



Ajuntament
d'Argentona

Mònica Bertran Garcia (1 de 3)
Secretaria Social
Data Sign: 10/11/2025
HASH: 36d0665a8cb354034ac0876180cc921



Marta Rodríguez De Gea (2 de 3)
Secretaria RRHH
Data Sign: 10/11/2025
HASH: 051a86989a3aafcd244b1b55a3f1e6c82



Encarnación González García (3 de 3)
Secretaria Social
Data Sign: 10/11/2025
HASH: 6d79372b8d460c0f7a1dc5e2b47b282



INFORME DE DIAGNÒSI II PLA D'IGUALTAT INTERN 2026-2030

AJUNTAMENT D'ARGENTONA
COMISSIÓ D'IGUALTAT I NEGOCIADORA
NOVEMBRE 2025

II PLA INTERN D'IGUALTAT 2026-2030 AJUNTAMENT D'ARGENTONA

Gran, 59 - 08310 Argentona - T. 937974900 - / oac@argentona.cat / www.argentona.cat





1 INTRODUCCIÓ I MARC REGULADOR.....	3
2. METODOLOGIA I ABAST DEL DIAGNÒSTIC.....	4
2.1. Objectiu i criteris tècnics.....	4
2.2. Tècniques de recollida d'informació.....	5
2.3. Àmbits d'anàlisi.....	5
2.4. Integració de resultats de dades qualitatives.....	6
3. INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL.....	7
3.1. Distribució global de la plantilla i tipus de contracte.....	7
3.2. Classificació professional.....	8
3.3. Integració de l'anàlisi qualitativa i de percepció.....	10
3.4. Conclusions.....	10
4. PROCES DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.....	11
4.1. Taxa en l'accés (2022-2025).....	11
4.2. Integració de l'anàlisi de percepció qualitativa.....	12
4.3. Conclusions.....	12
5. FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL.....	13
5.1. Formació:.....	13
5.2. Promoció professional (ascensos 2022-2025).....	14
5.3. Conclusions.....	15
6. RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	15
6.1. Anàlisi de dades quantitatives.....	16
6.3. Integració de dades qualitatives.....	20
6.4. Conclusions.....	21
7. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	22
7.1. Integració de dades qualitatives.....	23
7.2. Conclusions.....	25
8. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT LABORAL.....	25
8.1. Anàlisi quantitativa (gestió i incidències).....	26
8.2. Integració de dades qualitatives.....	26
8.3. Conclusions.....	28
9. COMUNICACIÓ NO SEXISTA.....	29
9.1. Anàlisi dades quantitatives.....	29
9.2. Integració de dades qualitatives.....	30





9.3 Conclusions.....	31
10. SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE.....	32
10.1. Anàlisi de les dades quantitatives.....	32
10.2. Integració de dades qualitatives.....	33
10.3. Conclusions.....	35
11 . CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA.....	36
11.1. Dades qualitatives.....	37
11.2 . Conclusions.....	39
13 PRINCIPALS RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC.....	39
13.1. Fortaleses i compromís institucional.....	39
13.2. Àrees prioritàries d'intervenció.....	40
13.3 Conclusions per al II Pla Intern d'Igualtat (2026-2030).....	41
ANNEX 1.....	43
Enquesta II Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Argentona (2026-2030).....	43
Entrevistes a persones Clau.....	46

1 INTRODUCCIÓ I MARC REGULADOR

1.1. Naturalesa i Objectiu del Pla d'Igualtat

Els plans interns d'igualtat constitueixen un conjunt ordenat i planificat de mesures, adoptades un cop realitzat un diagnòstic de la realitat organitzativa, destinades a assolir la **igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes** i a eliminar qualsevol forma de discriminació per raó de sexe a l'Organització.





El Pla fixa els objectius concrets d'igualtat, les estratègies i les pràctiques a adoptar, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació. L'elaboració i negociació d'aquest **II Pla Intern d'Igualtat (2026–2030)** es realitza al si de la **Comissió negociadora del Pla d'Igualtat**.

1.2. Marc legal i contingut mínim

El present Informe de Diagnòstic i l'elaboració del futur Pla d'Igualtat s'emmarquen en el compliment estricte de la legislació vigent, principalment la **Llei Orgànica 3/2007** (per a la igualtat efectiva de dones i homes) i el, Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació; i els **Reials Decrets 901/2020 i 902/2020** (regulació de plans d'igualtat, registre i auditoria retributiva).

El Pla d'Igualtat resultant haurà de contenir, com a mínim, els elements regulats a l'article 8.2 del RD 901/2020:

- Determinació de les parts que el concerten, i abast personal, territorial i temporal.
- **Informe del diagnòstic de situació** de l'Ajuntament (el present document).
- **Resultats de l'auditoria retributiva** (RD 902/2020), la qual tindrà la vigència del Pla.
- Definició d'objectius qualitatius i quantitatius, descripció de mesures concretes, termini d'execució i disseny d'indicadors.
- Identificació de mitjans i recursos, calendari d'actuacions i sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- Composició i funcionament de l'òrgan paritari de seguiment, avaluació i revisió.

Des del 14 de gener de 2021, l'Ajuntament complirà amb l'obligació d'inscriure el Pla d'Igualtat al **Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON)**.

2. METODOLOGIA I ABAST DEL DIAGNÒSTIC

2.1. Objectiu i criteris tècnics

El diagnòstic, com a primera fase del Pla d'Igualtat (**article 7 del RD 901/2020**), té per objecte identificar, a través d'indicadors quantitatius i qualitatius, les desigualtats, les dificultats i els obstacles existents per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes a l'Ajuntament.

L'anàlisi s'ha estès a tots els processos de gestió de personal (selecció, contractació, formació, promoció i retribució).





2.2. Tècniques de recollida d'informació

Per a l'elaboració de la diagnosi s'han aplicat tècniques de recollida d'informació de caràcter quantitatiu i qualitatiu:

Anàlisi documental: Recollida de dades del Departament de Recursos Humans document d'excel (2022–2025) .

Enquesta a la plantilla: Qüestionari distribuït en modalitat en línia per recollir percepcions i opinions.

Per complementar l'anàlisi quantitatiu i complementar l'enquesta de percepció, es van realitzar 3 entrevistes a personal identificat com a clau de dins de l'organització (2 persones caps de servei, 1 persona representant del comitè de PRL).

2.3. Àmbits d'anàlisi

El diagnòstic s'ha estructurat en els àmbits d'actuació obligatoris per la normativa (RD 901/2020. D'acord a les recomanacions que estableix la guia practica per a la l'elaboració de diagnosi¹ de la Generalitat de Catalunya analitzaren els següents àmbits, ordenats de la següent manera amb l'objectiu que ens permeti una anàlisi rigorosa i ordenada, alhora que donant compliment a la normativa vigent:

- a) Informació general i condicions de treball
- b) Classificació professional i infrarepresentació femenina
- d) Procés de selecció i contractació
- e) Formació i Promoció professional
- g) Retribucions i auditoria retributiva
- h) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- j) Comunicació no sexista
- k) Salut laboral des d'una perspectiva de gènere
- l) Cultura organitzacional

A més del contingut mínim, el pla d'igualtat pot contenir mesures que resultin necessàries en virtut dels resultats del diagnòstic, i altres de no enumerades a l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març (com a violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista o altres,

¹ Departament d'Igualtat i feminismes <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-diagnosi/>



identificant tots els objectius i les mesures avaluables per cada objectiu fixat per eliminar possibles desigualtats i qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa).

Des del dia 14 de gener de 2021 els plans d'igualtat s'han d'inscriure obligatòriament al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON), d'acord amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

2.4. Integració de resultats de dades qualitatives

Per complementar l'anàlisi quantitativa de dades administratives, s'ha implementat un qüestionari a tota la plantilla de l'Ajuntament per recollir la percepció del personal sobre la igualtat i la no-discriminació.

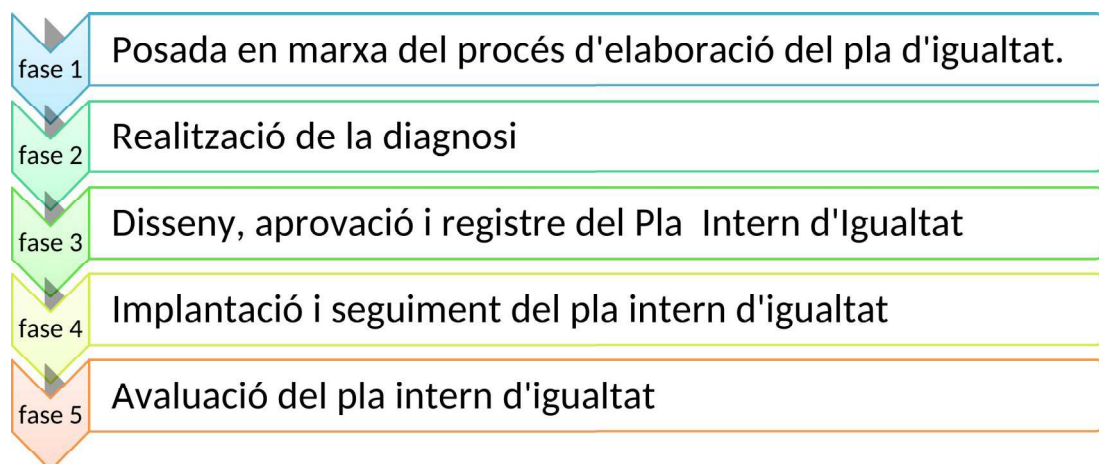
Població total: 141 persones (plantilla de l'Ajuntament d'Argentona)

Respostes rebudes: 55 (qüestionari anònim)

Taxa de participació: 39,0% (55/141)

Pes estadístic, la taxa de participació (39,0%) és considerada una mostra útil, significativa i suficientment robusta per validar les conclusions qualitatives i de percepció de l'informe de diagnosi de l'Ajuntament d'Argentona.

El desenvolupament d'un pla intern d'igualtat preveu les fases i etapes següents:



La elaboració del II Pla intern d'igualtat 2026-2030, la seva negociació i elaboració es realitza al si de la **Comissió negociadora del Pla intern**





d'Igualtat, on és realitzarà un procés de presa i recollida de dades, consistent a identificar a través d'indicadors quantitatius i qualitatius, de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles, existents, o que puguin existir a l'Ajuntament per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes.

