

PLA D'IGUALTAT INTERN

**AJUNTAMENT DE SANT
ANDREU DE LA BARCA**

Índex

Introducció	3
Determinació de les parts que el concerten	4
Àmbit personal, territorial i temporal	4
Informe del diagnòstic	5
Resum de la diagnosi i dades clau	5
Orientacions	7
Resultats de l'auditoria salarial	9
Objectius del pla d'igualtat	13
Objectius generals	13
Objectius específics	13
Pla d'acció i calendari de treball	14
Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	22
Eines de seguiment	22
Indicadors	22
Avaluació del Pla	23
Composició de la comissió de seguiment i avaluació	23
Funcions de la comissió de seguiment i avaluació	23
Procediment de modificació i resolució de discrepàncies	24
Òrgan competent	24
Causas de modificació del Pla	25
Inici del procediment de modificació	25
Tramitació de la proposta	26
Aprovació de les modificacions	26
Procediment d'interpretació	26
Resolució de discrepàncies	26
Mediació	27
Altres vies de resolució	27

Introducció

L'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca, en el marc del seu compromís amb els valors democràtics, la justícia social i la igualtat d'oportunitats, impulsa el present Pla d'Igualtat com a instrument estratègic per promoure la igualtat efectiva entre dones i homes dins de l'organització municipal.

Aquest Pla s'erigeix com una eina fonamental per garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans i en el funcionament intern de l'organització, contribuint a la construcció d'una administració pública més equitativa, inclusiva i exemplar.

L'elaboració d'aquest Pla respon, en primer lloc, al compliment de les obligacions establertes en la normativa vigent en matèria d'igualtat, així com a la voluntat de donar resposta a les necessitats detectades en l'àmbit organitzatiu.

Així mateix, aquest Pla s'emmarca en la voluntat política i tècnica de l'Ajuntament de consolidar una cultura institucional basada en la igualtat de tracte i d'oportunitats, la no discriminació i el respecte a la diversitat, entenent que aquests principis són essencials per a una administració pública moderna, eficient i orientada al servei a la ciutadania.

En el context actual, marcat per l'impuls de les polítiques públiques d'igualtat i per una major exigència social en relació amb la transparència i la responsabilitat institucional, els plans d'igualtat esdevenen instruments imprescindibles per avançar cap a una igualtat real i efectiva.

Aquests plans permeten identificar possibles desigualtats estructurals i establir mesures concretes per corregir-les en àmbits com l'accés a l'ocupació pública, la promoció professional, la formació, les condicions de treball o la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

A més, en l'àmbit de les administracions públiques, representen una oportunitat per exercir un paper exemplificador davant la societat, impulsant valors d'igualtat i equitat en el conjunt del territori.

La implementació del present Pla d'Igualtat té com a finalitat avançar cap a un model organitzatiu que incorpori la perspectiva de gènere de manera transversal i sistemàtica.

En aquest sentit, es preveu:

- Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitat entre el personal de l'Ajuntament.
- Detectar i eliminar possibles situacions de desigualtat o discriminació.
- Promoure una organització del treball que afavoreixi la conciliació i la corresponsabilitat.
- Impulsar la igualtat retributiva i la transparència en les condicions laborals.
- Fomentar un entorn de treball segur, respectuós i lliure de qualsevol forma d'assetjament.

Aquest impacte es desplegarà mitjançant un conjunt ordenat de mesures, definides a partir d'un diagnòstic previ de la situació i sotmeses a mecanismes de seguiment i avaluació continuada.

L'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca ha impulsat, al llarg dels darrers anys, diverses accions orientades a promoure la igualtat de gènere i la no-discriminació dins de l'organització.

Entre aquestes iniciatives es poden incloure, entre d'altres, el desenvolupament de mesures de conciliació, la promoció d'accions formatives en matèria d'igualtat, la incorporació de llenguatge inclusiu en la comunicació institucional o l'adopció de protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.

El present Pla recull i sistematitza aquests antecedents, tot establint un marc estratègic que permet avançar cap a una política d'igualtat més integral, coherent i estructurada.

Determinació de les parts que el concerten

Les parts que concerten el pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per la representació de l'empresa i la representació de la plantilla, que acordem l'aprovació del present pla d'igualtat, segons núm. Decret 2025DECL000820.

- Per part de la representació de l'empresa:
Xavier Vila Ratés (Regidor d'Organització i Personal)
Marta Costa Boira (Cap del Departament de Recursos Humans)
Alicia Batalloso Fernández (Tècnica del Departament de Recursos Humans)
- Per part de la representació legal de les persones treballadores:
Carlota Lara Atienza
Tania Ríos Carretero
Miguel Ángel Sánchez Lemos

Àmbit personal, territorial i temporal

El present pla d'igualtat s'aplicarà a tota la plantilla, inclòs el personal directiu, i a tots els centres de treball.

La vigència del present pla d'igualtat és de quatre anys a comptar des de la data de la seva aprovació pel Ple.

L'auditoria salarial tindrà una vigència de 4 anys, coincidint amb la temporalitat del present pla d'igualtat.

Informe del diagnòstic

Resum de la diagnosi i dades clau

Aquest apartat sintetitza els resultats més rellevants extrets del procés de diagnosi, una anàlisi que combina tant dades quantitatives com dades qualitatives. L'objectiu d'aquesta síntesi és posar en relleu les tendències, les fortaleeses consolidades i, sobretot, els punts crítics que requereixen una actuació prioritària.

