



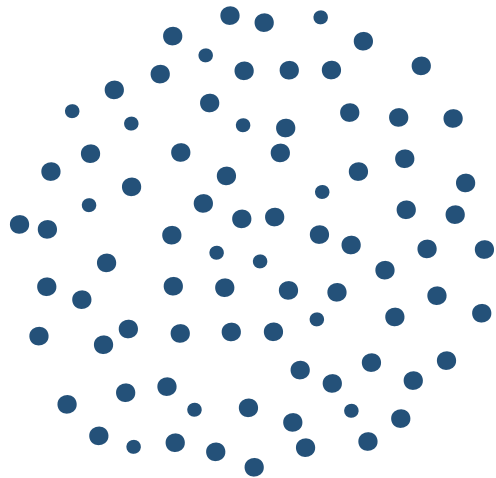
Diligència per fer constar que aquest document ha estat aprovat pel Ple de l'Ajuntament, en sessió de 29 de juliol de 2025.

Santa Susanna, a data de la signatura electrònica.

El secretari acctl.

PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE (2025-2028)

AJUNTAMENT DE SANTA SUSANNA



Març 2025

DOBLEVIA
COOPERATIVA



DOCUMENT DOCUMENT REGISTRE UNIFICAT ENTRADA	ÒRGAN SERVEIS SOCIALS	REGISTRE D'ENTRADA E2025001883
Codi Segur de Verificació: d4bbc208-95d8-4728-9f7c-f0f8d7f5270f Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_23434088 Data d'impressió: 10/10/2025 09:27:00 Pàgina 2 de 43		SIGNATURES Cap signatura aplicada



Document elaborat amb el suport tècnic de Doble Via Cooperativa

Redacció: Griselda Ballester Tataret, tècnica de Gènere i Feminismes

Supervisió: Èrika Domínguez Antillano, directora de l'Àrea d'Acció Social, Gènere i Feminismes

Ajuntament de Santa Susanna, març 2025.



Índex

1.	Introducció	2
1.1	Els plans d'igualtat interns: marc normatiu	2
1.1.1	Normativa estatal	2
1.1.2	Normativa autonòmica	4
1.2	Metodologia i pla de treball	5
2.	Diagnosi des d'una perspectiva de gènere	7
2.1	L'Ajuntament de Santa Susanna: dades generals de l'organització	8
2.2	Resultats de l'enquesta	9
2.3	Eix 1. Cultura organitzativa i compromís amb la igualtat	10
2.3.1	Comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric	11
2.4	Eix 2. Estratègia i organització interna de l'organisme	12
2.5	Eix 3. Classificació professional: representativitat vertical i horitzontal	13
2.6	Eix 4. Condicions de treball: auditoria salarial	17
2.7	Eix 5. Polítiques d'accés: selecció i contractació	19
2.8	Eix 6. Polítiques de formació, promoció i desenvolupament professional	20
2.9	Eix 7. Corresponsabilitat i conciliació de la vida laboral, personal i familiar	21
2.10	Eix 8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere, orientació sexual i/o expressió de gènere i altres violències masclistes	22
2.11	Taula-resum de cada eix estratègic	25
3.	Pla d'accions	26
3.1	Accions prèvies- febrer al juny de 2025	27
3.2	Disseny de l'estratègia- setembre de 2025 al juny de 2026	28
3.3	Consolidar els recursos necessaris- setembre del 2025 al juny 2027	29
3.4	Consolidar el compromís amb la igualtat – setembre del 2027 al març 2028	31
3.5	Seguiment i avaluació	32
4.	Bibliografia	34
5.	Annex	35
	Glossari	35
	Acta de constitució de la comissió negociadora del I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Santa Susanna (2024-2028)	37
6.	Relació de gràfics i taules	40



Benvolguda, benvolgut,

Les administracions públiques, i en concret les locals, han estat pioneres en la implementació de mesures per assolir la igualtat real entre dones i homes, amb la creació de les polítiques, regidories i serveis específics que han millorat les situacions de les dones a l'àmbit local.

Dins dels ajuntaments, aquesta millora es nodreix de dues línies generals, per un costat trobem les polítiques públiques i accions de cara a la ciutadania, que acostumen a estar recollides en el que anomenem plans locals d'igualtat; i per l'altre costat, les polítiques internes per l'organització i distribució de les persones treballadores dins l'administració, les retribucions, la igualtat d'oportunitats en l'accés i la promoció, la comunicació, tant interna com externa, etc.

Des de l'Ajuntament de Santa Susanna, des d'aquesta nova legislatura, amb la nova **regidoria d'Igualtat i Gènere**, es va prendre el compromís de treballar per la igualtat i l'equitat de gènere, desenvolupant activitats de sensibilització, prevenció i intervenció en relació al gènere i les violències. Però creiem que per poder assolir-ho de manera exitosa, l'administració pública ha de ser la primera en ser exemple a seguir, ja que pretén ser referent en aquest àmbit i, assumint la responsabilitat cap a l'entorn social, econòmic i físic del municipi, cal tenir en compte, també, la responsabilitat vers les persones que dia a dia treballen en els ens locals.