Aquest informe conté la síntesi de l'anàlisi i les principals conclusions i propostes, i forma part com a annex del **II Pla Intern d'Igualtat 2026–2030**.

3. INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL

Aquest àmbit realitza la diagnosi inicial de l'Ajuntament d'Argentona mitjançant l'anàlisi de la distribució de la plantilla, la relació laboral i la classificació professional, desagregada per gènere, permetent identificar la segregació vertical i horitzontal, que són indicadors de la igualtat estructural.

3.1. Distribució global de la plantilla i tipus de contracte

L'anàlisi de les dades generals de la plantilla de l'Ajuntament d'Argentona a data de l'informe revela la següent composició:

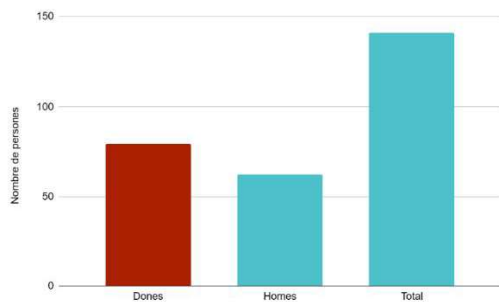
7

Taula 1 distribució de la plantilla per sexe

Dada	dones	% done s	Home s	% home s	Tot al	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.

Gràfic 1: Distribució de la plantilla per sexe.



La plantilla de l'Ajuntament d'Argentona presenta un patró de **feminització global** amb un 56,03% de dones. Aquesta tendència és més accentuada dins el **personal funcionari** (més del 61% de dones), mentre que el personal laboral presenta un equilibri gairebé total (49,21% dones vs 50,79% homes). Aquest patró de feminització és habitual en l'administració local.





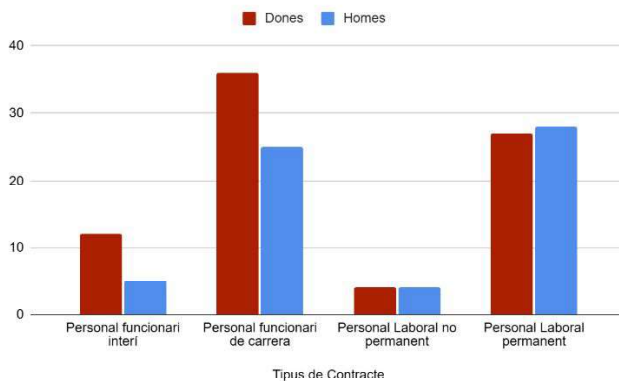
3.2. Classificació professional

Taula 2 distribució de la plantilla per classificació

Tipus de Contracte	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
P funcionari interí	12	70.59 %	5	29.41 %	17
P funcionari carrera	36	59.02 %	25	40.98 %	61
P Laboral eventual	4	50.00 %	4	50.00 %	8
P Laboral fix	7	47.37 %	30	52.63 %	57
Total	79	56.03 %	62	43.97 %	141

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

Gràfic 2: Distribució de la plantilla per tipus de contracte.



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

La distribució per grups professionals, **destaca l'absència de sostre de vidre en els nivells superiors**. La feminització es manté amb una major presència femenina en els llocs temporals de caràcter funcional. En canvi, el personal laboral fix presenta una lleugera masculinització (52.63% homes).

Taula 3 distribució de la plantilla

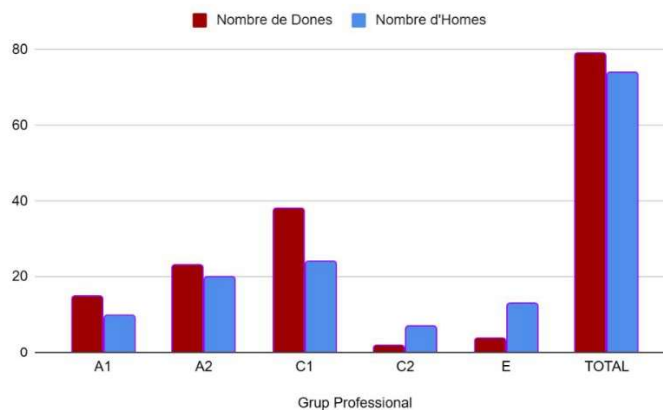
Grup	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total	Anàlisi
A1	6	60,00%	4	40,00%	10	Feminització (Titulació Superior)
A2	15	60,00%	10	40,00%	25	Feminització (Titulació Mitjana)
C1	38	61,29%	24	38,71%	62	Feminització (Grup més nombrós)
C2	2	22,22%	7	77,78%	9	Masculinització molt acusada
E	4	23,53%	13	76,47%	17	Masculinització molt acusada



Altres	14	70,00%	6	30,00%	20	Feminització (Personal Temporal/AP)
Total	79	56,03%	62	43,97%	141	Feminització Global

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

Gràfic 3: 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.

9

El gràfic mostra una majoria de **dones a A1, A2 i C1**, i una majoria **d'homes a C2 i E**.

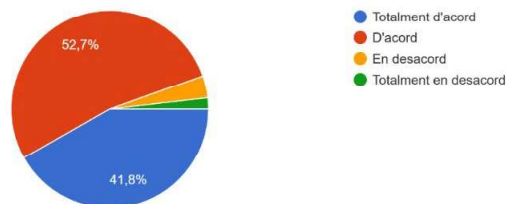
Grups A1, A2, C1: Els grups de major qualificació (A1 i A2), presenten una representació equilibrada o fins i tot superior de dones (A1: 55,00% dones). Això desvirtua la presència d'un "sostre de vidre" vertical significatiu a l'Ajuntament d'Argentona.

Grups C2 i E: Es dona una major masculinització i també a (**C2 i E**), on els homes representen més del 76% de la plantilla.

3.3 . Integració de l'anàlisi qualitativa i de percepció

Gràfic 4: 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

Equitat general :





- En les entrevistes a persones clau, la igualtat de gènere està integrada i normalitzada com a valor. No es perceben distincions de tracte ni discriminació en la participació.
- Les dades del qüestionari i percepció de la plantilla, revelen que el 98,2% de la plantilla valora la relació amb companyes/companys i superiors com a respectuosa i sense discriminació.

Segregació/ rols masculinitzats

- En les entrevistes, la manca de representació femenina a la brigada municipal és l'únic desequilibri destacat, però no es vincula a discriminació en l'accés.
- Les dades del qüestionari de la plantilla, ens diuen que el 83,6% de la plantilla considera que no hi ha dificultats per a les dones per accedir a llocs típicament masculinitzats (brigada, auxiliars).

Rols infravalorats

- En les entrevistes, no es detecten rols infravalorats salarialment que afectin especialment les dones, sinó una potencial infravaloració de determinats rols tècnics, vinculada a la responsabilitat, no al gènere.

3.4 Conclusions

L'organització demostra un elevat grau de maduresa en la gestió de la igualtat, amb una alta satisfacció i una bona representació femenina en els llocs de major qualificació i comandament (A1). Un dels focus d'intervenció del Pla d'Igualtat es localitza en la poca representació femenina en els grups C2 i E. Aquest desequilibri, tot i no ser percebut com a resultat de barreres internes, genera un espai per l'aplicació d'accions positives en la visibilització d'aquests rols per al públic femení.

4. PROCES DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Aquest àmbit analitza l'existència de possibles diferències de gènere en l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de treball mitjançant l'estudi de les dades d'aspirants i nomenaments en els processos selectius entre 2022 i 2025 (accés extern i provisió) permet mesurar l'equitat en l'entrada a l'Ajuntament d'Argentona.

4.1. Taxa en l'accés (2022-2025)

Les darreres convocatòries de provisió de llocs de treball ens dona la següent distribució del procés:

Taula 4 distribució de la plantilla

Gènere	aspirants	% aspirants	nomenades	% nomenades	T. nomenades
Dones	170	67.19%	13	61.90%	7.65%
Homes	83	32.81%	8	38.10%	9.64%



Total	253	100.00%	21	100.00%	8.30%
--------------	------------	----------------	-----------	----------------	--------------

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

Es constata la **feminització de la demanda laboral**, les dones representen més de dos terços (67,19%) del total de persones aspirants. Aquesta proporció és superior a la composició actual de la plantilla (56,03% dones). Tot i que les dones continuen sent majoria en els nomenaments absoluts (61,90%), **la taxa de nomenament sobre aspirants és inferior per a les dones (7,65%)** en comparació amb la dels homes (9,64%). Aquesta diferència, tot i ser petita en percentatge, indica que la probabilitat que un home aspirant obtingui una plaça és $\approx 1,26$ vegades superior a la d'una dona. En 4 convocatòries, de la Policia Local, el **100% dels nomenaments són per a homes** (5 homes i 0 dones), tot i la participació de 9 dones aspirants. **Serveis territorials (7 convocatòries):** Els nomenaments mantenen una forta inclinació cap al gènere masculí (**83,33% homes vs. 16,67% dones**).

En canvi, els nomenaments en les **àrees feminitzades (serveis personals)** es concentren en dones (**66,67% dones vs. 33,33% homes**), perpetuant la segregació en serveis típicament d'atenció o socials.

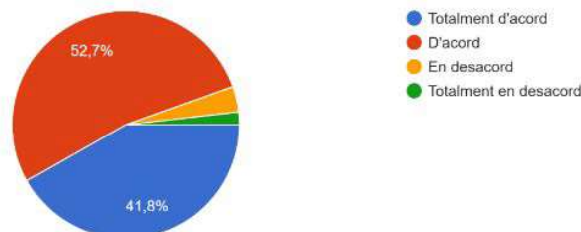
11

4.2. Integració de l'anàlisi de percepció qualitativa

Totes les persones entrevistades confirmen l'equitat en la selecció, sense detectar discriminació directa ni bretxes salarials. L'enquesta revela que el 94,5% de la plantilla considera que els processos de selecció i contractació validen l'equitat.

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





4.3. Conclusions

De l'anàlisi dels processos selectius celebrats entre 2022 i 2025, juntament amb les dades qualitatives, es pot veure que la baixa participació de les dones en l'accés als llocs de treball on encara tenen poca representació. Les accions del II Pla d'Igualtat han de centrar-se en promoure la participació activa de dones en els processos selectius dels grups C2 i E, on la baixa presència femenina entre les aspirants manté el desequilibri estructural. Cal destacar que els resultats finals dels processos de selecció, pel que fa a la proporció de dones contractades o nomenades, responen a la composició de les candidatures presentades i no a biaixos en el procediment de selecció.

5. FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Aquest àmbit analitza l'evolució professional interna (promoció vertical) i l'accés i la participació en la formació, com a palanques per al desenvolupament professional i l'eliminació de la segregació ocupacional.

5.1. Formació:

Les dades de formació (2022–2025) mostren un alt interès del personal femení, superior a la seva representació a la plantilla (56,03% dones).

Taula 5 dades de formació de la plantilla

Dades (2022-2025)	done s	home s	Tot al	% 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%
TOTAL	170	83	253	67,19 %	32,81%

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

Aquestes dades contrasten amb la distribució global de la plantilla (56,03% dones i 43,97% homes). Les dones participen en la formació a un ritme **11,16 %** superior, tant en la formació oferta per l'Ajuntament com també per formar-se pel seu compte.





Taula 6 impacte de la conciliació en la formació

Modalitat de formació (2022-2025)	done s	home s	Tot al	% dones	% homes
Cursos de formació presencials en horari laboral	108	67	175	61,71%	38,29%
Cursos de formació presencials fora de l'horari laboral	2	0	2	100,00%	0,00%
Cursos de formació no presencials (online / a distància)	60	16	76	78,95%	21,05%

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

L'anàlisi de la modalitat de la formació ens diu que la formació en **horari laboral** és la predominant i la que concentra la major part de la participació, tot i que també mostra desequilibris de gènere.

Tot i ser una xifra molt petita, els únics 2 casos de formació fora de l'horari laboral van ser el 100\% de dones. La formació online o a distància també mostra una major representació femenina 78,95%.

5.2. Promoció professional (ascensos 2022-2025)

L'Ajuntament d'Argentona basa la totalitat dels ascensos en **el mèrit i la capacitat**. La comparació dels resultats amb la composició de la plantilla (56,03% dones) ens permet valorar l'equitat del sistema.

Taula 6 promoció professional

Ascensos	Done s	% Dones	Home s	% Home s	Valoració tècnica
A1	2	66,67%	1	33,33%	Les dones aconsegueixen la majoria dels ascensos al grup superior (A1).
A2	1	25,00%	3	75,00%	Major percentatge d'ascensos masculins al grup A2, que contrasta amb l'alta participació femenina en la formació.
C1	3	100,00%	0	0,00%	Lideratge femení
TOTAL	8	57,14%	6	42,86%	Resultat global equilibrat

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

La ràtio d'accés és del **1,02**, això indica que les dones obtenen promocions lleugerament per sobre del seu pes a la plantilla, validant un sistema de promoció que, globalment, **no les infra representa**. No obstant això, **el grup A2** es dona un patró diferent, el 75% d'ascensos és per a homes que podria ocasionar un possible "sostre de vidre" en la promoció del grup A2.





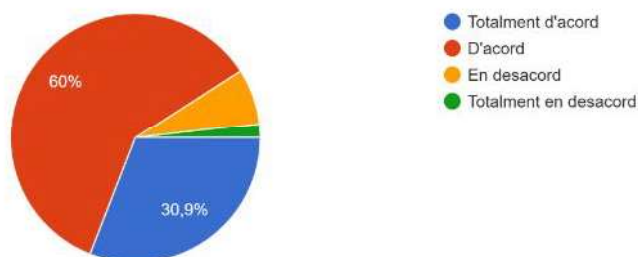
5.3 . Integració de l'anàlisi qualitativa de percepció

Totes les persones entrevistades confirmen que l'accés i les possibilitats de promoció són totalment equitatives entre dones i homes, basant-se en la capacitat professional. El 94,5% de la plantilla enquestada considera que el procés de selecció i contractació afavoreix la igualtat, i el 90,9% creu que les possibilitats de promoció interna són equitatives.

Es percep la necessitat d'una formació específica en aspectes d'igualtat i perspectiva de gènere per a garantir la transversalitat. La formació existent és considerada insuficient o no sempre inclou aquesta perspectiva. *“Estaria bé fer més formacions a la corporació (llenguatge no sexista, sensibilització, etc”*

Gràfic 6: 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

5.3. Conclusions

La majoria de la plantilla (entre 90,9% i 94,5%) percep els processos d'accés i promoció com a totalment equitatius. Això constitueix una base sòlida de confiança en l'organització. La taxa d'accés d'1,02 mostra un resultat global equilibrat, amb un lleuger avantatge per a les dones (57,14% de les promocions). Aquesta dada suggereix que els processos selectius han estat formalment paritaris.

La demanda de la plantilla per reforçar la formació específica en perspectiva de gènere (llenguatge no sexista, sensibilització) és un punt a incloure en el II Pla.





Es detecta un **biaix de gènere en l'accés al grup A2** favorable als homes (75% dels nomenaments), la qual cosa pot ser un **indicador d'un sostre de vidre incipient**.

6 RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA

Aquest àmbit analitza les diferències salarials entre dones i homes en els diferents grups professionals, amb i sense complements, per detectar l'existència d'una possible bretxa salarial. L'objectiu d'aquest eix és determinar la magnitud de la bretxa salarial de gènere (BSG) mitjançant l'anàlisi de les diferències retributives mitjanes entre dones i homes per grup professional, examinant tant el salari sense complements com la retribució total (base més complements).

Aquesta anàlisi es basa exclusivament en les dades salarials brutes facilitades per Recursos Humans, sense constituir la preceptiva auditoria retributiva completa (que requereix la valoració de llocs de treball).

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.

6.1. Anàlisi de dades quantitatives

L'anàlisi de la mitjana salarial anual revela que, en la majoria dels grups professionals, les dones perceben un salari mitjà superior als homes si s'inclouen els complements salarials, a excepció dels grups A2 i C2.

Taula 7 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%



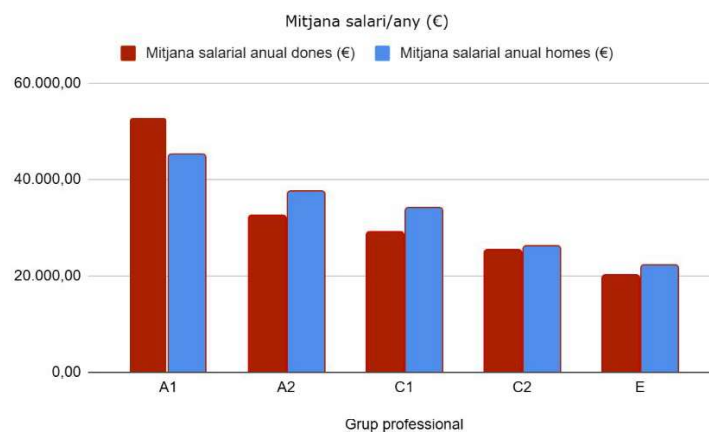


				més
C2	23.438,39	23.309,55	+128,84	dones cobren 0,55% més
E	18.720,71	21.543,88	-2.823,17	homes cobren 13,10% més

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

Sense complements, **els homes tenen un salari sense complements mitjà superior** en els grups A2, C1 i E. Les dones tenen un salari sense complements superior en el grup A1 (amb una gran diferència) i C2.

Gràfic 7 Mitjana salari any



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

Taula 8 mitjana salarial amb complements per grups de classificació

Gru p	MS amb compl dones (€)	Mitjana salarial 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.





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).

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

Es detecten diferències en els grups professionals (C1, C2, E) i al grup A2, on **les retribucions mitjanes anuals dels homes amb complements superen entre un 4,76% i un 14,41%** les de les dones. Només en el **grup A1** s'observa una retribució mitjana més alta per a les dones passant del +10,26% a +16,41%.

Taula 9 complements salarials

Complement	dones	homes	Tot al	Gènere majoritari	Explicació
Productivitat	5	4	9	dones (lleugerament)	Retribució per rendiment, càrrega de treball o objectius.
Assistència tribunal	19	11	30	dones (majoria)	Compensació per participar en òrgans de selecció o provisió.
Assistència jutjat	13	9	22	dones (majoria)	Compensació per participació judicial.
Gratificació extraordinària	37	31	68	dones (majoria)	Compensació puntual per serveis extraordinaris (hores extra, esdeveniments).
Nocturnitat	7	25	32	homes (majoria)	Compensació per treball en horari nocturn (Policia Local, Serveis Territorials).
Assistència a obligacions	0	2	2	homes (exclusiu)	Compensació per assistència a reunions o serveis específics.
Total Complement s	81	82	163	Equilibrat*	Alguna persona rep més d'un complement.

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

L'anàlisi de la **retribució mitjana per hora** també confirma aquesta tendència. **Sense complements:** Els homes tenen un salari mitjà per hora superior al de les dones en els grups A2, C1, C2 i E. **Amb complements:** Els homes mantenen un avantatge retributiu per hora en els grups A2, C1, C2 i E. Aquest fet suggereix que l'aplicació de complements salarials (productivitat, dedicació, etc.) **no contribueix a reduir la desigualtat**, sinó que, en general, **l'incrementa** en la majoria de categories.





GRUP A1: L'avantatge retributiu de les dones s'incrementa significativament fins al $-16,41\%$, confirmant que, en aquest grup **no hi ha bretxa**, i les dones ocupen llocs amb major responsabilitat (o major valoració de complements).

GRUP A2: presenta un 60% de presència femenina, mostra que la **diferència salarial existeix en el salari sense complements, i els complements gairebé no la neutralitzen**. La bretxa ($+14,64\%$) a favor dels homes, una de les més altes de l'ajuntament ens indica una segregació horitzontal dins del mateix grup A2: les dones tendeixen a ocupar llocs amb un nivell de complement de destinació i/o complement específic menor (menor valoració del lloc) que els homes, tot i tenir la mateixa titulació. **La bretxa és principalment estructural**, basada en la **valoració inicial dels llocs de treball**. La diferència de 4.867,66 € en el salari anual total entre dones i homes és molt significativa. La principal causa de la bretxa al grup A2 rau en la **diferent valoració dels llocs de treball que ocupen homes i dones** dins de la mateixa classificació. La bretxa en el salari sense complements ($+14,64\%$) és un fort indicatiu que els llocs típicament ocupats per dones (p. ex., tècnics de serveis personals) tenen un nivell de complement de destinació i/o complement específic inferior als llocs ocupats per homes (p. ex., tècnics de serveis territorials).

18

Obligació per a l'auditoria retributiva: La mesura correctiva ha d'anar dirigida a **revisar i auditar la RLT i la valoració dels llocs de treball** del grup A2 per garantir que llocs de valor equivalent siguin retribuïts igualment.