Eix d'anàlisi	Resum de conclusions i dades clau
1. Cultura i política d'igualtat de gènere	L'Ajuntament disposa d'una trajectòria sòlida i una visió compromesa amb la igualtat, sustentada en recursos com l'Escola d'Igualtat i l'Espai Dona. No obstant això, es detecta una baixa visibilitat interna de les polítiques: mentre que les accions cap a la ciutadania són conegudes, el detall del Pla d'Igualtat és sovint ignorat per la plantilla. L'enquesta, que ha comptat amb la participació de 77 persones, evidencia que la igualtat es percep de vegades com un tema secundari o responsabilitat d'altres àrees a causa de les elevades càrregues de feina de les direccions.
2. Representativitat i distribució d'homes i dones	La plantilla municipal està composta per 107 dones (53,8%) i 86 homes (43,2%), mostrant una feminització global de l'organització. Tot i que el 58% de la plantilla considera que els càrrecs de lideratge estan equilibrats, existeix una segregació horitzontal persistent: el Grup A2 està format en un 79,5% per dones, mentre que serveis com la Policia o la Brigada (Grup C1) tenen una majoria d'homes (55,4%). A l'esfera política s'observa paritat, amb 10 dones i 11 homes al Ple municipal.
3. Política de recursos humans	Es valora la transparència en la publicació de les taules salarials, encara que la comunicació jeràrquica en matèria de Recursos Humans es percep com a poc fluida. L'auditoria retributiva ha detectat una bretxa salarial global del 5,5% a favor dels homes, tant en la mitjana com en la mediana. Aquesta desigualtat s'explica principalment pel complement específic, on la bretxa assoleix el 18,3%, indicant que els llocs amb complements més elevats estan ocupats majoritàriament per homes.
4. Formació i desenvolupament professional	Un 46% de les persones enquestades afirma haver promocionat de grup laboral des de la seva incorporació. Malgrat que el 72% creu que l'Ajuntament garanteix la



	igualtat d'accés a la formació, la percepció d'objectivitat disminueix en els processos de promoció interna: un 36% es mostra en desacord amb el fet que aquests processos siguin transparents o coneguts per tota la plantilla.
5. Condicions i seguretat laboral	La satisfacció amb les condicions físiques del lloc de treball és general, però preocupen els riscos psicosocials: el 43% de la plantilla afirma sentir-se emocionalment esgotada sovint i el 46% manifesta un esgotament freqüent en l'últim mes. A més, un 30,2% de les persones treballadores indica haver patit algun accident o malaltia laboral durant la seva trajectòria a l'Ajuntament.
6. Comunicació, imatge i llenguatge	L'Ajuntament realitza un esforç actiu en l'ús d'una imatge inclusiva i neutra. L'anàlisi de les xarxes socials (Instagram) revela que el 85% dels textos utilitza un llenguatge inclusiu i el 55% de les imatges mostren un equilibri de gènere. Tot i això, les 10 ofertes de treball analitzades mostren un ús del masculí genèric en els títols dels llocs, tot i mantenir descripcions neutres en el seu detall.
7. Usos del temps i conciliació	L'equiparació dels permisos de naixement a 20 setmanes és una fita clau, tot i que genera reptes en l'organització operativa del treball. Existeix una percepció de gènere diferenciada en el reconeixement de la feina: el 46% de les dones enquestades considera que els homes reben més visibilitat i reconeixement, davant només un 10% dels homes que comparteix aquesta visió.
8. Prevenció de l'assetjament i actituds sexistes	L'organització disposa d'un protocol contra l'assetjament, però la seva gestió interna es veu dificultada pels vincles personals de llarga durada entre la plantilla. En l'àmbit del reconeixement informal entre companys, un 32% identifica encara un predomini favorable als homes, fet que suggereix la persistència de biaixos culturals en les relacions laborals quotidianes.

Orientacions

Eix d'anàlisi	Orientacions estratègiques
1. Cultura i política d'igualtat de gènere	Professionalització de la comunicació interna: Dissenyar un pla de comunicació específic perquè la plantilla conegui el detall de les mesures del Pla d'Igualtat i se senti partícip de les polítiques internes. Fomentar que la igualtat es percebi com un eix transversal i no com una responsabilitat exclusiva d'un departament.
2. Representativitat i distribució d'homes i dones	Impuls a la <i>des-segregació</i> horitzontal: Implementar mesures d'acció positiva i fomentar candidatures del sexe infrarepresentat en serveis fortament masculinitzats (Policia, Brigada) o feminitzats (Serveis Socials). Revisar els criteris d'ocupació de càrrecs tècnics per eliminar biaixos tradicionals.
3. Política de recursos humans	Millora de la comunicació jeràrquica: Establir canals de comunicació més fluids des de les direccions cap a la plantilla, especialment en matèria d'igualtat, per evitar que aquests temes quedin en segon pla per la càrrega de feina. Garantir que la publicitat de les taules salarials vagi acompanyada d'una transparència retributiva real i entenedora.
4. Formació contínua i desenvolupament professional	Sistematització de dades i equitat en l'accés: Implementar la recollida de dades desagregades per gènere en l'accés a la formació. Dissenyar mecanismes que garanteixin que les capacitats de conciliació i la categoria laboral no siguin una barrera per al desenvolupament professional.
5. Condicions i seguretat laboral	Gestió de la salut psicosocial: Revisar l'organització del treball per equilibrar les càrregues de feina de manera transversal. Millorar els mecanismes de gestió de conflictes interns en els departaments per evitar que els problemes quedin "enquistats" i afectin el benestar laboral.
6. Comunicació, imatge i llenguatge	Estandardització del llenguatge inclusiu: Difondre i fer efectiva la guia de llenguatge inclusiu de l'ajuntament a tots els departaments. Establir un format de treball comú i pautes clares per garantir la coherència institucional en l'ús de la imatge i el llenguatge no sexista.

7. Usos del temps i conciliació de la vida laboral i personal	Homogenització i organització del temps: Regular el teletreball de manera clara i homogènia per a tots els serveis. Millorar l'organització operativa del treball per donar resposta a l'ampliació dels permisos de naixement (20 setmanes) sense generar conflictes en els equips.
8. Prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació	Garantia d'imparcialitat i protecció: Considerar la gestió dels casos d'assetjament a través d'agents externs per garantir l'objectivitat davant els vincles personals de la plantilla. Realitzar accions de sensibilització per eliminar la por a activar el protocol i fomentar la tolerància zero davant actituds masclistes.