És per això, que teniu a les vostres mans el primer **Pla intern d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Santa Susanna**, que pretén establir un marc d'actuació 2025– 2028 en matèria d'igualtat de gènere. Els objectius principals del Pla són: *incorporar de manera transversal el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna i enfortir la credibilitat i el compromís de l'Ajuntament en les polítiques de gènere, donant coherència entre el discurs i la pràctica interna.*

Aquest Pla ens permetrà treballar i avançar en diferents àmbits com la comunicació inclusiva i no sexista, la formació de gènere, la lluita contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere, la visibilització i reducció de les desigualtats laborals entre dones i homes, i poder convertir l'Ajuntament de Vacarisses en un referent respecte l'àmbit d'igualtat de gènere.

Volem agrair el treball i l'esforç de totes aquelles persones que han contribuït a l'elaboració del Pla intern, les persones que conformen la comissió del Pla, les persones participants dels grups de discussió i a totes aquelles que havent respost el qüestionari, ens han ajudat a entendre la realitat de l'organització. Finalment, agrair a la cooperativa Doble Via per l'elaboració de la diagnosi i el pla d'accions, la redacció del pla i l'acompanyament que ens han proporcionat.

Per acabar, recordar que el pla pretén ser un document viu, del qual se'n farà un seguiment, que ens permetrà adequar-lo a la realitat canviant de l'administració. Demanem a totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Santa Susanna que se'l facin seu i que no dubtin en proposar tot el que creguin convenient per a la seva millora continua.

Salutacions,

Verónica Anido López

Regidora de Serveis a les Persones





1. Introducció

1.1 Els plans d'igualtat interns: marc normatiu

Els plans d'igualtat interns són un conjunt de mesures, adoptades després de fer una diagnosi de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe en el si d'una empresa, organització o òrgan de l'administració pública. Els plans d'igualtat tenen una vigència de quatre anys i en el document final s'estipula el pla d'accions a assolir en aquest marge temporal, alhora que quins són els indicadors de seguiment i avaluació d'aquestes, per tal de valorar el grau de compliment amb els objectius proposats.

Segons l'article 15 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, els plans d'igualtat de l'administració pública han de tenir en compte els següents àmbits d'actuació:

- representativitat de les dones,
- l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals,
- les condicions laborals,
- la conciliació de la vida personal, laboral i familiar,
- la violència masclista,
- la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
- la comunicació inclusiva i l'ús del llenguatge no sexista ni androcèntric
- i l'estratègia i organització interna de l'organisme.

Per tant, els plans d'igualtat no només són una qüestió ètica sinó també una obligació legal, tal com es presenta a continuació.

1.1.1 Normativa estatal

Constitució espanyola (1978). L'article 14 declara la igualtat de totes les persones ciutadanes davant la llei, entenent la igualtat com la inexistència de tota discriminació, sigui per raó de sexe, procedència, raça, religió, opinió, o qualsevol altra circumstància personal o social. A més, n'estipula l'obligatorietat dels poders públics a fer efectives les condicions d'igualtat i llibertat dels individus i eliminar tot obstacle que dificulti la participació de tota la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Estableix l'obligació dels ens locals a comprometre's amb la prevenció de riscos laborals, mitjançant la prevenció, les avaluacions de riscos laborals, la informació i consulta al personal sobre les condicions de treball, la vigilància de la salut, entre d'altres.

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i el Reial decret legislatiu 5/2015, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. El principi d'igualtat és un

DOCUMENT DOCUMENT REGISTRE UNIFICAT ENTRADA	ÒRGAN SERVEIS SOCIALS	REGISTRE D'ENTRADA E2025001883
Codi Segur de Verificació: d4bbc208-95d8-4728-9f7c-f0f8d7f5270f Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_23434088 Data d'impressió: 10/10/2025 09:27:00 Pàgina 6 de 43		
SIGNATURES Cap signatura aplicada		



dels principis bàsics que regeix aquesta llei, i, a més, la disposició vuitena d'aquesta, afegida a partir del real decret legislatiu 5/2015, estipula que les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, a desenvolupar en el conveni col·lectiu.

Llei Orgànica 2/2007, de 23 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta llei recull tot un capítol pel que fa als plans d'igualtat i altres mesures de promoció de la igualtat, en el qual es dicta el concepte i contingut mínim d'aquests. A més, la llei estableix el principi d'igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral, així com els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Real decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. A partir d'aquest decret llei s'estén el requisit d'elaborar un pla d'igualtat a les empreses amb 50 persones treballadores i inclou la necessitat de negociar la diagnosi amb la representació legal de les persones treballadores. També en decreta l'obligatorietat de les empreses a elaborar un registre retributiu disgregat per sexe i grups professionals o categories professionals/llocs de treball iguals o d'igual valor.

Real decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. A part de l'obligació de mantenir un registre retributiu pel que fa al personal laboral, aquest real decret afegeix el concepte de l'auditoria retributiva, la qual té com a objectiu comprovar si l'empresa/organització/òrgan de l'administració compleix amb la normativa.

Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. Entre d'altres, aquesta llei recull els drets laborals específics de les víctimes de violència sexual, a més dels requeriments a les empreses en matèria de prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral.

Llei 15/2022, de 12 de juliol, d'igualtat de tracte i no discriminació. La darrera llei d'àmbit estatal que resulta rellevant per l'elaboració d'un pla d'igualtat intern desenvolupa el dret a la no-discriminació des d'una perspectiva integral i interseccional. L'article 4.4 especifica que les polítiques contra la discriminació han d'incloure la perspectiva de gènere.

Resolució de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria de Funció Pública, pel qual es modifica la del 16 de març de 2023, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de l'Administració Pública i els seus protocols davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia de drets de les persones LGTBI. Aquesta llei, entre altres qüestions, incideix en la necessitat d'actuar en mesures efectives de no discriminació en l'accés al treball, la promoció, la formació, la comunicació i la documentació administrativa.

DOCUMENT DOCUMENT REGISTRE UNIFICAT ENTRADA	ÒRGAN SERVEIS SOCIALS	REGISTRE D'ENTRADA E2025001883
Codi Segur de Verificació: d4bbc208-95d8-4728-9f7c-f0f8d7f5270f Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_23434088 Data d'impressió: 10/10/2025 09:27:00 Pàgina 7 de 43		
SIGNATURES Cap signatura aplicada		



1.1.2 Normativa autonòmica

Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006). L'article 41 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya es focalitza en l'aplicació de la perspectiva de gènere en les responsabilitats dels poders públics. Així doncs, conclou que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució.

Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal del servei de les administracions públiques de Catalunya. Aquesta llei s'aplica en el marc del Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones de Catalunya 2005-2007, que pretenia fer valdre el treball reproductiu i de cura i revalorar la vida personal i familiar mitjançant la reorganització dels temps, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixen la corresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquesta llei regula els mitjans i mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere. Per tant, pel que fa al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats, aquest ha d'incloure explícitament a les persones de la comunitat LGTBI.

Llei 17/2015, del 23 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta llei introdueix diferents estratègies per la transversalitat de gènere en el funcionament de les administracions de Catalunya i especifica com a funcions dels ens locals l'elaboració, aprovació, execució i avaluació de plans d'igualtat destinats al personal de l'administració (article 6). A més, incorpora un article, l'article 15, que detalla els requisits que han de complir els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Aquesta llei defineix específicament la violència masclista en l'àmbit laboral, com a tota violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre, i de l'horari establert si té relació amb la feina. D'aquí se'n deriva l'obligatorietat de les institucions públiques d'elaborar un protocol per a la prevenció, detecció, i actuació davant les situacions de violència masclista (article 25) –en el cas de l'àmbit labora, específicament en assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere, orientació sexual i/o expressió de gènere– i de formar en matèria d'igualtat de gènere i violència masclista, tant el personal públic com els càrrecs d'elecció pública o designació.



Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació. Aquesta llei estableix l'exigència a les administracions públiques d'aplicar mesures preventives, d'intervenció i detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació, per abordar qualsevol situació de discriminació pels motius recollits a l'article 1.3 de la mateixa llei.

1.2 Metodologia i pla de treball

El present Pla d'Igualtat Intern s'ha elaborat a partir d'una metodologia mixta, a partir de mètodes quantitatius i qualitatius. Pel que fa als mètodes quantitatius, s'han utilitzat per a l'anàlisi de les dades relatives a les dades generals de l'organització, l'organització interna de l'organisme, la classificació professional i l'auditoria salarial s'han extret del document, "Enquesta retributiva", elaborat des de la plataforma de la Diputació de Barcelona i facilitat pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Santa Susanna. Quant als mètodes qualitatius, s'han revisat els següents documents:

- Anunci d'aprovació de les bases reguladores i la convocatòria que han de regir els processos selectius de cobertura definitiva de places de personal funcionari i laboral mitjançant concurs, de l'Ajuntament de Santa Susanna, corresponents a l'oferta pública d'estabilització 2022.
- Anunci d'aprovació de les bases que han de regir el procés selectiu per a la provisió de tres places d'Agent interí de la Policia Local de l'Ajuntament de Santa Susanna, amb caràcter de personal funcionari interí per execució de programes de caràcter temporal, mitjançant concurs, amb creació de borsa de treball, per via d'urgència (26 de maig de 2023).
- Anunci d'aprovació de la convocatòria i de les bases reguladores del procediment de selecció per concurs d'oposició d'un/a arquitecte/a com a funcionari/ària interí/na per programa temporal de l'Ajuntament de Santa Susanna (6 de maig de 2024).
- Plec de clàusules administratives particulars de la contractació conjunta d'elaboració de projecte i l'execució de les obres d'un edifici modular d'ampliació de la llar d'infants en un edifici adjacent a l'actual (24 de juliol de 2024).
- Plec de clàusules administratives particulars del contracte de servei de neteja dels edificis de l'Ajuntament de Santa Susanna (2024).
- Informe d'empresa Ajuntament de Santa Susanna d'Asepeyo, gestió responsable d'absentisme, dels anys 2023 i 2024.
- Programació d'activitats de prevenció tècnica de l'Ajuntament de Santa Susanna, ASPY (24 de setembre de 2024).
- Informe de seguiment d'activitats formatives de l'Ajuntament de Santa Susanna, Diputació de Barcelona (2024).