GRUP C1 : El grup més nombrós (61,29% dones) registra una retribució a favor dels homes ($+14,41\%$). Els complements (específics de lloc, nocturnitat) tenen un valor econòmic superior. Els complements percebuts per les dones (majoritàriament de tipus assistència tribunal i gratificació) tenen un valor econòmic menor. Cal tenir en compte que els complements masculins (específics de lloc, nocturnitat) en altres grups tenen un valor econòmic globalment superior al total dels complements percebuts per les dones del C1. En aquests sentit, cal puntualitzar que el grup C1 està bàsicament està format per personal que ocupa llocs de treball d'administratiu/va que no reben complement de nocturnitat i que majoritàriament són dones. Per contra, l'altre col·lectiu del grup C1 està format per persones que ocupen llocs de treball d'agents de policia, que majoritàriament son homes i reben complements de nocturnitat donada la rotació horària que tenen assignada.

Grup C2: Amb l'aplicació dels **complements salarials**, l'avantatge femení es reverteix totalment, i s'estableix una diferència del **4.76%** a favor dels homes. Aquesta reversió indica una discriminació indirecta en l'assignació





de complements. Els complements (com la nocturnitat o d'especial dedicació/disponibilitat) que s'assignen principalment tenen un valor econòmic suficient per crear diferència on no n'hi havia. El grup C2, les dones tenen un lleuger avantatge en el salari sense complements del **0.55%**. Això indica que els factors inherents a la classificació i l'antiguitat (que afecten el salari sense complements) són gairebé neutres al gènere en aquest grup.

Grup E: El més masculinitzat (**76.47% d'homes**). Presenta diferència salarial en el salari sense complements, que els complements aconseguixen mitigar parcialment (+13.10% a favor dels homes). Aquesta bretxa es pot atribuir al valor fix del complement específic i/o de destinació dels llocs, que és significativament inferior per a les poques dones que ocupen llocs d'aquest grup (només 4). Amb l'aplicació dels complements salarials, la bretxa es redueix, i passa al (9.88% a favor dels homes). Aquesta reducció implica que els complements salarials, estan beneficiant proporcionalment més a les dones que als homes en aquest grup, ajudant a esmoreir la desigualtat base. No obstant això, la bretxa del **9.88%** es manté a causa dels complements de major valor com ara el de nocturnitat (25 homes vs. 7 dones a la plantilla total).

19

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, dóna lloc a les diferències salarials que mostren les dades.

6.3 . Integració de dades qualitatives

L'anàlisi de percepció contrasta amb els resultats quantitatius: Les tres persones entrevistades no detecten l'existència de bretxes salarials entre homes i dones que ocupen llocs amb responsabilitats similars.

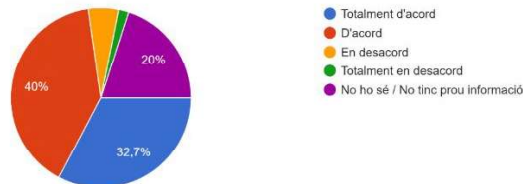
L'anàlisi de percepció (gràfic 8), un percentatge elevat de la plantilla creu que les possibilitats de promoció son equitatives, fet que pot reflectir una percepció similar respecte a les retribucions. Les dades del qüestionari pel que fa a la igualtat retributiva pregunta 11, mostra que el 62,7% de les persones treballadores considera que hi ha igualtat retributiva, i un 27% es mostra indecís o en desacord. Hi ha una desconfiança o indecisió del 27% del personal sobre la igualtat retributiva (Pregunta 9 I 11).

Gràfic 8: 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 requereixen...sponsabilitats i/o condicions de treball similars.
55 respostes



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

6.4 Conclusions

Tal com ja s'ha posat de manifest al llarg d'aquest document en diverses ocasions, 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. Per aquestes raons no es pot concloure que les diferències salarials que hi pugui haver puguin ser atribuïdes a la bretxa salarial de gènere (BSG) per grups professionals. Malgrat això, es procedeix a un anàlisi purament descriptiu sense poder extreure'n conclusions.

La bretxa salarial de gènere (BSG): En els grups A2, C1, C2 i E) es fa més gran amb l'aplicació dels complements, excepte en el Grup A1 i C2. La BSG a favor dels homes, està entre el 14,64% i el 1282% als grups A2 i C1. La bretxa favorable en **A1** (10,26%) i **C2** (-0,55%) amb els complements reverteix (+4.75%).

El contrast de percepció del 27% del personal enquestat respecte a la igualtat retributiva (Pregunta 11) i els resultats de les dades quantitatives demana la necessitat d'una auditoria retributiva per valorar les diferències detectades, especialment en els complements salarials i els grups (A2,C1,C2 i E).

Els complements d'**assistència a tribunal** (19 dones vs. 11 homes) i **gratificació extraordinària** (37 dones vs. 31 homes) són majoritàriament percebuts per dones. Això indica una alta participació femenina en funcions addicionals de caràcter tècnic o administratiu (selecció, esdeveniments).

El complement de nocturnitat (25 homes vs. 7 dones) és utilitzat gairebé exclusivament per homes. Aquesta dada es correlaciona directament amb la segregació horitzontal detectada en els àmbits de seguretat (Policia Local) i serveis territorials, on el treball nocturn o per torns és habitual.

6.5. Conclusions i obligacions de l'auditoria retributiva





Tal com exigeix el Reial Decret 902/2020, per tal de complir amb l'auditoria retributiva, l'Ajuntament ha de superar l'anàlisi de les mitjanes aritmètiques per establir una anàlisi detallada de complements desagregant les dades de complements salarials per lloc de treball i gènere. L'obligació de l'auditoria retributiva s'ha de centrar en la valoració objectiva de tots els complements salarials (especialment complement específic, productivitat i gratificacions) per assegurar que es justifiquen amb criteris objectius i neutres al gènere, tal com exigeix la normativa. Per això es proposa prioritzar les següents accions en el marc del II Pla d'Igualtat:

1. Obtenir la informació de les retribucions individuals i procedir al càlcul de la mediana salarial anual (salari sense complements, complements i percepcions extrasalarials) per a cada grup professional, categoria, nivell i, lloc de treball. La mediana permetrà obtenir un valor lliure de distorsions de valors atípics.
2. Justificar o corregir qualsevol diferència retributiva superior al 25% que no estigui fonamentada en causes objectives, aplicant la comparació de la mediana en **llocs de treball d'igual valor**, encara que tinguin denominacions diferents.

La implementació de l'auditoria retributiva ha de ser la primera acció del II Pla d'Igualtat.

7. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

L'anàlisi quantitativa confirma que la responsabilitat de les cures continua recaient de manera majoritària sobre les dones.

Taula 10 de jornada laboral

Jornada Laboral	Dones (N)	Dones (%)	Homes (N)	Homes (%)	Total (N)
Completa partida	1	20,00%	4	80,00%	5
Completa continuada	75	56,39%	58	43,61%	133
Temps parcials	1	50,00%	1	50,00%	2
Reduïda per cura	3	100,00%	0	0,00%	3
TOTAL	80	55,94%	63	44,06%	143

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

Les tres reduccions de jornada per cura són exercides per dones (100%) de dones i (0%) homes. Aquesta dada apunta a una persistència dels rols de gènere tradicionals en l'esfera privada.



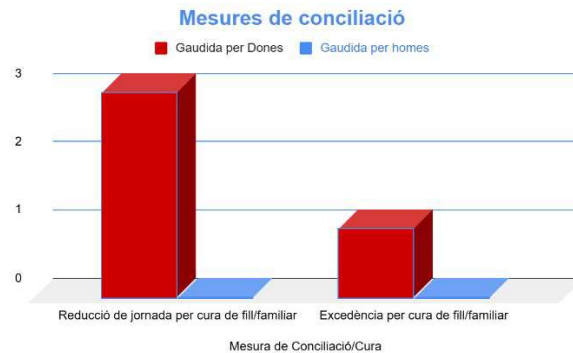


Taula 11 mesures de conciliació

Mesura	Done s	Home s	Tot al	Valoració
Permís naix i cura de menors	3	1	4	Tot i ser permisos iguals i intransferibles per llei, l'ús és 3 a 1. Cal saber el gaudi complet dels permisos de naixement per homes per confirmar la corresponsabilitat.
Red jornada amb dret 80% o 60% retrib	2	0	2	El dret a la reducció de jornada retribuïda (que penalitza la carrera) és utilitzat exclusivament per dones (100% femení).
lactància	1	0	1	Utilitzada només per dones.
cura filla/fill	3	0	3	Utilitzada només per dones.
Exce fills	1	0	1	Utilitzada només per dones.

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

Gràfic 9 : Mesures de conciliació



22

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

7.1 Integració de dades qualitatives

Les persones entrevistades diuen que les mesures de conciliació són percebudes com "ben recollides al conveni i conegudes" i la conciliació com a "un dels grans atractius" de l'administració. No obstant això, es demana "menys impediments" per implementar el teletreball i es reclama millorar les mesures de conciliació. La plantilla valora que l'Ajuntament afavoreix l'exercici corresponsable (63.7%) i demanen " *Més flexibilitat horària i més opcions de teletreball* ".

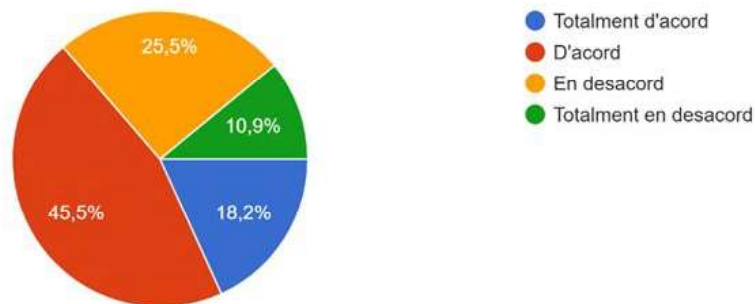




Gràfic 10: Resultat d'enquesta percepció de les mesures de conciliació

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



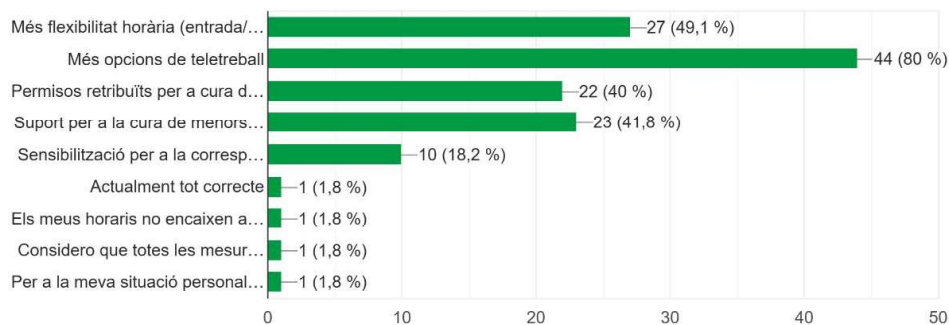
Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

23

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

Les respostes obertes del qüestionari reflecteixen una **demanda** respecte a l'adequació i la flexibilitat de les mesures de conciliació. S'identifica el teletreball com una **mesura de conciliació "molt important"** que actualment es troba regulada per situacions concretes i es reclamen més opcions. Aquesta demanda suggereix que les mesures tradicionals





(permisos i reduccions) son percebudes com a no suficientment adequades per cobrir les necessitats d'organització del temps.