Sobre la base dels resultats exposats en la diagnosi, es defineixen a continuació una primera proposta d'orientacions estratègiques que han de guiar el disseny del futur Pla d'Acció. Aquestes línies d'actuació pretenen donar resposta a les necessitats detectades, mitjançant una planificació eficient, realista i transversal. La voluntat d'aquestes orientacions és transformar els diagnòstics obtinguts en mesures concretes i operatives que permetin avançar, de manera sostinguda.

Orientacions metodològiques per a la fase de disseny del Pla d'Acció

La següent fase de treball es centra en la definició del Pla d'Acció. Per a una planificació operativa, efectiva i transformadora, s'aconsella tenir presents els següents criteris metodològics:

- Priorització basada en l'impacte i la viabilitat: No totes les accions tenen el mateix potencial de transformació. Es recomana prioritzar aquelles mesures que tinguin una repercussió més directa en la reducció de les desigualtats identificades, avaluant prèviament la capacitat tècnica i pressupostària de l'Ajuntament per executar-les de manera realista.
- Temporalització realista i indicadors d'avaluació: El Pla ha d'establir un cronograma clar amb fites a curt, mitjà i llarg termini. Cada acció ha d'anar acompanyada, des de la seva concepció, d'indicadors de seguiment quantitatius i qualitatius que permetin avaluar l'eficàcia de la mesura i realitzar els ajustos necessaris durant el procés.
- Corresponsabilitat interdepartamental: El Pla d'Acció no ha de ser un document tancat de l'àrea o servei d'Igualtat. La seva implementació ha de ser un compromís compartit; per això, és vital que cada regidoria assumeixi la responsabilitat de les accions que els pertocuen, garantint així la implicació de tot l'equip de govern i del personal tècnic.

Espais de participació activa: Es recomana que la participació de la plantilla no quedi reduïda a la fase de diagnosi. El disseny de les mesures ha de comptar amb la validació i la col·laboració dels diferents equips, fomentant espais de retorn i cocreació que

garanteixin que les solucions responen realment a les necessitats i expectatives detectades.

Resultats de l'auditoria salarial

Segons el Real Decret 902-2020:

“L'Auditoria Retributiva té per objectiu d'obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. D'aquesta manera, haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se per garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment del mencionat sistema retributiu.”

La mateixa normativa defineix la obligació de igual retribució per treball d'igual valor:

“El principi d'igual retribució per treball d'igual valor [...] conforme al a l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors, un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les que les activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents:

- a) S'entén per **naturalesa de les funcions o tasques**, el contingut essencial de la relació laboral, tant en l'atenció a allò establert en la llei o en el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l'activitat desenvolupada.*
- b) S'entén per **condicions educatives** les que es corresponen amb les qualificacions reglades i que guardin relació amb el desenvolupament de l'activitat.*
- c) S'entén per **condicions personals i de formació** aquelles que poden 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.*
- d) S'entén per **condicions laborals** i per factors estrictament relacionats amb el acompliment d'aquells diferents als anteriors que siguin rellevants en l'acompliment de l'activitat.*

A tals efectes, podran ser rellevants, entre altres factors i condicions, amb caràcter no exhaustiu, la penositat i dificultat, les postures forçades els moviments repetitius, la destresa, minuciositat, l'aïllament, la responsabilitat tant econòmica com relacionada amb el benestar de les persones, la polivalència o definició extensa d'obligacions, les habilitats socials, les habilitats de cures i atenció a les persones, la capacitat de resolució de conflictes o la capacitat d'organització [...].”

La següent taula recull les diferències salarials globals entre dones i homes de la plantilla municipal de l'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca, expressades en termes de sou/hora per tal de permetre una comparació homogènia independentment de la jornada laboral. La mitjana total del sou/hora de tota la plantilla és de 25,56 €, mentre que les dones presenten una mitjana de 24,93 € i els homes de 26,38 €. Això suposa una bretxa salarial del 5,5% a favor dels homes en termes de mitjana.

La mediana, que és una mesura menys sensible als valors extrems que la mitjana, confirma la mateixa tendència: les dones presenten una mediana de 24,47 €/hora enfront dels 25,90 €/hora dels homes, resultant igualment en una bretxa salarial del 5,5%. El fet que la bretxa sigui idèntica tant en la mitjana com en la mediana indica que la diferència retributiva és consistent i no ve determinada per valors extrems puntuals, sinó que reflecteix una tendència estructural en la distribució salarial de la plantilla.

Taula 1: Bretxa salarial global (mitjana i mediana)

	Dona	Home	Total	Bretxa salarial
Mitjana total anual	24,93 €	26,38 €	25,56 €	5,5%
Mediana total	24,47 €	25,90 €	25,08 €	5,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la plantilla municipal

La taula següent recull la **mitjana** del salari per hora (€/hora) de la plantilla municipal desagregada per grup professional i sexe, així com la bretxa salarial resultant. De manera global, la plantilla percep una mitjana de 25,56 €/hora, amb una bretxa salarial global del 5,5% a favor dels homes.

En l'anàlisi per grup professional, s'observen diferències notables. El Grup C2 presenta la bretxa més elevada, del 14,1%, seguit del Grup C1 amb un 12,7% i el Personal d'Oficis amb un 10,2%. En canvi, el Grup A2 presenta una bretxa molt reduïda del 1,9% i el Grup A1 és l'únic grup en què les dones perceben un salari més alt que els homes, amb una bretxa de -2,5%. Pel que fa als càrrecs electes i de lliure designació —Alcalde-President, Tinents/es d'Alcaldia, Regidors/es i Assessor de Presidència— no es calcula la bretxa salarial atesa la naturalesa d'aquests càrrecs i la seva composició per sexe.

