades facilitada per la Generalitat per l'anàlisi de les dades	data de finalització de l'adaptació al formulari des de RRHH per a l'extracció de dades segregades. RRHH	RRHH		X	
Disseny de les convocatòries d'ocupació i de tots els documents que es generin (formularis, díptics de difusió, etc.) tenint en compte els criteris següents: Definició neutra del lloc de treball i del perfil professional. Utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista. Evitació d'imatges estereotipades.	Avaluació del disseny de les convocatòries des d'una perspectiva de gènere. Persones aspirants i admeses per sexe.	RRHH	CONTINUADA		
Servei d'acompanyament a les persones contractades en sectors masculinitzats o feminitzats a través de la figura de la integradora social establerta en el Pla de Barri (en el cas, per exemple, de dones incorporades en sectors masculinitzats)	Memòria del Servei d'acompanyament a les persones contractades en sectors masculinitzats o feminitzats.	ALCALDIA (Pla de Barri)  PROMOCIÓ ECONÒMICA	CONTINUADA		
Clausules de contractació Introducció de barems de puntuació addicionals per a les empreses que disposin de:	Nombre d'empreses adjudicatàries en funció dels barems introduïts respecte al total d'empreses.	CONTRACTACIÓ RRHH	CONTINUADA		



Plans d'igualtat, en cas que no estiguin obligades per llei.  Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat.	Avaluació de les Clàusules de Contractació		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	--	--



**LÍNIA ESTRATÈGICA 3: IGUALTAT RETRIBUTIVA**

Garantir la transparència i l'equitat salarial mitjançant la realització d'una auditoria retributiva per justificar objectivament la diferència de complements en els grups professionals amb desequilibris detectats i complir la normativa de registre retributiu i auditoria retributiva.

**OBJECTIUS ESPECÍFICS**

1. Realitzar la Valoració de Llocs de Treball (VLT) amb perspectiva de gènere per identificar i corregir els factors de discriminació indirecta.
2. Elaborar l'Auditoria Retributiva per detectar i justificar les diferències salarials, prioritzant l'anàlisi dels complements.
3. Actualitzar la Relació de Llocs de Treball (RLT) a partir dels resultats de la VLT per assegurar llocs lliures de biaixos de gènere en la classificació i retribució.

ACCIONS	INDICADORS D'AVUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
<b>Dotació de recursos per a l'auditoria retributiva i la VLT amb perspectiva de gènere.</b> Contractació de recursos tècnics o assignació de personal qualificat per a iniciar la Valoració de Llocs de Treball (VLT).	Data d'inici de la VLT. Dotació econòmica assignada.	RRHH / COMISSIÓ IGUALTAT	x		
Elaboració i actualització anual del registre retributiu. Manteniment del registre retributiu (base de dades salarial obligatòria), incloent-hi els valors mitjans de salaris, complements i percepcions desagregats per sexe i grup professional.	Registre Retributiu elaborat i actualitzat anualment.	RRHH			
<b>Realització de la Valoració de Llocs de Treball (VLT).</b> Anàlisi de tots els llocs de treball i grups, prioritzant els Grups A2, C1 i E (on es detecten les bretxes més significatives). La VLT ha d'avaluar tots els factors (esforç, habilitats, responsabilitat, condicions) amb perspectiva de gènere.	VLT finalitzada i aprovada per la Comissió.	RRHH / COMISSIÓ IGUALTAT	x		
Elaboració i anàlisi de l'auditoria retributiva. Determinació de la bretxa salarial i l'aplicació dels complements salarials per grup professional, analitzant específicament la justificació de les diferències.	Informe d'Auditoria Retributiva finalitzat. justificat.	RRHH	x		
Negociació i aprovació d'una nova RLT. Proposta de modificació de la Relació de Llocs de Treball (RLT) basant-se	Data d'aprovació de la nova RLT.	RRHH / NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA			x



en els resultats de la VLT i l'Auditoria Retributiva.					
Garantir la transparència salarial. Informar anualment al Comitè sobre els resultats de la bretxa salarial i les accions correctores preses.	nombre d'informes de transparència salarial presentats.				