Comentari: "El teletreball és una mesura de conciliació molt important i que es desmereix com a tal i que s'hauria de re instaurar."

Comentari : "Més facilitat per la conciliació, teletreball pels qui venim de fora de la població."

Hi ha una sol·licitud explícita per a incrementar els recursos disponibles per a la conciliació, especialment per al personal que es desplaça.

Comentari: "Més dies d'assumptes personals o permís per conciliar retribuïts."

Alguns comentaris indirectament relacionats amb la conciliació i la càrrega de treball indiquen:

"Falta promoció interna" , "Es necessitem més recursos personals i econòmics"

7.2. Conclusions

Les dades confirmen que les dones assumeixen la responsabilitat principal de la cura mitjançant l'ús de les mesures que comporten una major afectació professional i econòmica. Aquesta situació pot comportar el que tècnicament es coneix com a "sostre de vidre" i penalització en la carrera professional de les treballadores. La nul·la utilització masculina de les reduccions i excedències per cures (0 casos) representa una àrea que en termes d'igualtat es veu afectada. 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 traves per implementar-lo" ens diu que aquesta mesura es percep com a prioritària en l'àmbit de la conciliació.

8. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT LABORAL

L'Ajuntament d'Argentona disposa d'un Protocol per a la prevenció, detecció, actuació, seguiment i reparació davant de situacions d'assetjament laboral, (Protocol de 2016), negociat amb la representació legal de les persones treballadores, la qual cosa constitueix un punt de partida sòlid en la protecció de la plantilla. La data de realització del Protocol del 2016, va fer necessària la seva actualització a la normativa més recent (Llei 4/2023, RD 901/2020). L'Ajuntament va iniciar una adaptació i millora del seu marc preventiu el 2023 que està pendent de aprovació a finals del 2025.





8.1. Anàlisi quantitativa (gestió i incidències)

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 es desagrega de la següent manera:

- **Denúncies internes:** 4 casos (activació del Protocol).
- **Comunicacions:** 5 casos (gestió i mediació per les persones de referència/Comissió, sense activar el protocol formal de denúncia).

Aquestes xifres, combinades amb la tipologia dels casos, proporcionen una base per a la diagnosi de riscos psicosocials.

Taula 12. Tipologia d'assetjament

Tipologia de casos (2022-2025)	Implicacions i factors de risc	Pla d'acció 2026-2030
Assetjament vertical descendent i per raó de poder (majoritària)	L'abús de poder i l'exercici indegut de la jerarquia són un risc psicosocial actiu a l'ajuntament. Aquests patrons impacten la majoria de vegades el personal femení en llocs de menor responsabilitat.	Necessitat urgent de formació obligatòria i específica per a comandaments i directius sobre gestió del poder, lideratge ètic i baix de gènere (Línia 3 i 6).
Risc de violència externa (persones usuàries i tercers)	Coincideix amb dades generals que situen la violència de tercers (verbal, amenaces) com un risc laboral majoritàriament femení, concentrat en àrees d'atenció al públic (Serveis Personals, OAC).	Avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere específica en àrees d'atenció (Línia 6), tal com valida el baix acord en la P.19 del qüestionari (38%).
Situacions comunicades per violència horitzontal	Diverses situacions han arribat a la Comissió sense denúncia interna formal. A més, el 55% del personal desconeix el Protocol.	Es confirma una desconfiança en l'eficàcia protectora del Protocol i por a les represàlies. Exigeix una revisió urgent i una campanya de comunicació massiva per generar confiança i garantir la seguretat de la víctima (Línia 6).

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

8.2 .Integració de dades qualitatives

L'anàlisi de les entrevistes al personal i les respostes del qüestionari a la plantilla aporten la següent informació sobre la percepció:

Els perfils entrevistats confirmen el **coneixement de l'existència del Protocol** *“coneix l'existència del protocol, tot i no conèixer-lo en profunditat, “s'està treballant en un nou protocol per millorar les pautes d'actuació”*. El 29% de la plantilla afirma conèixer el Protocol

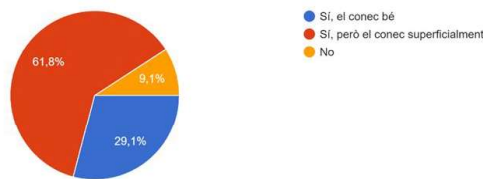




(Bé). Un 61, 8% superficialment Un 9.1% de les respostes no en té coneixement fet que indica una necessitat de major difusió i formació.

Gràfic 11: Resultat d'enquesta coneixement del protocol

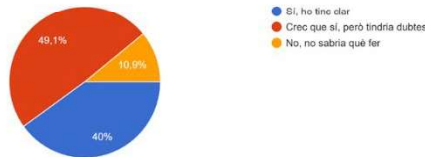
15. Tens coneixement de l'existència d'un protocol o de mesures per actuar en cas de patir o detectar una situació d'assetjament laboral?
55 respostes



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

Gràfic 12: Resultat d'enquesta activació del protocol

16. En cas de patir o detectar una situació d'assetjament laboral, sabries a qui dirigir-te o què fer dins de l'organització?
55 respostes



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

La informació de l'enquesta reforça les conclusions que es deriven de la gestió de les 9 incidències. Demanda de "**donar a conèixer millor el Pla**" i, d'informar de com s'ha d'actuar si es troba o veu una situació així" (especialment quan entra una nova persona treballadora) evidencia que el Protocol d'assetjament, tot i ser utilitzat (4 denúncies), no és conegut de manera efectiva per la totalitat de la plantilla. Aquesta manca d'informació és una debilitat en matèria de prevenció que cal revertir.

La crítica recollida "**crec que no serveix de gaire el protocol d'igualtat, és només per emplenar l'expedient**" evidència la capacitat protectora i que la majoria de comunicacions siguin no formals (5 casos), fet que podria portar el personal a evitar la via formal per por a les represàlies o a una manca de seguretat i resultat.

La petició de "**reforçar el protocol en casos d'assetjament laboral**" valida la necessitat de revisió, actualització i una millora en la comunicació de les garanties de confidencialitat i no-represàlia. Només 4 de cada 10 persones coneixen el Protocol, malgrat estar disponible al portal horari "engate" per a tot el personal de l'ajuntament. El baix coneixement del protocol i la percepció de no avaluació de riscos psicosocials, subratlla una deficiència preventiva que s'ha de reforçar.





Les dades del qüestionari indiquen un **coneixement insuficient** del Protocol (només el 29% el coneix bé), la qual cosa, sumada a la demanda de "**més formacions**", indica una necessitat de **difusió i formació** (preventiva i transversal) a més dels mecanismes de denúncia i prevenció.

Actualment hi ha en marxa i s'està impartint una **formació obligatòria**, específica i avaluada per a tot el personal i càrrecs electes. Aquesta formació aborda els límits d'autoritat i abús de poder, la detecció i prevenció de l'assetjament. Aquesta és una mesura que reforça la prevenció activa.

8.3. Conclusions

La integració de les dades de gestió (4 denúncies + 5 comunicacions) amb les dades de percepció (desconeixement i desconfiança) permet establir la següents conclusions:

1. L'Ajuntament ha demostrat tenir mecanismes de detecció (Comissió i persones de referència) capaços de captar un nombre significatiu d'incidències (**9 casos**). No obstant això, la majoria de casos es gestionen per la **via informal (55.56%)**.
2. La tipologia majoritària (**assetjament vertical per poder**) és la principal àrea de risc psicosocial. Aquesta situació exigeix que el Pla d'acció es focalitzi de manera obligatòria en la **formació en lideratge ètic i gestió d'equips amb perspectiva de gènere per a tot el personal directiu i de comandament**.
3. L'evidència de violència de tercers i la baixa valoració en la pregunta 19 del qüestionari de PRL (38% d'acord) fan necessari que el Pla d'Igualtat es vinculi amb la **prevenció de riscos laborals (PRL)** per tal de realitzar una **avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere**.
4. Cal reforçar les **accions de sensibilització i de prevenció activa**. Com ara desenvolupar instruccions específiques per al personal d'atenció directa (formació en gestió de conflictes, mesures d'alerta ràpida, visibilitat de la política de tolerància zero cap a persones usuàries).
5. La revisió i l'aprovació imminent del nou Protocol, juntament amb la formació obligatòria ja iniciada, són passos fonamentals per al II Pla d'Igualtat, però l'alta incidència de casos demostra que la vigilància i l'acció preventiva han de ser contínues.





9. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

L'objectiu d'aquest àmbit és avaluar la presència d'un llenguatge i una imatge inclusiva en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament, identificant els mecanismes i la formació existents per evitar el sexisme i els estereotips de gènere.

9.1. Anàlisi dades quantitatives

No s'ha pogut realitzar una anàlisi de dades quantitatives específiques sobre el recompte i anàlisi d'imatges o documents publicats, la informació d'aquest àmbit és de caràcter qualitatiu.

Taula 13 indicadors de comunicació

Indicador d'Anàlisi	Estat
L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista. Una Guia d'ús del llenguatge inclusiu o d'un manual d'imatge no sexista per a la Corporació, o la seva integració en les normes generals de comunicació	No, però l'àrea de comunicació es basa en el Codi deontològic del col·legi de Periodistes i el DIEC.
El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista.	sí
Tant a escala interna com externa (incloent xarxes socials), es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva i no sexista.	Des del departament de Comunicació sí.
Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de manera inclusiva.	Parcialment. (tendeix a la neutralitat genèrica, però sense inclusió sistemàtica)
S'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista.	No

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

9.2. Integració de dades qualitatives

Les entrevistes confirmen que l'Ajuntament fa ús de **llenguatge inclusiu i imatges no estereotipades** en la comunicació institucional.