Taula 2: Mitjana de sou per grup professional, bretxa salarial

	Dona	Home	Total	Bretxa salarial
GRUP A1	37,57 €	36,66 €	37,51 €	-2,5%
GRUP A2	26,76 €	27,27 €	26,79 €	1,9%
GRUP C1	22,65 €	25,93 €	24,41 €	12,7%
GRUP C2	17,58 €	20,46 €	18,63 €	14,1%
PERS.OFICIS	15,09 €	16,81 €	15,82 €	10,2%
ALCALDE-PRESIDENT 23-27		33,16 €	33,16 €	
TINENT/A ALCALDIA TPARC. 23-27	31,89 €	31,89 €	31,89 €	
REGIDOR/A TEMP.PARC 23-27	34,01 €		34,01 €	

TINENT/A ALCALDIA 23-27		30,61 €	30,61 €	
REGIDOR/A TPARC. 23-27	31,89 €	31,89 €	31,89 €	
ASSESSOR DE PRESIDÈNCIA		35,08 €	35,08 €	

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la plantilla municipal

La taula següent presenta els mateixos grups professionals amb els valors de la mediana del sou/hora i la seva bretxa corresponent.

Els resultats de la mediana confirmen les tendències observades en la mitjana. El Grup C2 continua essent el grup amb la bretxa més elevada, que en termes de mediana s'eleva fins al 24,3%, valor considerablement superior a la bretxa de la mitjana (14,1%), la qual cosa indica la presència de valors extrems alts entre els homes d'aquest grup. El Grup C1 presenta una bretxa de la mediana del 12,5% coherent amb la mitjana. El Personal d'Oficis redueix la seva bretxa al 5,8% en termes de mediana, per sota del 10,2% de la mitjana. El Grup A2 i el Grup A1 presenten, en tots dos casos, bretxes negatives, és a dir, favorables a les dones: -1,8% per al Grup A2 i -1,5% per al Grup A1.

Gràfic 1: Mediana de sou per grup professional, bretxa salarial

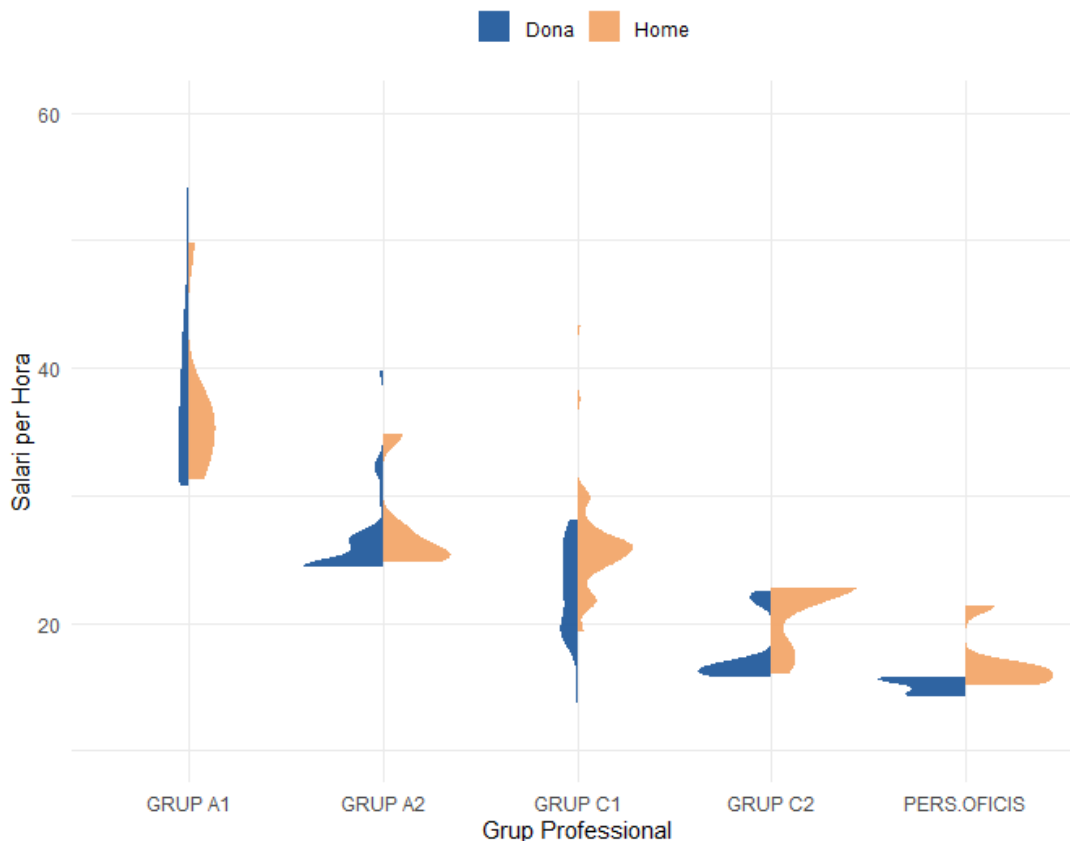
	Dona	Home	Total	Bretxa salarial
GRUP A1	36,18 €	35,63 €	36,20 €	-1,5%
GRUP A2	26,20 €	25,75 €	26,10 €	-1,8%
GRUP C1	22,64 €	25,86 €	24,90 €	12,5%
GRUP C2	16,65 €	22,00 €	17,10 €	24,3%
PERS.OFICIS	15,29 €	16,23 €	15,60 €	5,8%
ALCALDE-PRESIDENT 23-27		33,16 €	33,20 €	-
TINENT/A ALCALDIA TPARC. 23-27	31,89 €	31,89 €	31,90 €	-
REGIDOR/A TEMP.PARC 23-27	34,01 €		34,00 €	-
TINENT/A ALCALDIA 23-27		30,61 €	30,60 €	-
REGIDOR/A TPARC. 23-27	31,89 €	31,89 €	31,90 €	-
ASSESSOR DE PRESIDÈNCIA		35,08 €	35,10 €	-

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la plantilla municipal

El gràfic següent mostra la distribució del salari per hora (€/hora) segons grup professional i sexe mitjançant histogrames de densitat. Aquesta representació permet visualitzar, més enllà de la mitjana i la mediana, la forma i dispersió de la distribució salarial de dones i homes a cada grup, àmplia o concentrada, i identificar si existeixen solapaments o separacions clares entre les dues distribucions. S'hi aprecia com les diferències observades a les taules anteriors es materialitzen visualment: als grups de qualificació més baixa (Grup C1, Grup C2 i Personal d'Oficis), la distribució dels homes està desplaçada cap a valors més alts respecte a la de les dones, mentre que als grups de més qualificació (Grup A1 i Grup A2) les distribucions de dones i homes se

superposen amb més proximitat, cosa que és coherent amb les bretxes reduïdes o negatives que mostren les taules anteriors.