LÍNIA ESTRATÈGICA 4: ACCÉS AL TREBALL, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT I PROFESSIONAL					
Garantir un accés, selecció, promoció i formació professional lliure de biaixos de gènere, que elimini la segregació vertical i incentivi la participació equilibrada d'homes i dones, especialment en els grups professionals superiors i àrees subrepresentades.					
<b>OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>					
1. Aplicar mesures concretes per corregir el <b>desequilibri en la promoció</b> i l'accés de dones als llocs de comandament 2. Formar els òrgans de selecció i promoció per garantir la <b>igualtat de tracte</b> i l'absència de biaixos en l'avaluació de mèrits i capacitats. 3. Dissenyar un <b>Pla de Formació contínua</b> que incorpori la perspectiva de gènere i afavoreixi la carrera professional, la promoció interna i el desenvolupament de competències directives.					
ACCIONS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
Recollir de manera sistemàtica dades segregades per sexe segons el model de la Generalitat	Nombre de dones i homes que s'han incorporat o han promocionat respecte al nombre de dones i homes que han presentat la seva candidatura.	RRHH	CONTINUADA		
Incloure en el temari d'accés a la funció pública normativa d'igualtat, LGTBI i normativa de violència de gènere.	Continguts en el temari d'accés a la funció pública	RRHH	CONTINUADA		
Vetllar per la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció del personal	Nombre de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció del personal	RRHH	CONTINUADA		
Redacció i aprovació d'un Pla de formació.  Anàlisi de les necessitats formatives del personal en relació amb el millor acompliment del seu lloc de treball actual i per afavorir la promoció de les dones.	Data d'aprovació del Protocol.	RRHH		X	



**LÍNIA ESTRATÈGICA 5: CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL**

**OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS**

1. Analitzar les dificultats de conciliació del personal de la Corporació.
2. Afavorir nous models d'organització del temps de treball més sensibles i flexibles amb les necessitats de conciliar la vida laboral, personal i familiar de les persones que hi treballen.
3. Minimitzar els efectes que l'ús d'aquestes mesures pugui tenir en el desenvolupament professional de les persones que se'n beneficien i de la resta de la plantilla.
4. Mantenir la plantilla informada sobre la totalitat de drets laborals i mesures disponibles pel que fa a conciliació i el suport a les dones en situació de la violència masclista.

ACCIONS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
Seguiment i anàlisi de les dades d'ús dels permisos i mesures existents desglossades per sexe i des de la perspectiva de gènere.	Nombre de persones que gaudeixen de permisos vinculats a la cura desglossats per sexe.	RRHH	CONTINUADA		
Difusió a la plantilla municipal de les mesures de conciliació a través:	Nombre de persones que gaudeixen de permisos vinculats a la cura desglossats per sexe.	RRHH, COMITÉ	CONTINUADA		
Realització de campanyes de sensibilització orientades a la promoció de la corresponsabilitat. Aquestes campanyes hauran de fer èmfasi en la importància d'un repartiment equilibrat entre dones i homes de les tasques domèstiques i de cura, tant d'infants com de persones dependents.	Memòries de les campanyes realitzades. Increment en els nivells de gaudiment, per part dels homes, dels permisos i mesures de conciliació vinculats a tasques de cura.	IGUALTAT COMUNICA	CONTINUADA		
Revisió i negociació del Protocol de teletreball. Estudi i negociació d'un nou protocol o revisió de l'actual per facilitar l'accés al teletreball a aquelles àrees que ho permetin, considerant-ho una mesura	Data d'aprovació del nou protocol. % d'ús de la mesura, segregat per sexe i nivell	RRHH / COMISSIÓ IGUALTAT			



clau de conciliació (Demanda en la diagnosi).			
Estudi per a l'ampliació de la flexibilitat horària recuperable. Estudi de viabilitat per a l'ampliació de la bossa d'hores de flexibilitat o per establir un permís de flexibilitat horària amb motiu de cura (més enllà de la lactància)	Bossa d'hores de flexibilitat ampliada o nou permís creat.	RRHH / COMISSIÓ IGUALTAT	