DOCUMENT DOCUMENT REGISTRE UNIFICAT ENTRADA	ÒRGAN SERVEIS SOCIALS	REGISTRE D'ENTRADA E2025001883
Codi Segur de Verificació: d4bbc208-95d8-4728-9f7c-f0f8d7f5270f Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_23434088 Data d'impressió: 10/10/2025 09:27:00 Pàgina 9 de 43		
SIGNATURES Cap signatura aplicada		



- Dictamen relatiu a l'aprovació, si escau, de l'acord de condicions de treball comuns dels empleats públics de l'Ajuntament de Santa Susanna per als anys 2019-2021 (vigent a 2025).
- Reglament regulador de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball pel personal al servei de l'Ajuntament de Santa Susanna.
- Pressupost General de la Corporació i Plantilla per al 2024.

A més, s'han recollit dades qualitatives a partir de les sessions de treball de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Santa Susanna. Aquesta s'ha reunit en quatre ocasions entre el període d'octubre del 2024 i febrer del 2025.

Finalment, a finals de gener del 2025 es va passar un qüestionari digital per a totes les persones treballadores de l'Ajuntament i es van recollir 31 respostes; a l'apartat 2.2 s'analitza amb detall els resultats obtinguts.

El pla de treball del projecte ha constatat de quatre fases diferents:

- (1) fase de diagnosi,
- (2) fase d'elaboració del pla d'accions,
- (3) fase de validació i presentació política del pla i
- (4) fase d'aprovació i registre del document final.



2. Diagnosi des d'una perspectiva de gènere

Una diagnosi de gènere ens permet dibuixar un mapa sobre el funcionament de l'Ajuntament de Santa Susanna i analitzar-lo des d'una perspectiva de gènere, per tal d'identificar les mancances i oportunitats per a la implementació del pla d'accions. La següent diagnosi segueix els eixos d'anàlisi proposats per la Diputació de Barcelona, d'acord amb l'article 46 de la Llei 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, que estipula les següents qüestions com a matèria d'anàlisi per un pla d'igualtat intern: el procés de selecció i contractació, la classificació professional, la formació, la promoció professional, les condicions de treball –inclosa l'auditoria retributiva–, l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, la infrarepresentació femenina, les retribucions i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Aquesta diagnosi s'ha dut a terme a partir de l'exploració de fonts documentals, les dades aportades pel departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Santa Susanna i les respostes recollides a partir de l'enquesta per a totes les persones treballadores. No s'ha pogut establir una genealogia de l'organització, ja que només s'han facilitat les dades de l'any 2024, ni tampoc s'ha pogut avaluar la relació de llocs de treball (RLT), ja que s'hi està treballant actualment; l'última actualització de la RLT es va efectuar el 2019.

Presentació de l'ens local

Nom i raó social: Ajuntament de Santa Susanna

Forma jurídica: administració local

Adreça: Plaça Catalunya s/n 08398 Santa Susanna

Telèfon: 937 67 84 41

Persona de contacte: Montserrat Pérez Pino (tècnica d'igualtat)

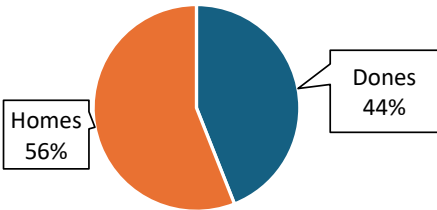
Correu electrònic: perezpmnt@stasusanna.org





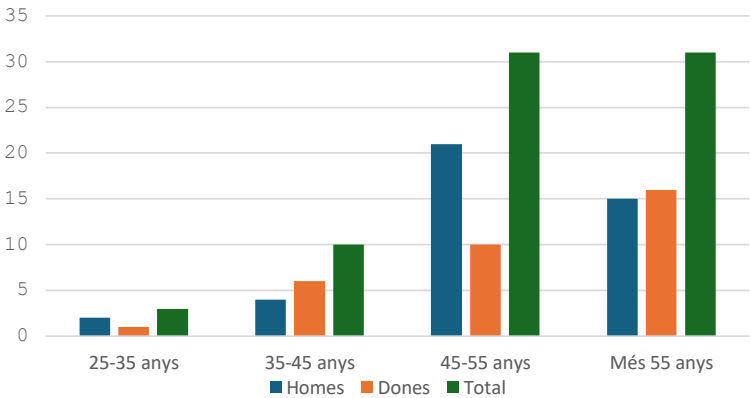
2.1 L'Ajuntament de Santa Susanna: dades generals de l'organització

L'Ajuntament de Santa Susanna té una plantilla de 89 persones treballadores; tot i això, les dades presentades a continuació representen a 76¹ persones treballadores, ja que algunes d'elles no ocupen una plaça sinó un lloc de treball, és a dir, poden ser personal interí, temporal o de substitució i les dades d'aquestes persones no han estat facilitades per l'Ajuntament. La plantilla de l'Ajuntament està lleugerament masculinitzada: hi trobem un 56% d'homes i un 44% de dones².