Gràfic 2: Distribució del salari (€/hora) segons Grup Professional



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la plantilla municipal

Finalment, la següent taula mostra les retribucions complementàries per tipologia i gènere, permetent identificar quins complements contribueixen en major mesura a la bretxa salarial global observada. Els valors s'expressen en termes anuals.

El complement específic és, amb diferència, el component amb major impacte sobre la bretxa salarial. Les dones perceben de mitjana 13.614,36 € anuals en aquest concepte, mentre que els homes en perceben 16.670,81 €, el que representa una bretxa del 18,3%. Atès que el complement específic és el de major pes econòmic en la retribució total, la seva bretxa té un impacte directe i rellevant sobre la bretxa salarial global.

El complement de destí presenta una bretxa de -5,6% favorable a les dones: les dones perceben de mitjana 7.634,02 € anuals, per sobre dels 7.231,03 € dels homes. Això indica que les dones estan situades, en termes generals, en llocs de treball amb un complement de destí lleugerament superior.

El complement d'antiguitat (triennis) mostra una bretxa de -12,8% favorable a les dones, amb una percepció mitjana de 2.716,54 € anuals per a les dones enfront dels 2.408,77

€ dels homes. Aquesta diferència suggereix que, en termes d'antiguitat acreditada a l'ajuntament, les dones presenten de mitjana una trajectòria lleugerament superior a la dels homes en la plantilla actual.

Finalment, el complement d'altres presenta una bretxa pràcticament nul·la del -0,2%, amb unes percepcions gairebé idèntiques entre dones (1.778,36 €) i homes (1.774,39 €), la qual cosa indica que aquest component no contribueix de manera apreciable a la bretxa salarial global.

Taula 3: Bretxa salarial per tipologia de complement

	Dona	Home	Total	Bretxa salarial
Complement Antiguitat (triennis)	2.716,54 €	2.408,77 €	2.562,71 €	-12,8%
Complement DESTÍ	7.634,02 €	7.231,03 €	7.485,08 €	-5,6%
Complement ESPECÍFIC	13.614,36 €	16.670,81 €	14.934,68 €	18,3%
Complement ALTRES	1.778,36 €	1.774,39 €	1.777,11 €	-0,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la plantilla municipal

Objectius del pla d'igualtat

El Pla d'Igualtat de Gènere és una eina estratègica capaç de potenciar les capacitats i talent de totes aquelles persones que treballen en l'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca, mitjançant un canvi organitzatiu que elimini els obstacles existents per a la igualtat de gènere, les desigualtats i els desequilibris entre homes i dones.

Objectius generals

L'objectiu general és generar un canvi tant en l'organització formal com en l'organització informal de l'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca, mitjançant mesures que afavoreixin la incorporació, permanència i el desenvolupament professional de les persones i garanteixin una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i nivells de responsabilitat. Alhora, incorporar la perspectiva de gènere en el treball quotidià de les persones que formen part de l'organització.

Objectius específics

Els objectius específics són els següents:

- Assolir el compromís directiu envers la igualtat de gènere, i incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'Ajuntament.
- Identificar els elements formals i informals, propis de l'organització, que obstaculitzin i/o dificultin l'equitat entre els homes i les dones que hi treballen.

- Contribuir a l'eliminació de les desigualtats que puguin existir en els rols, responsabilitats, formes d'accés i control dels recursos, i en la participació en la presa de decisions de dones i homes.
- Promoure l'equitat entre dones i homes en tots els àmbits de l'organització i el seu funcionament.
- Aprofundir en la coherència entre el funcionament intern de l'organització i les activitats, serveis i accions que promou en l'àmbit de l'equitat entre dones i homes.
- Incorporar o consolidar la perspectiva de gènere en el treball que desenvolupen les persones que treballen a l'Ajuntament.

Pla d'acció i calendari de treball

La fase de planificació és l'etapa en què es defineixen i structuren les mesures d'actuació destinades a promoure la cultura de la igualtat i a donar resposta a les mancances identificades durant la fase de diagnosi.

Amb la finalitat de garantir la no discriminació i fomentar la transparència en matèria retributiva, es proposa desenvolupar un conjunt de mesures que s'implementaran durant la vigència del pla d'igualtat de l'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca.

Per assegurar-ne l'aplicació efectiva, s'estableix un calendari d'execució específic per a cadascuna de les mesures previstes. Així mateix, es designen les àrees, departaments o persones responsables de la seva implementació i seguiment, i es determinen els recursos necessaris i els indicadors corresponents per avaluar-ne el grau de compliment i l'impacte.

En aquesta fase també es planifiquen les actuacions de comunicació i sensibilització destinades a donar a conèixer l'existència, els objectius i el contingut del Pla d'Igualtat, garantint-ne la difusió entre tot el personal de l'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca.

A continuació, es presenten les mesures que integren el Pla, organitzades d'acord amb els diferents eixos d'anàlisi definits en la diagnosi.

CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Mesura 1	Millorar la implicació de la plantilla
Acció	Elaborar un pla de comunicació interna del pla d'igualtat
Responsable/càrrec	Recursos Humans i Comunicació
Temporalitat	Setembre-Novembre 2026

Recursos	Hores de treball del personal tècnic i intranet
Indicadors de seguiment	Percentatge de la plantilla informada

Mesura 2	Transversalitzar la igualtat
Acció	Incloure la igualtat en reunions de comandaments
Responsable/càrrec	Coordinacions
Temporalitat	Tot l'any
Recursos	Temps de coordinació
Indicadors de seguiment	Nombre de reunions amb punt d'igualtat

REPRESENTATIVITAT I DISTRIBUCIÓ D'HOMES I DONES

Mesura 3	Reduir segregació horitzontal
Acció	Revisar processos selectius
Responsable/càrrec	Recursos Humans
Temporalitat	Setembre-Novembre 2026
Recursos	Hores de treball de personal tècnic
Indicadors de seguiment	Nombre de processos revisats

Mesura 4	Incrementar presència sexe infrarepresentat
Acció	Desplegar procediments amb perspectiva de gènere per garantir processos de selecció igualitaris i objectius
Responsable/càrrec	Recursos Humans
Temporalitat	Desembre 2026-Febrer 2027
Recursos	Hores de treball de personal tècnic

Indicadors de seguiment	Nombre i percentatge, del total de convocatòries, en què s'ha gestionat la informació relativa a les candidatures, exclusions i admissions, i a les persones finalment seleccionades, amb dades desagregades per sexe
-------------------------	---

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS

Mesura 5	Millorar comunicació interna
Acció	Crear canals periòdics d'informació interna sobre igualtat
Responsable/càrrec	Recursos Humans
Temporalitat	Desembre 2026-Febrer 2027
Recursos	Hores de treball de personal tècnic i plataforma interna
Indicadors de seguiment	Nombre de canals implementats

Mesura 6	Garantir transparència retributiva
Acció	Existència de procediments transparents sobre les retribucions (publicació de taules retributives, auditoria retributiva, etc.)
Responsable/càrrec	Recursos Humans i Intervenció
Temporalitat	Març-Maig 2027
Recursos	Hores de treball de personal tècnic
Indicadors de seguiment	Anàlisi dels resultats per veure l'evolució de les condicions laborals i de la bretxa salarial entre dones i homes

FORMACIÓ CONTÍNUA I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Mesura 7	Garantir equitat formativa
Acció	Disposar d'un pla de formació basat en les necessitats detectades del personal municipal, que inclogui la perspectiva de gènere
Responsable/càrrec	Recursos Humans
Temporalitat	Març-Maig 2027
Recursos	Hores de treball de personal tècnic
Indicadors de seguiment	Nombre de sessions celebrades i de persones formades amb dades desagregades per sexe

Mesura 8	Analitzar diferències en la participació
Acció	Implantar un qüestionari de valoració de les formacions, que incorpori la variable gènere
Responsable/càrrec	Recursos Humans
Temporalitat	Juny-Agost 2027
Recursos	Hores de treball de personal tècnic
Indicadors de seguiment	Percentatge de formacions avaluades amb qüestionari que inclou la variable de gènere i taxa de resposta desagregada per gènere

CONDICIONS I SEGURETAT LABORAL

Mesura 9	Millorar el benestar psicosocial
Acció	Realitzar una diagnosi de riscos psicosocials i càrregues de treball
Responsable/càrrec	Recursos Humans
Temporalitat	Juny-Agost 2027
Recursos	Hores de treball de personal tècnic

	Possibilitat de contractació externa
Indicadors de seguiment	Percentatge de participació de la plantilla en la diagnosi desagregat per sexe i percentatge de departaments analitzats Percentatge de mesures correctores implementades

Mesura 10	Gestionar conflictes
Acció	Crear un protocol intern de mediació i gestió de conflictes
Responsable/càrrec	Recursos Humans
Temporalitat	Març-Maig 2027
Recursos	Hores de treball de personal tècnic
Indicadors de seguiment	Percentatge de plantilla informada sobre l'existència del protocol Nombre de conflictes gestionats mitjançant el protocol

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Mesura 11	Estandarditzar llenguatge inclusiu
Acció	Elaboració d'una diagnosi amb perspectiva de gènere del llenguatge usat a través dels canals quotidians
Responsable/càrrec	Recursos Humans
Temporalitat	Setembre-Novembre 2026
Recursos	Hores de treball de personal tècnic
Indicadors de seguiment	Percentatge de comunicacions internes i externes que compleixen els criteris de comunicació inclusiva establerts per l'organització

USOS DEL TEMPS I CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL

Mesura 12	Impulsar la corresponsabilitat del personal en les tasques de cura i atenció a les persones
Acció	Elaboració d'un document relatiu a la desconexió digital
Responsable/càrrec	Recursos Humans
Temporalitat	Desembre 2026-Febrer 2027
Recursos	Hores de treball de personal tècnic
Indicadors de seguiment	Document de desconexió elaborat, aprovat i difós Percentatge de plantilla informada

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ

Mesura 13	Revisió i actualització del protocol d'assetjament laboral
Acció	Adaptar el protocol a la normativa vigent i a les necessitats de l'organització. Garantir una gestió àgil, confidencial i amb garanties per a les parts implicades.
Responsable/càrrec	Recursos Humans
Temporalitat	Setembre-Novembre 2026
Recursos	Hores de treball de personal tècnic Possibilitat de contractació externa
Indicadors de seguiment	Protocol revisat, actualitzat i aprovat. Percentatge de plantilla que ha rebut la informació sobre el protocol. Accessibilitat a la intranet o altres canals interns.

Mesura 14	Garantir un entorn laboral lliure de conductes sexistes
Acció	Difondre un codi de conducta que prohibeixi actituds sexistes, llenguatge discriminatori i comportaments irrespectuosos. Recordar periòdicament els canals de consulta i denúncia disponibles.
Responsable/càrrec	Recursos Humans
Temporalitat	Desembre 2026-Febrer 2027
Recursos	Hores de treball de personal tècnic
Indicadors de seguiment	Codi de conducta difós. Nombre de comunicacions internes realitzades. Percentatge de plantilla que declara conèixer els canals de comunicació.