**LÍNIA ESTRATÈGICA 6: VIOLÈNCIA MASCLISTA DINS L'ÀMBIT LABORAL**

**OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS**

1. Promoure una cultura de treball lliure de violència masclista.
2. Visibilitzar el rebuig de l'Ajuntament davant de qualsevol forma d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i expressió de gènere.
3. Capacitar la Corporació municipal per identificar i actuar davant d'eventuals casos de violència masclista dins l'àmbit laboral (assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per raó d'identitat i expressió de gènere).
4. Garantir els drets de les dones davant les situacions de violència que es donen en l'àmbit laboral, però també davant les situacions que es puguin generar fora de la feina.
5. Donar a conèixer a tota la plantilla de l'Ajuntament els drets laborals de les dones en situació de violència masclista i, si és possible, concretar-los i ampliar-los a través de l'acord de condicions per a que puguin superar la situació en què es troben i no es vegin perjudicades en la seva feina.

ACCIONS	INDICADORS D'AVUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
Dissenyar un Pla formatiu especialitzat adreçat a totes les persones de la Comissió d'investigació	Nombre i durada de les formacions. Nombre i càrrec de les persones participants.	RRHH-IGUALTAT	X		
<b>Aprovació i difusió massiva del Protocol d'assetjament (nou).</b> Aprovació del nou Protocol d'assetjament laboral. disseny d'una campanya de difusió dels mecanismes d'actuació (coneixement).	Data d'aprovació i de difusió del Protocol. % de personal que coneix els canals d'actuació.	RRHH / PRL			
PRL amb perspectiva de gènere i avaluació psicossocial. Revisió de l'avaluació de riscos laborals per identificar riscos ergonòmics o psicossocials diferents per sexe (càrrega mental, riscos reproductius).	Informe d'Auditoria de PRL amb recomanacions per gènere.	PRL / COMITÈ SEGURETAT I SALUT			
Inclusió de la perspectiva de gènere en tota la formació de PRL. Assegurar que totes les formacions de Prevenció de Riscos Laborals incorporin mòduls específics sobre riscos diferencials i càrrega mental (riscos psicossocials).	% de formacions de PRL que inclouen el mòdul de gènere.	PRL / RRHH			
Realitzar una sessió de sensibilització adreçada al conjunt de la plantilla per tal d'identificar correctament les situacions d'assetjament laboral i per donar a conèixer el Protocol.	Nombre de persones participants per sexe i departament. Grau de coneixement de la plantilla del Protocol.	IGUALTAT RRHH	CONTINUADA		



Fer una campanya anual per promoure una cultura de treball lliure de violència masclista i LGTBIQ.	Recursos destinats a la realització de la campanya. Població destinatària.	IGUALTAT RRHH	CONTINUADA
----------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	---------------	------------



**LÍNIA ESTRATÈGICA 7: SALUT I PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE**

**OBJECTIUS**

La prioritat màxima en aquest àmbit és la revisió de l'avaluació de riscos psicosocials i del Pla de prevenció, garantint que s'apliquen metodologies que detectin i posin mesures per la prevenció de la càrrega mental i els riscos específics de gènere, tal com preveu la normativa de PRL.

1. Revisar la integració de la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos psicosocials
2. Introduir la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals (PRL).
3. Formar el personal de Recursos humans, responsables de prevenció i representants sindicals en riscos laborals amb perspectiva de gènere.