Gràfic 1: Plantilla 2024 de l'Ajuntament de Santa Susanna per gènere. Elaboració pròpia.

Pel que fa a la mitjana d'edat, podem observar que més de la meitat de la plantilla té entre 45 i 67 anys, amb una majoria d'homes a la franja d'edat 45-55 anys i una majoria de dones a les franges de 35 a 45 anys i de més de 55 anys.



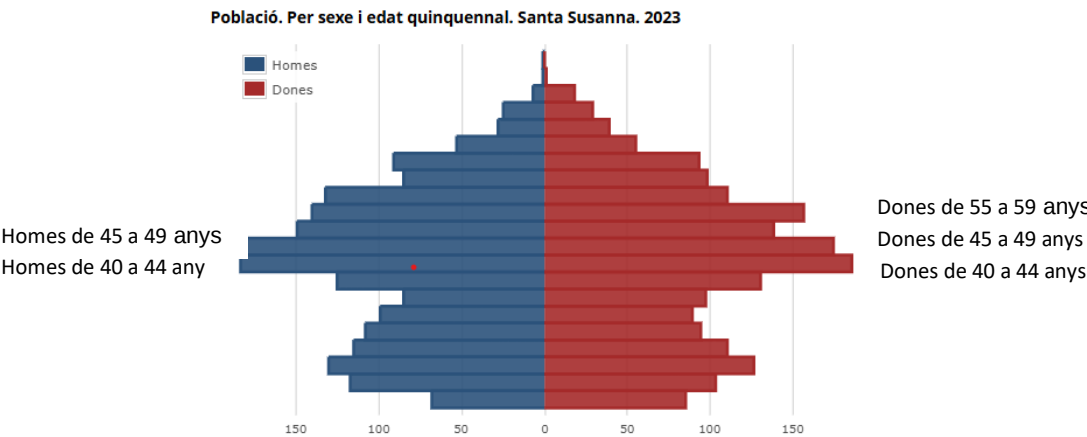
Gràfic 2: Plantilla 2024 de l'Ajuntament de Santa Susanna per edat i gènere. Elaboració pròpia.

¹ Hi ha una persona en el lloc de treball 'operari de neteja viària' de la qual no s'especifica el gènere ni l'any de naixement. Per tant, no s'inclou en els gràfics.

² No hi ha dades de persones no binàries, per això l'anàlisi de les dades presenta un biaix binari.



Aquesta distribució per edat reflecteix la mateixa realitat del municipi, en què el principal gruix de població, tant d'homes com de dones, és entre els 40 i 50 anys. Per tant, podem concloure que la manca de treballadores joves a la plantilla del consistori és una conseqüència de la carència demogràfica de persones joves.



Gràfic 3: Població de Santa Susanna, any 2023. Font: IDESCAT.

A l'Ajuntament de Santa Susanna no hi ha cap alliberat/da sindical, i la representació de les persones treballadores està en mans de la Unió General de Treballadores i Treballadors (UGT).

2.2 Resultats de l'enquesta

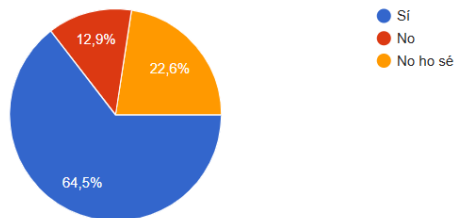
Durant les dues darreres setmanes de gener es va realitzar una enquesta entre les persones treballadores de l'Ajuntament de Santa Susanna: es va publicar l'enquesta en format digital i també es va facilitar en paper a una persona. L'enquesta recollia preguntes tipus test, i també preguntes per valorar el grau d'acord amb afirmacions concretes. Es van recollir les respostes de 31 persones, el qual reflecteix el 34% de la plantilla. Entre aquestes 30 persones enquestades hi hagué paritat: el 52% s'identifiquen com a dones, i l'altre 48% com a homes. La majoria de persones que van respondre tenen entre 50 i 60 anys.

Tot i que la majoria de persones enquestades pertanyen als grups C1 i C2 (50%), es va aconseguir representativitat de tots els grups professionals; dues persones no van poder especificar a quin grup professional pertanyien. De mitjana, les persones enquestades fa 12 anys que treballen a l'Ajuntament: la persona que fa menys temps hi treballa des de fa 6 mesos i les dues persones que hi duen més temps, hi treballen des de fa 33 anys.

L'horari laboral més comú a l'Ajuntament de Santa Susanna és en la modalitat intensiva i hi ha una acceptació considerable de les mesures de conciliació actuals; tot i que un percentatge significatiu no



ha sabut donar resposta a aquesta qüestió. De les persones enquestades, un 71% tenen infants o persones adultes dependents a càrrec.