Setembre - Novembre 2027	Posada en marxa de les mesures correctores derivades de la diagnosi psicosocial. Aplicació ordinària dels nous procediments de selecció, formació, comunicació i conciliació. Primera revisió dels indicadors de seguiment. Continuïtat de la Mesura 2 .
Desembre 2027 - Febrer 2028	Campanya interna de recordatori sobre protocols, codi de conducta, desconexió digital i canals de consulta. Seguiment de la participació en formació i de la transparència retributiva. Continuïtat de la Mesura 2 .
Març - Maig 2028	Revisió anual dels processos selectius i dels indicadors de representativitat. Actualització del Pla de Formació segons les necessitats detectades. Seguiment de les mesures correctores en prevenció de riscos psicosocials. Continuïtat de la Mesura 2 .

Juny - Agost 2028	Seguiment dels indicadors del Pla d'Igualtat i informe intermedi d'execució. Noves accions de comunicació i sensibilització interna. Continuitat de la Mesura 2.
Setembre - Novembre 2028	Reforç de les accions de llenguatge inclusiu, comunicació interna i difusió dels protocols. Revisió de l'eficàcia dels canals d'informació i dels qüestionaris de formació. Continuitat de la Mesura 2.
Desembre 2028 – Febrer 2029	Revisió anual de la bretxa retributiva, dels processos de selecció i de la participació en formació. Actualització, si escau, dels procediments interns. Continuitat de la Mesura 2.
Març – Maig 2029	Segona revisió global del compliment de les mesures. Actualització dels protocols si s'han produït canvis normatius o organitzatius. Continuitat de la Mesura 2.
Juny – Agost 2029	Nova campanya de sensibilització sobre igualtat, assetjament, conciliació i comunicació inclusiva. Seguiment dels indicadors i preparació de l'avaluació final. Continuitat de la Mesura 2.
Setembre – Novembre 2029	Revisió final dels procediments implantats (selecció, formació, retribució, comunicació, mediació i conciliació). Recollida sistemàtica d'indicadors. Continuitat de la Mesura 2.
Desembre 2029 – Febrer 2030	Elaboració de l'informe preliminar d'avaluació del Pla d'Igualtat. Identificació de bones pràctiques i aspectes de millora. Continuitat de la Mesura 2.
Març – Maig 2030	Avaluació global del grau de compliment de totes les mesures, dels indicadors i de l'impacte del Pla. Propostes pel següent Pla d'Igualtat. Continuitat de la Mesura 2.
Juny – Juliol 2030	Presentació i aprovació de l'informe final d'avaluació. Difusió dels resultats a la

	plantilla i definició de les línies de treball del nou període de vigència. Continuitat de la Mesura 2 fins a la finalització del Pla.
--	---

Aquesta planificació distribueix les actuacions perquè les mesures de disseny i elaboració es concentrin durant el primer any, el desplegament es faci al llarg de 2027 i les anualitats 2028-2030 es dediquin principalment al seguiment, la consolidació, les revisions periòdiques i avaluació final.

Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

La comissió de seguiment es reunirà amb caràcter ordinari cada sis mesos i, de forma extraordinària, quan les circumstàncies ho requereixin.

Eines de seguiment

Per a cada acció del Pla es disposarà d'una fitxa de seguiment que inclourà:

- Objectiu estratègic.
- Actuacions previstes.
- Persona o unitat responsable.
- Calendari d'execució.
- Recursos assignats.
- Indicadors de compliment.
- Grau d'execució.

Indicadors

Els indicadors podran ser:

Quantitatius

- Percentatge d'accions executades.
- Nombre de persones participants en activitats formatives.
- Percentatge de dones i homes per grup professional.
- Nombre de processos selectius revisats amb perspectiva de gènere.
- Nombre de mesures de conciliació utilitzades.

Qualitatius

- Grau de satisfacció de la plantilla.
- Percepció sobre la igualtat d'oportunitats.
- Valoració de les accions de sensibilització.
- Impacte percebut de les mesures implantades.

Avaluació del Pla

Es realitzarà una avaluació intermèdia a la meitat del període de vigència del Pla amb la finalitat de:

- Verificar el nivell de desplegament de les mesures.
- Identificar dificultats d'implementació.
- Introduir ajustos o mesures correctores.

Al final del període de vigència es durà a terme una avaluació final que analitzarà:

- Grau de compliment dels objectius.
- Resultats obtinguts.
- Impacte de les actuacions desenvolupades.
- Evolució dels indicadors de situació entre dones i homes.
- Recomanacions per al següent Pla d'Igualtat.

Composició de la comissió de seguiment i avaluació

La comissió negociadora del present pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica són:

- Per part de la representació de l'empresa:
Xavier Vila Ratés (Regidor d'Organització i Personal)
Marta Costa Boira (Cap del Departament de Recursos Humans)
Alicia Batallero Fernández (Tècnica del Departament de Recursos Humans)
- Per part de la representació legal de les persones treballadores:
Carlota Lara Atienza
Tania Ríos Carretero
Miguel Ángel Sánchez Lemos

Funcions de la comissió de seguiment i avaluació

La comissió de seguiment i avaluació és l'òrgan paritari encarregat de vetllar per la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament.

Les seves funcions són:

- Supervisar el desenvolupament i el grau de compliment de les mesures previstes al Pla d'Igualtat.