ACCIONS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	RESPONSABLES	TEMPORALITZACIÓ		
			Curt	Mig	Llarg
Pla formatiu adreçat a les persones que formen part del Comitè de salut i seguretat en PRL amb perspectiva de gènere.	Nombre, durada i continguts dels cursos formació. Nombre i càrrecs de les persones participants.	RRHH PRLT	CONTINUADA		
Realitzar (amb personal extern) una avaluació de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere	Recursos destinats a la avaluació dels riscos laborals . Resultats.	RRHH PRLT			X
<b>Implementació de protocols d'actuació i seguretat específics davant d'agressions o situacions de tensió amb tercers</b>					
<b>Incorporació de la variable gènere en les avaluacions periòdiques de l'estrès i l'esgotament professional (burnout) del personal afectat per aquest tipus de violència</b>					
Realitzar (amb personal extern) Redacció ( o revisió) del protocol d'atenció i protecció de l'embaràs i la lactància adaptat a cada centre de treball	Recursos destinats a la redacció (o revisió) del protocol.	RRHH PRL			X
Permís recuperable de menstruació i climateri com a dret de totes les persones treballadores menstruants de la corporació	Durada i retribució del permís; numero de treballadores que s'han acollit al dret.	RRHH	CONTINUADA		
Indagar sobre el volum de baixes i accidents de treball	Informes de sinistralitat	RRHH PRLT			X



tot recollint i analitzant les dades segregades per sexe.	periòdics amb dades desglossades per sexe				
Difusió a tot el personal municipal de:  Protocol d'atenció i protecció de l'embaràs i la lactància  Informes d'avaluació dels riscos laborals amb perspectiva de gènere.  Informes d'avaluació dels riscos psicosocials.	. Nombre d'accions de difusió dels resultats de l'anàlisi.	RRHH PRLT			X

## 8. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

El seguiment, l'avaluació i la revisió del II Pla Intern d'Igualtat són processos essencials per garantir-ne l'eficàcia, la implantació real i la capacitat d'adaptació als canvis organitzatius i normatius, tal com exigeix la legislació vigent.

### 7.1 Composició de la Comissió d'Igualtat pel seguiment i avaluació

La comissió de seguiment i avaluació (anomenada **Comissió d'Igualtat**) és un òrgan paritari i amb representació de les parts signants del Pla: l'Administració i la representació de les persones treballadores, garantint la **paritat de gènere** en la seva composició total.

**Representació de l'Ajuntament:** Personal designat per l'equip de govern. S'ha d'incloure personal amb capacitat de decisió i recursos.

**Representació de la RLPT:** Representants sindicals Membres escollits per la part social.

**Suports tècnics:** referent d'Igualtat.

Hi ha d'haver una paritat en el nombre de representants de l'administració i de la RLPTI.

### 7.2 Funcions de la Comissió d'Igualtat de seguiment i avaluació

Les funcions d'aquesta comissió es divideixen en tres àmbits principals: seguiment, avaluació i resolució.

#### 1. Funció de seguiment continuat

- **Vigilància de la implantació:** Supervisar el grau de compliment de les mesures i accions previstes al Pla, amb la temporalització establerta.
- **Anàlisi de dades:** Analitzar trimestralment o semestralment els indicadors quantitius i qualitius (ex. dades de selecció, formació, conciliació, baixes, retribucions) per sexe, utilitzant els informes dels departaments.
- **Elaboració d'informes de seguiment:** Redactar informes periòdics (mínim anual) sobre l'execució del Pla i les dificultats trobades.

#### 2. Funció d'avaluació

**Avaluació intermèdia:** Realitzar una avaluació a la meitat de la vigència del Pla (ex. als 2 anys) per mesurar l'impacte real de les accions, detectant desviacions i proposant les primeres modificacions si s'escau.

**Avaluació final:** Elaborar l'Informe d'avaluació final al final de la vigència (ex. 4 anys), valorant el grau d'assoliment dels objectius i proposant línies estratègiques per al següent Pla.

### 3. Funció de resolució i proposta

**Interpretació del Pla:** Resoldre els dubtes i les qüestions que sorgeixin en l'aplicació i interpretació de les mesures del Pla d'Igualtat.

**Modificació i actualització:** Proposar i negociar les modificacions del Pla d'Igualtat davant canvis normatius o organitzatius que afectin les condicions de treball o la seva eficàcia (veure l'apartat de procediment de modificació).