Gràfic 4: Resposta de l'enquesta "Diries que l'Ajuntament ofereix mesures suficients de conciliació laboral? (flexibilitat horària, permisos, excedències, teletreball)". Elaborat amb Google Forms.

3 persones, de les enquestades, afirmen experimentar dificultats de conciliació amb més freqüència; d'aquestes persones, dues s'identifiquen com a homes i una com a dona. Destaquen la incompatibilitat horària amb la resta de membres de la família i les reunions al vespre com els principals motius.

Finalment, pel que fa a la sensibilització amb perspectiva de gènere, el 71% de les enquestades no ha rebut formació específica sobre igualtat de gènere, tot i que el 77% considera que la perspectiva de gènere és important pel desenvolupament de la seva activitat laboral. Més de la meitat (56,7%) desconeixen si el seu departament, àrea de treball o regidoria treballa amb dades desagregades per gènere o sexe. Tot i això, la majoria està *bastant d'acord* que l'Ajuntament de Santa Susanna està compromès amb la igualtat de gènere.

2.3 Eix 1. Cultura organitzativa i compromís amb la igualtat

L'Ajuntament de Santa Susanna està elaborant un Pla d'Igualtat local alhora que s'elabora aquest pla intern; és el primer pla d'igualtat per a la ciutadania del municipi. El consistori no disposava d'una àrea d'igualtat fins a l'any 2023, que s'afegeix aquest àmbit d'actuació a la regidoria de Serveis a les Persones. Aquesta regidoria comprèn les següents àrees de treball: persones grans i persones en situació de dependència, salut, serveis socials i igualtat. Actualment, a la regidoria de Serveis a les Persones hi ha tres persones tècniques: un treballador social i dues educadores socials; d'aquestes, una de les educadores socials exerceix com a tècnica d'igualtat. Aquesta àrea treballa, sobretot, en l'organització d'actes commemoratius en diades significatives, com són el 8 de març, Dia Internacional de la Dona, el 25 de novembre, Dia Internacional Contra les Violències Masclistes i el 28 de juny, Dia de l'Orgull LGTBIQ+. A més, aquest darrer any, ha dinamitzat l'elaboració del pla d'igualtat local de Santa Susanna, i el present pla intern de l'Ajuntament de Santa Susanna.



La partida pressupostària de la regidoria de Serveis a les Persones no contempla una dedicació específica a l'àrea d'igualtat: tot i això, algunes de les activitats organitzades es financen a través del pressupost municipal, i d'altres es busca finançament extern per mitjà d'altres institucions, com la Diputació de Barcelona. Per tant, és necessari redistribuir el pressupost de la regidoria de tal manera que es doti dels recursos econòmics necessaris l'àrea d'igualtat. A més, l'actual partida pressupostària de la regidoria es podria beneficiar d'una reestructuració més equitativa, ja que s'observa una gran disparitat entre les diferents àrees, per exemple, entre el programa econòmic "activitats pel benestar social" i les "activitats culturals de la gent gran", si li sumem el pressupost pel "casal d'avis"³. La inversió als Serveis d'Atenció Domiciliària es considera desproporcionada al conjunt de la partida pressupostària.

L'Ajuntament de Santa Susanna, com a ens local, no compta amb documentació on es pugui reflectir aquest compromís amb la igualtat de gènere, com podria ser un codi ètic o codi de conducta. El cartipàs municipal també és una eina on es pot copsar aquest compromís, però en el cas de Santa Susanna, aquest document no desenvolupa cap estratègia política, i per tant no dona peu a exposar un posicionament i compromís de l'equip de govern.

D'altra banda, en la revisió de les convocatòries de contractació pública dels últims dos anys, l'Ajuntament no ha inclòs clàusules socials amb perspectiva de gènere en les bases de contractació, tal com especifica l'article 10 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Segons l'article en qüestió, les administracions públiques de Catalunya tenen el deure d'incloure la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública, per exemple en les condicions d'execució del contracte, en les quals es pot indicar el requisit que l'empresa adjudicatària adopti mesures que promoguin la igualtat entre dones i homes o indicar barems de puntuació addicional per aquelles empreses que disposin d'un pla d'igualtat, tot i no estar obligades per llei; per especificacions concretes de com incorporar la perspectiva de gènere en les diferents fases del procediment de contractació pública, es pot consultar la *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics* elaborada per la Direcció General de Contractació Pública i l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya.