Les dades del qüestionari manifesten **manca de formació i sensibilització**: Un comentari reclama: *"estaria bé fer més formacions a la corporació (llenguatge no sexista, sensibilització, etc.), no només dirigides als treballadors i treballadores sinó també als equips de govern (sobretot)..."*.

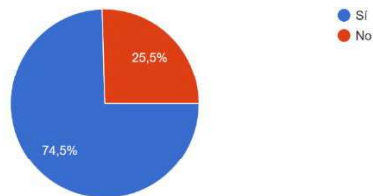




Un comentari expressa la necessitat d'educar al personal de la plantilla sobre la importància d'aquest tema... Es percep que l'ús del llenguatge inclusiu no és una pràctica estesa i interioritzada, sinó una responsabilitat delegada o esporàdica, mancada de transversalitat. La percepció de la necessitat de "donar a conèixer millor el Pla" (fet recurrent) inclou la difusió de criteris de comunicació.

Gràfic 13: 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

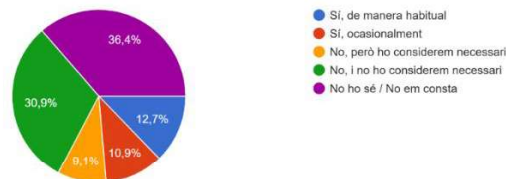


29

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

Gràfic 14: Resultat d'enquesta activació del protocol

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

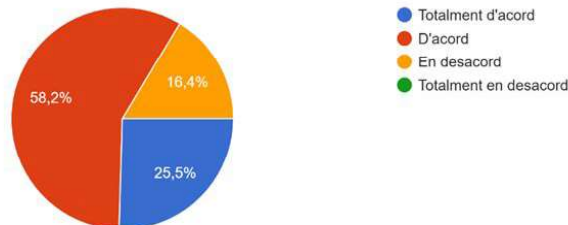
Gràfic 15: Resultat d'enquesta activació del protocol





17. Consideres que l'Ajuntament projecta una imatge pública i interna que promou la igualtat de gènere?

55 respostes

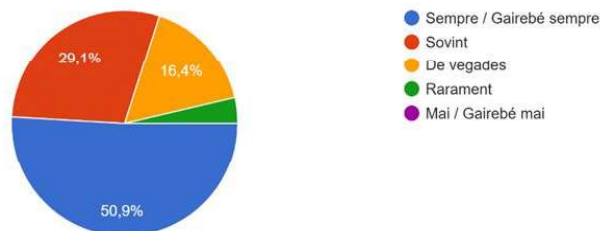


Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

Gràfic 16: Resultat d'enquesta activació del protocol

18. Creus que l'Ajuntament aplica una comunicació no sexista en els seus documents, imatges i campanyes internes i externes?

55 respostes



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

9.3 Conclusions

L'anàlisi de l'ús del llenguatge i la imatge corporativa ens diu que l'Ajuntament d'Argentona té pendent la sistematització de la perspectiva de gènere en la comunicació:

- Tot i la manca d'una guia de comunicació inclusiva i no sexista formalment aprovada, s'evidencia una voluntat d'actuació mitjançant la creació d'un grup de treball específic des de la Comissió del Pla d'Igualtat. La realització de tres reunions amb l'àrea de comunicació indica un procés incipient de sensibilització i una via de treball oberta per a la futura transversalització.
- La demanda explícita de formació en llenguatge no sexista dirigida a la Corporació i equips de govern indica la necessitat de formació és imprescindible per garantir la coherència i la legalitat de les





comunicacions institucionals per complir l'article 14 de la Llei Orgànica 3/2007 i les normatives de funció pública.

El repte que ha d'assumir el II Pla en aquest àmbit és doble:

- **Normalitzar internament l'ús del llenguatge i la imatge no sexista** a través de la creació i difusió d'una guia de comunicació de gènere obligatòria.
- **Garantir la transversalitat** mitjançant la formació específica i obligatòria per a tots els nivells, especialment per a aquelles àrees amb un elevat impacte comunicatiu.

10. SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

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.

31

10.1. Anàlisi de les dades quantitatives

Anàlisi de la sinistralitat i les baixes temporals (2022-2025):

Taula 14 sinistralitat i IT

Tipus (2022-2025)	done s	home s	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.





10.2. Integració de dades qualitatives

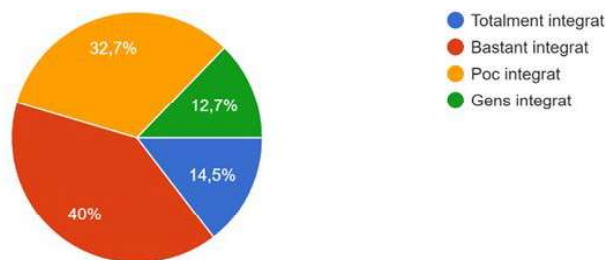
Les entrevistes denoten diferències en la percepció en les persones entrevistades de la integració de la perspectiva de gènere en els riscos laborals. Hi ha dubtes sobre si els riscos psicosocials s'avaluen diferenciadament segons les càrregues de gènere o si s'haurien d'avaluar cas per cas, no per gènere.

Les respostes de la plantilla mostren que el 54,5% percep que la perspectiva de gènere està adequadament integrada en aquesta avaluació, mentre que un 43,4% considera que la integració és escassa o nul·la.

Gràfic 12: Resultat d'enquesta Riscos psicosocials

Pregunta19. 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



32

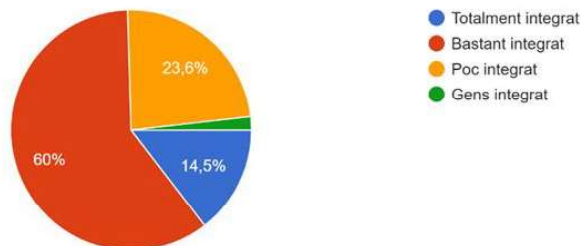
Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

Gràfic 17: Resultat d'enquesta activació del protocol





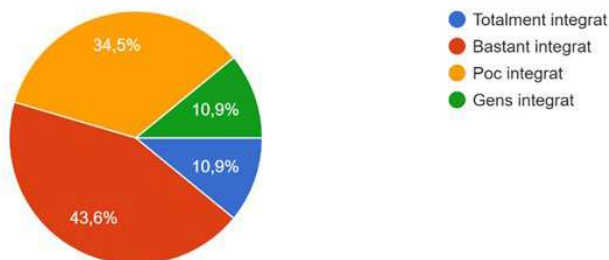
Per prevenir la violència de gènere en l'àmbit laboral (assetjament, discriminació):
55 respostes



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

Gràfic 18: Resultat d'enquesta riscos ergonòmics

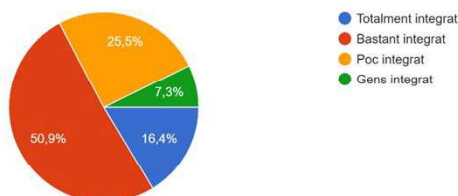
Per reduir els riscos ergonòmics (postures, moviments repetitius):
55 respostes



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

Gràfic 19: Resultat d'enquesta riscos químics

Per reduir l'exposició a agents químics, físics i biològics:
55 respostes



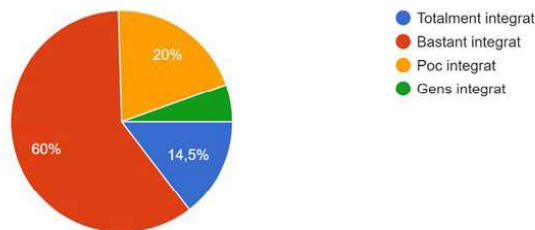
Font: Resultats de l'enquesta distribuïda al personal de l'Ajuntament d'Argentona, 2025

Gràfic 20: Resultat d'enquesta salut reproductiva





Per garantir la prevenció de la salut reproductiva, l'embaràs i la lactància:
55 respostes



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

Un altre aspecte destacat és la detecció de risc de **violència externa**, especialment en les àrees d'atenció al públic. Aquest tipus de violència pot tenir greus conseqüències en la salut mental i física del personal, provocant patologies com l'estrès, l'ansietat o la por. L'enquesta indica que el 83,6% de les persones enquestades considera que es fa prevenció en assetjament laboral, mentre que un 45,6 % creu que no està prou integrat.

Un comentari recurrent a l'enquesta destaca la necessitat de prendre mesures específiques per evitar l'estrès laboral **"S'han de prendre mesures per evitar estres a les persones treballadores"**. En aquest sentit, el 45,6% de les persones enquestades considera que les **mesures preventives actuals no són suficients** per reduir els riscos ergonòmics, malgrat que totes les persones treballadores d'aquesta Corporació reben formació específica respecte els riscos del lloc de treball que ocupen al incorporar-se tal com s'estableix a la normativa de PRL.

Malgrat el comentari recurrent anteriorment esmentat, en data 4 de novembre de 2025 aquesta Corporació ha ofert una dinàmica amb una duració de 4 hores en horari de feina efectiva, a tot el personal, per treballar els aspectes estressors en l'àmbit laboral, a la qual només han assistit 33 persones de les 147 que conformen la plantilla actual. Aquesta dada suposa una participació del 22,44%.

10.3. conclusions

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.

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.

S'ha expressat la necessitat de promoció activa del teletreball i la flexibilitat horària com a mesures de conciliació per a reduir la tensió del conflicte treball-família.

Es necessita incloure l'anàlisi de la càrrega mental, l'estrès, l'esgotament professional (burnout) del personal, les tasques de cura i els factors associats a la violència externa i les mesures preventives. El baix acord en la P.19 (45,4%) confirma que els riscos derivats de la **càrrega mental, el doble torn o la violència de tercers** tot i ser reconeguts i formalment avaluats, no apliquen les mesures correctores adients.

Dissenyar i impartir sessions formatives dirigides al personal més exposat a la violència de tercers (segons avaluació de riscos), per a l'aplicació efectiva i rigorosa del Protocol.

Necessitat de formació especialitzada per una formació en PRL desagregada i específica, adreçada a les diferents tipologies de riscos per sexe i lloc de treball.