- Realitzar el seguiment periòdic dels objectius, actuacions i indicadors establerts, analitzant-ne l'evolució i els resultats.
- Rebre i analitzar la informació necessària per verificar l'aplicació efectiva de les mesures adoptades.
- Identificar dificultats, incidències o obstacles que puguin afectar el desplegament del Pla i proposar les actuacions correctores oportunes.
- Formular propostes de millora, actualització o adaptació de les mesures contingudes en el Pla quan les circumstàncies organitzatives o normatives ho requereixin.
- Impulsar la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en les polítiques de recursos humans de l'Ajuntament.
- Vetllar pel compliment dels principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral municipal.
- Fer el seguiment de les mesures relatives a la selecció, promoció professional, formació, retribucions, conciliació i corresponsabilitat, salut laboral amb perspectiva de gènere i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Elaborar informes periòdics de seguiment i una avaluació final del grau d'execució i dels resultats del Pla.
- Interpretar el contingut de Pla d'Igualtat i resoldre els dubtes que puguin sorgir en la seva aplicació, sense perjudici de les competències atribuïdes als òrgans municipals corresponents.
- Conèixer les situacions relacionades amb possibles incompliments del Pla i formular recomanacions per corregir-les.
- Participar en l'elaboració del diagnòstic i de la proposta de renovació o actualització del Pla un cop finalitzada la seva vigència.

La comissió es reunirà amb una periodicitat mínima semestral i, en tot cas, sempre que ho sol·liciti qualsevol de les parts per motius justificats relacionats amb l'aplicació del Pla d'Igualtat.

Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

Òrgan competent

La comissió de seguiment del Pla d'Igualtat és l'òrgan encarregat de:

- a) Vetllar pel compliment de les mesures previstes al Pla.

- b) Analitzar els resultats dels indicadors de seguiment i avaluació.
- c) Formular propostes de modificació o actualització.
- d) Interpretar el contingut del Pla davant possibles dubtes d'aplicació.
- e) Conèixer i tractar les discrepàncies que puguin sorgir en relació amb la seva aplicació, seguiment o interpretació.

Causas de modificació del Pla

El Pla d'Igualtat podrà ser objecte de revisió o modificació total o parcial en els supòsits següents:

- a) Quan es produeixin canvis significatius en l'estructura organitzativa, la plantilla o els sistemes de gestió de personal de l'Ajuntament.
- b) Quan es modifiqui la normativa aplicable en matèria d'igualtat, ocupació pública o negociació col·lectiva.
- c) Quan els resultats del seguiment o de l'avaluació evidencin la necessitat de revisar objectius, mesures, indicadors o terminis.
- d) Quan es detectin situacions de discriminació directa o indirecta no previstes en el diagnòstic inicial.
- e) Quan ho acordin les parts representades a la comissió de seguiment per motius degudament justificats.
- f) Quan circumstàncies sobrevingudes facin impossible o inadequada l'execució d'alguna de les mesures previstes.

Inici del procediment de modificació

La proposta de modificació podrà ser presentada per:

- a) La representació de l'Ajuntament.
- b) La representació legal del personal.
- c) La comissió de seguiment.

La proposta haurà de formular-se per escrit i incloure, com a mínim:

- La identificació de l'aspecte que es pretén modificar.
- La justificació de la proposta.
- L'impacte previst sobre els objectius i mesures del Pla.
- La redacció alternativa proposada, si escau.

Tramitació de la proposta

1. Rebuda la proposta, la comissió de seguiment la inclourà a l'ordre del dia de la primera sessió ordinària que se celebri o, si la urgència ho justifica, convocarà una sessió extraordinària.
2. La comissió podrà sol·licitar informes tècnics, jurídics o estadístics que consideri necessaris per a la seva valoració.
3. Les parts disposaran d'un període de deliberació i negociació amb l'objectiu d'assolir una proposta consensuada.
4. Els acords s'adoptaran conforme a les normes de funcionament de la comissió i quedaran reflectits en l'acta corresponent.

Aprovació de les modificacions

Quan la modificació afecti continguts substancials del Pla d'Igualtat, aquesta haurà de ser objecte de negociació en l'àmbit corresponent i aprovada per l'òrgan municipal competent.

Les modificacions aprovades passaran a formar part integrant del Pla d'Igualtat i seran comunicades a tota la plantilla per mitjans interns adequats.

Procediment d'interpretació

Qualsevol dubte o controvèrsia relativa a la interpretació d'una mesura, objectiu o actuació prevista en el Pla podrà ser plantejada davant la comissió de seguiment.

La sol·licitud haurà de formular-se per escrit i identificar clarament la qüestió objecte de consulta.

La comissió emetrà un criteri interpretatiu en el termini màxim de trenta dies naturals des de la recepció de la consulta, sense perjudici de la possibilitat de sol·licitar informes complementaris.

Resolució de discrepàncies

Quan es produeixi una discrepància entre les parts en relació amb la interpretació, aplicació, seguiment o modificació del Pla, s'obrirà un procés específic de resolució interna.

1. La discrepància haurà de comunicar-se per escrit a la Presidència o Coordinació de la comissió de seguiment.

2. La comissió analitzarà la qüestió plantejada i procurarà assolir una solució consensuada en un termini màxim de trenta dies naturals.
3. Durant aquest període, les parts podran presentar documentació, informes o propostes alternatives.
4. Si s'assoleix un acord, aquest tindrà caràcter vinculat per a les parts i quedarà incorporat a l'acta corresponent.

Mediació

En cas de no assolir-se acord dins el termini establert, les parts podran acordar sotmetre la discrepància a un procediment de mediació davant l'organisme competent en matèria de resolució autònoma de conflictes o davant qualsevol altre mecanisme de mediació institucional que resulti aplicable.

Altres vies de resolució

L'esgotament dels mecanismes interns previstos en aquest Pla, no impedirà l'exercici de les accions administratives o jurisdiccionals que legalment corresponguin a qualsevol de les parts.

Publicitat i transparència

Els acords d'interpretació, modificació i resolució de discrepàncies que afectin el conjunt de la plantilla seran objecte de difusió interna mitjançant els canals habituals de comunicació de l'Ajuntament, garantint en tot cas la protecció de dades personals i la confidencialitat de la informació que així ho requereixi.