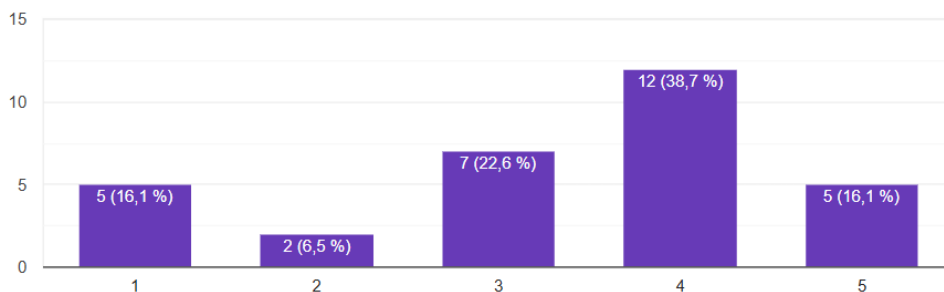
2.3.1 Comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric

Per analitzar l'ús del llenguatge des del consistori, s'han revisat els darrers números del Butlletí Municipal, el conveni col·lectiu vigent i les publicacions a la xarxa social Instagram del compte oficial de l'Ajuntament de Santa Susanna.

³ Dades analitzades segons el pressupost de despeses de l'any 2024, extret el 19/02/2024, facilitat per la regidoria de Serveis a les Persones de l'Ajuntament de Santa Susanna.



S'observa una clara tendència al masculí genèric (els veïns, els alumnes, els assistents, els participants, els empleats) tot i que també hi ha presència de formes desdobladades com els veïns i les veïnes, els pares i les mares o l'operari/ària, especialment en les publicacions relacionades directament amb la igualtat de gènere i els drets de les dones. Es detecta també un ús abusiu dels desdoblaments, com en el cas del següent fragment, extret d'una convocatòria d'un procés selectiu de places de personal funcionari i laboral de l'Ajuntament: "Si un/a dels/de les aspirants proposats/des es declara exclòs/a del procés selectiu (...)"; en aquest cas, el terme genèric 'persones aspirants' hauria permès redactar la frase en femení i evitar que la frase sigui carregosa de llegir. En algunes ocasions es fan servir substantius genèrics, com per exemple el personal, la ciutadania, o persones amb discapacitat, tot i



Gràfic 5: Opinió sobre si a les comunicacions de l'Ajuntament s'utilitza un llenguatge inclusiu. Elaborat amb Google Forms.

que no és el més comú. La percepció del personal enquestat⁴ és que a les comunicacions de l'Ajuntament es fa servir un llenguatge inclusiu, no sexista ni androcèntric.

Pel que fa a les imatges utilitzades, no es detecta un biaix sexista en la representació de la dona ni una infrarepresentació del gènere femení. Des d'una perspectiva interseccional, la representació de cossos és especialment normativa, amb una mancança de representació de la diversitat pel que fa a factors com la discapacitat, el fenotip i color de pell, els models familiars i la sexualitat, entre d'altres.

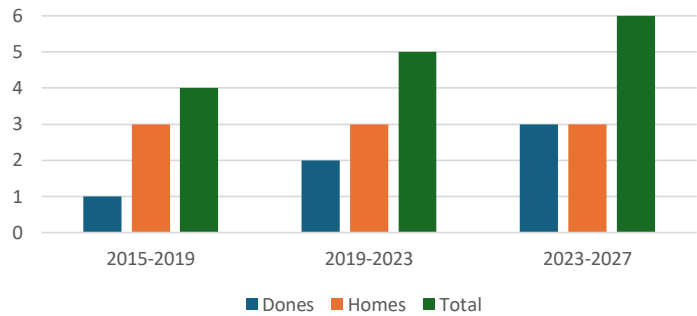
2.4 Eix 2. Estratègia i organització interna de l'organisme

Pel que fa a la participació de les dones en càrrecs de decisió política, s'observa una evolució positiva de les darreres tres legislatures; actualment, el govern és totalment paritari. Tot i això, si analitzem més atentament els càrrecs de més responsabilitat i autoritat (alcaldia i tinències d'alcaldia), veiem que els homes ocupen aquest espai amb més freqüència i nombre: durant la legislatura de 2015 a 2019, no hi havia cap dona en el càrrec d'alcaldia ni tinència d'alcaldia. En la següent legislatura, entre 2019 i 2023, una dona fou segona tinent d'alcalde, però hi hagué dos homes amb el càrrec d'alcaldia

⁴ 1=gens d'acord/ 5= molt d'acord



i primer tinent d'alcalde. A la legislatura actual, l'alcaldia, la primera i la tercera tinència d'alcaldia són càrrecs ocupats per homes i la segona tinent d'alcalde, és una dona.



Gràfic 6: Distribució dels governs locals de Santa Susanna en les legislatures del 2015-2019, 2019-2023 i 2023-2027, disgregades per gènere. Elaboració pròpia.

Pel que fa a l'organització de la plantilla i els recursos que s'inverteixen en l'administració de l'ens local, a la diagnosi de l'Agenda Urbana ja quedava palès que el personal de l'Ajuntament de Santa Susanna és insuficient per fer front al volum poblacional, especialment durant l'època estacional. Com podem observar en la següent taula, el percentatge de personal de l'administració per habitant és de 2,37, però durant la temporada alta turística, aquesta xifra és de 0,6%.