**Proposta de mesures correctores:** Proposar accions correctores i de millora per a les mesures o àmbits on s'observi un baix nivell d'impacte o compliment.

## 7.3 Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

El procediment ha d'estar dissenyat per garantir la seguretat jurídica del Pla i el consens entre les parts, seguint els requisits establerts per la normativa de Plans d'Igualtat.

### 1. Modificació del Pla d'Igualtat

#### Causes de Modificació:

1. Acord entre les parts.
2. Canvis en la normativa legal que obliguin a l'adaptació de les mesures.
3. Canvis substancials en l'organització, la plantilla o les condicions de treball que facin ineficaç o inaplicable alguna mesura.
4. Resultats de l'avaluació intermèdia que demostrin la necessitat de reorientar les accions.

#### Procediment:

1. **Inici de la modificació:** Qualsevol de les parts (Administració o RLPT) pot sol·licitar la modificació, aportant la justificació tècnica i la proposta de canvi.
2. **Negociació:** La Comissió d'Igualtat de seguiment i avaluació negociarà la proposta, amb un termini màxim ( 3 mesos) per arribar a un acord.
3. **Acord:** Les modificacions només seran vàlides si s'aproven per unanimitat o per la majoria de cada una de les representacions (Administració i RLPT).
4. **Formalització i publicitat:** El text modificat s'ha d'incorporar al Pla i s'ha de notificar i difondre a tota la plantilla.

### 2. Resolució de Discrepàncies

Aquest procediment s'aplicarà quan hi hagi desacord en la interpretació del text del Pla o en el procediment de modificació, o bé en l'aplicació d'una mesura concreta.

1. **Fase prèvia (interna):** Qualsevol de les parts que detecti una discrepància, la comunicarà formalment a la Comissió, amb la seva posició i justificació.  
La Comissió celebrarà una reunió específica per abordar el tema, buscant un acord o una interpretació consensuada. En cas de manca d'acord, s'emetrà un acta de desacord on constaran les posicions de cadascuna de les parts.
2. **Fase externa (solució extrajudicial de conflictes):** Si no s'arriba a un acord en la fase interna, les parts es sotmetran, si escau, als procediments de mediació o arbitratge previstos en els acords de solució extrajudicial de conflictes que

siguin aplicables a l'administració pública (ex. Tribunal Laboral de Catalunya o organisme equivalent).

Alternativament, i en última instància, es podran exercir les accions legals pertinents davant la jurisdicció social.

Aquest sistema garanteix un marc formal, reglat i rigorós per assegurar que el Pla d'Igualtat no sigui només un document, sinó una eina viva i efectiva de transformació organitzativa.

## 9. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present Pla Intern d'Igualtat és d'aplicació obligatòria a la totalitat de l'àmbit organitzatiu de l'Ajuntament d'Argentona.

Això inclou:

- **La totalitat de les persones treballadores** de l'Ajuntament d'Argentona i els seus organismes autònoms, amb independència de la seva relació contractual (funcionarial de carrera, interí, laboral fix o temporal) i del seu grup o categoria professional.
- **Les persones que conformen l'equip de govern** de la Corporació.
- **Les terceres persones** que prestin serveis o tinguin una relació contractual o professional amb la Corporació, aplicant-s'hi especialment les previsions relatives a la prevenció de l'assetjament laboral i les clàusules d'igualtat en la contractació pública.

70

## 10. VIGÈNCIA I REVISIÓ

El Pla Intern d'Igualtat té una **vigència de quatre (4) anys** a comptar des de la seva aprovació formal per l'òrgan competent de la Corporació.

**Període de Vigència Previst: 2026 - 2030.**

No obstant això, el Pla estarà subjecte a un procés de **seguiment, avaluació i revisió periòdica** per part de la Comissió d'Igualtat pel seguiment i avaluació, que podrà proposar la seva modificació o adaptació en els termes establerts legalment i en el procediment descrit a l'apartat de seguiment i avaluació. La vigència s'entendrà prorrogada fins a la negociació i aprovació d'un nou Pla, si així ho requereix el procés negocial.