11 . CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Aquest eix avalua el grau d'integració de la igualtat de gènere en l'estructura, la cultura i la documentació formal de l'Ajuntament. L'anàlisi de la cultura se centra a avaluar si el compromís es tradueix en una pràctica quotidiana i en un lideratge visiblement compromès.

La cultura organitzacional ha de reflectir i promoure els principis ètics de no-discriminació i igualtat d'oportunitats, tal com estableix la legislació de funció pública i els propis instruments de gestió (codi d'ètica).

11.1. Dades qualitatives.





L'Ajuntament d'Argentona ha demostrat un compromís formal amb la igualtat, concretat en els següents punts:

La Corporació va disposar del **I Pla Intern d'Igualtat (2022-2025)**, el qual va permetre l'elaboració d'una primera diagnosi i l'establiment d'una **estructura de treball** per a la igualtat. El I Pla va aconseguir formalitzar la base legal de la igualtat i va propiciar la introducció inicial d'un marc d'anàlisi de gènere en la gestió de personal (desagregació de dades parcials). No obstant això, es va detectar un grau d'implementació incomplet en la transversalització de la perspectiva de gènere en la documentació corporativa i en la gestió de riscos psicosocials. L'existència d'estructures formals és la base per al desenvolupament de les polítiques d'igualtat.

L'Ajuntament d'Argentona demostra un **compromís institucional** amb la política d'igualtat, reflectit en l'existència d'una **Comissió d'Igualtat formalitzada i constituïda en data 03/05/2023**.

L'estructura de l'Ajuntament compta amb una figura com a referent d'Igualtat adscrita a la Regidoria d'Igualtat, Feminismes i LGTBIQ+, la qual actua com a punt focal i motor impulsor de les polítiques de gènere a nivell intern i extern.

Comissió negociadora del II Pla constituïda per a l'aprovació del II Pla, compleix amb l'obligació legal pel que fa a la representació de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores. L'objectiu és garantir una presència equilibrada en la presa de decisions del nou Pla.

Taula 15 Documents

Tipus de Documentació	Recollida explícita de la Igualtat	Observacions tècniques	
Missió, visió i valors		Es fa referència a valors genèrics de no-discriminació i de la Igualtat de gènere com a eix estratègic.	Reglament de polítiques d'igualtat de gènere III Pla de justícia de Gènere
Codi d'ètica / Codi de conducta	Sí	Recull explícitament la igualtat i els respecte als drets humans i la llibertat.	Enllaç al document
Normativa interna (processos interns)		La majoria dels procediments de gestió de persones (selecció, promoció, formació) (Ex: revisió de temaris, paritat en tribunals).	
Manual		Està en procés de revisió i	En procés de revisió





d'acollida		elaboració	
Conveni col·lectiu	Sí	El Conveni col·lectiu que recull la totalitat dels drets laborals.	Enllaç al document

Drets laborals de les persones víctimes de violència masclista

L'Ajuntament garanteix el compliment de la Llei Orgànica 1/2004 i la normativa autonòmica, vetllant pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. Aquests drets es gestionen mitjançant el departament de Recursos Humans i s'articulen a través de l'acreditació de la situació legalment reconeguda.

Comunicació

L'Ajuntament duu a terme accions de comunicació de la igualtat amb una combinació d'enfocaments:

Es realitzen **campanyes de sensibilització i visibilitat de la igualtat** en dates clau com el **25N**, el **8M**, el **28 J** i durant les **festes locals**, establint un compromís públic i social.

La comunicació també s'activa com a resposta a situacions concretes (p. ex., la comunicació del Protocol d'assetjament, entre d'altres).

El II Pla ha d'impulsar l'ús d'un llenguatge no sexista i inclou en totes les comunicacions.

Actualment, l'ajuntament disposa del reconeixement de bona pràctica **del [Taller de noves tecnologies TIC](#), inclòs al Banc de bones pràctiques** relacionades amb la promoció de la igualtat d'oportunitats.

El Departament de Recursos Humans compta amb personal amb **formació específica en matèria d'igualtat** i perspectiva de gènere, imprescindible per a la gestió neutra dels processos de selecció, contractació i promoció. Aquesta formació s'ha de consolidar per a tot el personal amb funcions de comandament i de gestió de persones.

11.2 . Conclusions

La igualtat de gènere ha de ser explícita en els documents i procediments corporatius per tal d'evitar l'ambigüitat en la gestió de la plantilla:

La plantilla **reclama explícitament** que la formació en igualtat (p. ex., llenguatge no sexista) s'adreci prioritàriament "*als equips de govern (sobretot)*" per garantir un "*major compromís i transversalitat del Pla a tots*





els nivells". La cultura es veu com a un element "*imposat*" i no com a una responsabilitat compartida des del lideratge.

La percepció que el Protocol d'assetjament laboral "*no serveix de gaire, és només per emplenar l'expedient*" o la manca de confiança que originen les comunicacions sense activar la denúncia d'assetjament (5 comunicacions vs. 4 denúncies internes), reflecteix una cultura que necessita generar confiança en els mecanismes formals. Es percep un entorn insegur per a la denúncia o el qüestionament de les pràctiques discriminatòries o de risc (p. ex., assetjament vertical per poder).

La demanda d'una major **difusió del Pla intern i formació contínua** per garantir el compromís i la transversalitat, i per impulsar la sensibilització i l'actuació dels càrrecs de responsabilitat, es concreta en dues línies: **1)** L'exigència que "els càrrecs amb responsabilitat actuïn activament davant situacions que contradiuen el Pla", i **2)** la necessitat d'una major avaluació i difusió, fent avaluacions contínues per garantir el compromís i la transversalitat".

13 PRINCIPALS RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

Es confirma l'existència d'un compromís polític i d'una cultura organitzativa amb valors d'igualtat. No obstant això encara persisteixen desigualtats estructurals i obstacles que requereixen una intervenció planificada i transversal.

13.1. Fortaleses i compromís institucional

Es consoliden els següents factors com a pilars per a la implementació del nou Pla:

- La Corporació manté una plantilla amb una **presència femenina majoritària (56% Dones)**.
- S'evidencia una **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, accés i en la retribució base (sense complements), la qual cosa genera una bona base de confiança.
- La continuïtat d'un **III Pla de Justícia de Gènere** i la voluntat d'elaborar un nou protocol d'assetjament són indicadors clars de la intenció institucional d'avançar en la matèria.





13.2. Àrees prioritàries d'intervenció

Els reptes principals resideixen en la necessitat de garantir la transversalitat.

- o Infrarepresentació femenina persistent en àrees masculinitzades (brigada, policia)
- o Desequilibri retributiu en els diferents llocs de treball corresponents als grups com A2 i C1 un cop s'apliquen els complements salarials, a valorar amb l'auditoria retributiva.
- o L'exercici dels drets de conciliació.
- o Avaluació dels riscos psicosocials i aplicació de les mesures preventives per prevenir-los (càrrega mental, violència de tercers).
- o Anàlisi formal de la retribució (previst) per complementar la diagnosi.
- o Existeix una problemàtica activa d'assetjament que es resol majoritàriament per la via de comunicació i no de denúncia interna. S'han produït 9 incidències: 5 comunicacions (55.56%) vs. 4 denúncies internes (44.44%).
- o El principal factor de risc és l'assetjament vertical descendent i per raó de poder i la violència externa.
- o La igualtat és percebuda com un requisit burocràtic i no com un valor estratègic integrat. Hi ha una cultura de la presencialitat que penalitza la conciliació. Hi ha demanda de formació en igualtat per a l'equip de govern. Percepció que el Pla "és només per emplenar l'expedient" (baixa credibilitat).
- o Reclamació de formació obligatòria en llenguatge no sexista i sensibilització per a tota la Corporació.
- o Instruments de gestió pendents: S'identifica la necessitat de registrar de forma sistemàtica les dades desagregades per sexe en tots els àmbits. Es reclama l'elaboració d'un Codi d'Ètica amb règim sancionador clar.
- o Transversalització: La implementació del pla exigeix la implicació activa de totes les Regidories, que ara veuen la Igualtat com a una tasca única del departament d'Igualtat.

39

13.3 Conclusions per al II Pla Intern d'Igualtat (2026-2030)

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.

Línia 1: Estratègia i organització interna de l'organisme





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.

40

Línia 2: Representativitat de les dones

1. Promoure la participació femenina en llocs amb infrarrepresentació (p. ex., Policia Local, brigada, etc.).
2. Incloure la perspectiva de gènere en la revisió de la Relació de Llocs de Treball (RLT) per revalorar la classificació de llocs on hi ha desequilibri.

Línia 3: Igualtat retributiva

1. **Auditoria retributiva:** realitzar i difondre l'auditoria retributiva i el registre salarial per determinar l'origen de les bretxes salarials en complements.
2. **Correcció i transparència:** Proposar la correcció dels factors de gènere detectats en l'assignació de complements (p. ex., productivitat, disponibilitat) en la pròxima RLT.

Línia 4: Accés al treball, formació i desenvolupament professional





1. Inserir formació contínua i obligatòria en igualtat, llenguatge inclusiu i perspectiva de gènere per a tot el personal (especialment per a comandaments i membres de tribunals de selecció).
2. Establir l'obligació de recollir i analitzar dades desagregades per sexe en tots els processos de promoció i en el Pla de formació anual.

Línia 5: Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral

1. Estudiar mesures de conciliació flexibles, eliminant els entrebancs burocràtics.
2. Dissenyar accions per promoure un ús equilibrat dels permisos de conciliació.

Línia 6: Violència masclista dins l'àmbit laboral

1. Aprovació i difusió del nou Protocol d'assetjament laboral.
2. Garantir la formació especialitzada per a la Comissió d'Investigació.
3. Reforç de la Comissió d'investigació (ampliació i assessoria legal).
4. Establiment de sessions de sensibilització anuals per a tot el personal per fer conèixer el Protocol i les mesures de protecció.

41

Línia 7: Salut i prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere

1. Iniciar la revisió de les fitxes de PRL
2. Elaborar un mapa de riscos centrat en els riscos psicosocials.
3. Desenvolupar i difondre protocols preventius de risc psicosocial.

ANNEX 1

Enquesta II Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Argentona (2026-2030)

Objectiu: Aquesta enquesta forma part del procés de diagnosi per a l'elaboració del II Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Argentona. El seu objectiu és recollir la vostra percepció i coneixement sobre diferents aspectes relacionats a aspectes interns de la nostra organització. Les





vostres respostes són fonamentals per identificar els reptes i les oportunitats de millora, i ens permetran dissenyar un Pla més eficaç i adaptat a les necessitats reals de la plantilla.

Confidencialitat: Les vostres respostes són totalment anònimes i confidencials. La informació recollida serà tractada de forma agregada i només amb finalitats estadístiques. En cap cas es podrà identificar cap persona individualment.

Temps estimat per completar l'enquesta: (Temps estimat, p. 5 minuts)

-
1. **Dades bàsiques**
 - o Home - Dona - No binari - Prefereixo no dir-ho
 2. **Edat:**
 - o Menys de 25 anys - De 25 a 34 anys - De 35 a 44 anys
 - o De 45 a 54 anys - De 55 a 64 anys
 3. **Departament / àrea de treball:**
 - o [Llista de departaments i una opció altre / específica: ____]
 4. **Tipus de contracte:**
 - o Personal funcionari de carrera Personal funcionari interí
 - o Personal laboral indefinit Personal laboral temporal
 - o Altre (especifica): _____
 5. **Antiguitat a l'Ajuntament d'Argentona:**
 - o Menys d'1 any - D'1 a 5 anys - De 6 a 10 anys
 - o D'11 a 20 anys - Més de 20 anys
 6. **Ocupes algun lloc amb responsabilitat de comandament o coordinació d'equips?**
 - o Sí - No
 7. **Creus que la igualtat de gènere és un valor integrat a la cultura de l'organització de l'Ajuntament d'Argentona?**
 - o Totalment d'acord - D'acord - Ni d'acord ni en desacord
 - o En desacord - Totalment en desacord
 8. **Consideres que el procés de selecció i contractació a l'Ajuntament afavoreix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?**
 - o Totalment d'acord - D'acord - Ni d'acord ni en desacord
 - o En desacord - Totalment en desacord
 9. **Creus que les possibilitats de promoció interna a l'Ajuntament són equitatives per a dones i homes?**
 - o Totalment d'acord - D'acord - Ni d'acord ni en desacord
 - o En desacord - Totalment en desacord
 10. **En la teva percepció, creus que existeix igualtat retributiva (salari i complements) entre dones i homes que ocupen llocs de feina que requereixen qualificacions, esforços, responsabilitats i/o condicions de treball similars?**
 - o Totalment d'acord - D'acord - Ni d'acord ni en desacord
 - o En desacord --Totalment en desacord - No ho sé / No tinc prou informació
 11. **Creus que algunes professions o llocs de feina, que tradicionalment han estat ocupats majoritàriament per dones o**





que impliquen tasques de cura/atenció a les persones, estan infravalorats salarialment en comparació amb altres que, sent d'un nivell similar, han estat més masculinitzats?

Sí, definitivament - Sí, possiblement - Ni sí ni no

No, probablement no - No, gens - No ho sé / No tinc prou informació

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

o Totalment d'acord - D'acord - Ni d'acord ni en desacord

o En desacord - Totalment en desacord

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

o Més flexibilitat horària (entrada/sortida)

o Més opcions de teletreball

o Permisos retribuïts per a cura de familiars (més enllà dels legals)

o Suport per a la cura de menors/persones dependents (p. ex., ajudes, serveis)

o Sensibilització per a la corresponsabilitat (implicació de dones i homes en la cura)

o Altres (especifica): _____

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

o Sí, el conec bé - Sí, però el conec superficialment

o No - No n'estic segur/a

15. En cas de patir o detectar una situació d'assetjament laboral, sabries a qui dirigir-te o què fer dins de l'organització?

o Sí, ho tinc clar - Crec que sí, però tindria dubtes

o No, no sabria què fer - No n'estic segur/a

16. Consideres que l'Ajuntament projecta una imatge pública i interna que promou la igualtat de gènere?

o Totalment d'acord - D'acord - Ni d'acord ni en desacord

o En desacord - Totalment en desacord

17. Creus que l'Ajuntament aplica una comunicació no sexista en els seus documents, imatges i campanyes internes i externes?

o Sempre / Gairebé sempre - Sovint - De vegades

o Rarament - Mai / Gairebé mai

18. 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:

o **Per reduir els riscos psicosocials (estrès, càrrega de treball, etc.):**

▪ Totalment integrat - Bastant integrat - Poc integrat

▪ Gens integrat - No ho sé

o **Per erradicar la violència de gènere en l'àmbit laboral (assetjament, discriminació):**





- Totalment integrat - Bastant integrat - Poc integrat
 - Gens integrat -No ho sé
 - **Per reduir els riscos ergonòmics (postures, moviments repetitius):**
 - Totalment integrat - Bastant integrat - Poc integrat
 - Gens integrat -No ho sé
 - **Per reduir l'exposició a agents químics, físics i biològics:**
 - Totalment integrat -Bastant integrat
 - Poc integrat -Gens integrat -No ho sé
 - **Per garantir la prevenció de la salut reproductiva, l'embaràs i la lactància:**
 - Totalment integrat -Bastant integrat -Poc integrat
 - Gens integrat -No ho sé
 - **La gestió global de la prevenció dels riscos laborals a l'Ajuntament considera activament les diferències de gènere en l'exposició als riscos (segons el tipus de tasca, departament, etc.) i en les patologies associades a la feina, incloent aquelles que afecten de manera diferenciada dones i homes (com ara la càrrega mental, riscos psicosocials, riscos reproductius o musculoesquelètics específics).**
 - Totalment integrat - Bastant integrat -Poc integrat
 - Gens integrat - No ho sé
- 19.Vols afegir algun comentari o suggeriment sobre el Pla d'Igualtat o qualsevol altre aspecte relacionat amb la igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Argentona? (Pregunta oberta)**
- Quadre de text per a la resposta

44

Agraïment:

Moltes gràcies per la vostra participació i per la vostra valuosa contribució a l'elaboració del II Pla Intern d'Igualtat 2026-2030.

Entrevistes a persones Clau

Rol de l'entrevistadora: referent d'Igualtat

Objectiu de l'entrevista: Recollir percepcions, experiències i propostes de les persones clau sobre la situació de la igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Argentona, com a part de la diagnosi per al II Pla Intern d'Igualtat 2026-2030.

Benvinguda: Bon dia, gràcies per dedicar-nos el teu temps.

Presentació : Com saps, estem en el procés de diagnosi per elaborar el II Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Argentona (2026-2030). Aquesta entrevista forma part d'aquest procés i té com a objectiu recollir la teva valuosa visió i experiència sobre la igualtat de gènere en la nostra organització.





Confidencialitat: Totes les teves respostes seran tractades de forma totalment anònima i confidencial. La informació s'utilitzarà de manera agregada en l'informe de diagnosi, sense identificar cap persona. Tens alguna pregunta sobre això?

Gravació: per poder transcriure-la amb precisió i no perdre cap detall. Aquesta gravació només s'utilitzarà per a la transcripció i serà esborrada un cop finalitzat el procés. Hi estàs d'acord?

Temps estimat: L'entrevista durarà aproximadament 35 minuts.

1. **Pregunta** Per començar, podries descriure breument el teu rol i responsabilitats actuals a l'Ajuntament d'Argentona? Quant de temps fa que treballes aquí?
2. **Pregunta:** En general, com perceps la integració del valor de la igualtat de gènere en el dia a dia de l'organització? Creus que és una prioritat real o que es queda més en el discurs?
 - o Podries donar exemples de com es manifesta la igualtat (o la manca d'ella) en la teva àrea o en l'Ajuntament?
 - o Es fomenta la participació de dones en espais de decisió o en determinades professions?
3. **Accés, promoció i retribucions:** Des de la teva experiència, consideres que els processos de selecció, contractació i promoció a l'Ajuntament són equitatius per a dones i homes? I pel que fa a la igualtat retributiva, creus que hi ha bretxes entre dones i homes que ocupen llocs de feina de similar valor o responsabilitat? Pots posar-me algun exemple (sense necessitat de noms concrets)?
 - o Hi ha alguna àrea o perfil on es noti més la desigualtat o la manca de representació d'un sexe?
 - o Creus que hi ha rols o professions (p. ex. tasques de cura vs. tècniques) que estan infravalorats salarialment independentment del seu nivell de responsabilitat, i com creus que això afecta a les dones?
4. **Corresponsabilitat i conciliació:** Quina és la teva percepció sobre les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que s'ofereixen a l'Ajuntament? Són prou conegudes i utilitzades?
 - o Quines mesures creus que són les més efectives o les més necessàries?
 - o La cultura de l'organització recolza realment la conciliació?
5. **Violència masclista, assetjament i comunicació no sexista:** Tens coneixement del protocol d'actuació davant l'assetjament? En cas de patir o detectar una situació, sabries com actuar o a qui adreçar-te?
 - o Creus que hi ha una sensibilització suficient sobre aquests temes?
 - o S'utilitza un llenguatge inclusiu i imatges no estereotipades en la comunicació de l'Ajuntament?
 - o Com s'han abordat els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista a l'organització?
6. **Salut laboral i PRL amb perspectiva de gènere:** En relació a la salut laboral i la prevenció de riscos laborals (PRL), creus que es





tenen en compte les diferències de gènere a l'hora d'identificar riscos i prevenir malalties? És a dir, es considera les diferències de gènere a l'hora de desenvolupar diferents patologies (p. ex., càrrega mental, riscos ergonòmics en feines feminitzades, riscos reproductius)?

- o Creus que la formació en PRL inclou aquesta perspectiva de gènere?
- o S'avaluen els riscos psicosocials tenint en compte les càrregues diferenciades?

9. **Reptes** Tenint en compte tot el que hem comentat i la diagnosi actual, quin creus que ha de ser el principal repte o la prioritat número u del II Pla Intern d'Igualtat 2026-2030?

- o Quines propostes concretes faries per superar els obstacles identificats?
- o Quines noves mesures o iniciatives creus que caldria incloure en el proper Pla?
- o Com es podria garantir un major compromís i transversalitat del Pla a tots els nivells de l'Ajuntament?

Moltes gràcies per la teva col·laboració i per compartir la teva valuosa perspectiva. La informació que ens has proporcionat serà molt útil per a la diagnosi del II Pla.

Et farem arribar un resum de les conclusions del procés de diagnosi un cop estigui finalitzat."

Tens alguna pregunta final o vols afegir alguna cosa?