	Santa Susanna	Maresme	Catalunya
Nombre de personal de l'administració local	89	4.273	99.295
Percentatge de personal de l'administració sobre el total d'habitants (%)	2,37% (1) 0,59% (2)	0,93%	1,28%
Any	2023	2021	
Font	Serveis tècnics		

Taula 1: Personal de l'administració pel total d'habitants. Extret del document "Agenda Urbana Santa Susanna. Fase 2: anàlisi i diagnosi.

Així doncs, es detecta una qüestió de base en l'organització estratègica del personal de l'Ajuntament, en el que la proliferació de departaments unipersonals, la manca de recursos humans suficients i la carència del treball en xarxa en el si de l'ens local, dificulten el desenvolupament d'una administració eficaç i resolutiva.

2. 5 Eix 3. Classificació professional: representativitat vertical i horitzontal

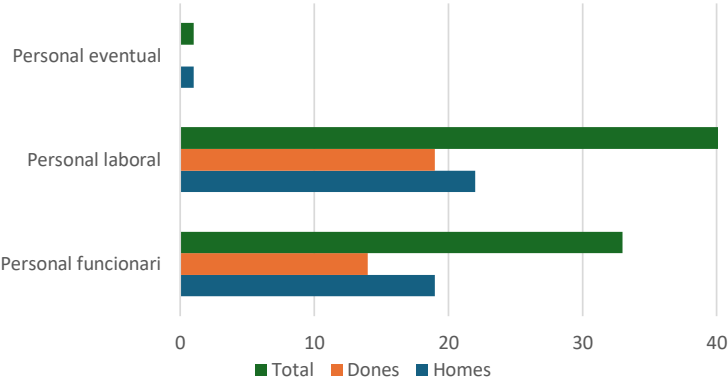
El personal que presta serveis als ens locals es classifica en tres categories diferents: personal funcionari, personal laboral i personal eventual. El personal funcionari és específic de l'administració pública. El personal laboral és aquell que té un contracte laboral en qualsevol de les modalitats de contractació establertes per la legislació, que en funció de la durada, pot ser un contracte fix, indefinit o temporal. Tot i això, la legislació estableix una preferència per la categoria funcional i estableix explícitament quins llocs poden ser ocupats, de manera excepcional, per personal laboral. Finalment,



el personal eventual és aquell que amb caràcter no permanent, desenvolupa funcions d'assessorament especialitzat i és personal que ha estat nomenat específicament per l'alcaldia (Servei de Formació per a l'Administració local-EAPC, 2024).

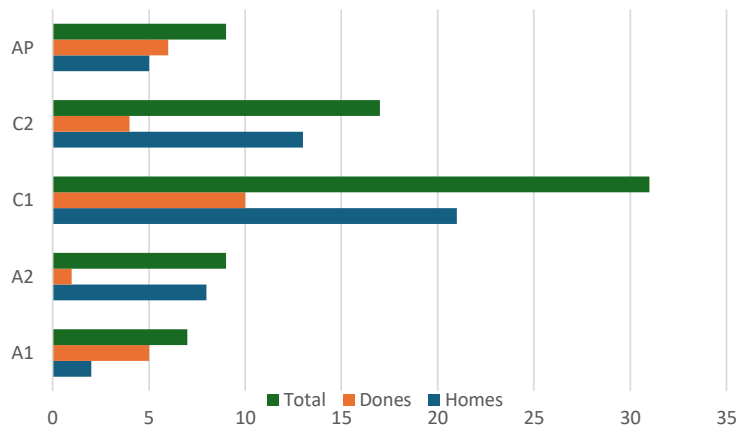
Les dades analitzades en aquest apartat són a partir de l'enquesta retributiva extreta el 12/11/2024: tot i això, a finals d'aquest any es dugué a terme un procés d'estabilització, per la qual cosa les dades no estan actualitzades. Amb tot, es considera que poden oferir una fotografia acurada de la situació laboral a l'Ajuntament de Santa Susanna.

La majoria d'empleats públics de l'Ajuntament de Santa Susanna són personal laboral, és a dir, tenen un contracte indefinit fix; aquest ha estat un canvi producte del procés d'estabilització. No s'especifica si el personal funcionari és de carrera o interí. En ambdues categories hi ha una majoria d'homes, el qual es veu influenciat pel fet que a l'administració de l'Ajuntament de Santa Susanna hi trobem més homes que dones.



Gràfic 7: Plantilla 2024 de l'Ajuntament de Santa Susanna per vinculació jurídica amb l'ens local i per gènere. Elaboració pròpia.

Una altra classificació pròpia del personal d'entitats locals públiques són els graus de classificació, que es regeixen pels requisits de titulació per a l'accés al lloc de treball: al grup A se'ls exigeix un títol de grau universitari, al grup B, un títol de tècnic superior, al grup C1, un títol de batxillerat o tècnic mitjà i al grup C2, el títol d'Educació Secundària Obligatòria (ESO). Finalment, pel grup AP (agrupacions professionals), no s'exigeix cap formació específica. Aquesta classificació té un impacte en l'escala de retribucions, tot i que hi ha altres factors, com el complement de destí o els complements específics, que també afecten.



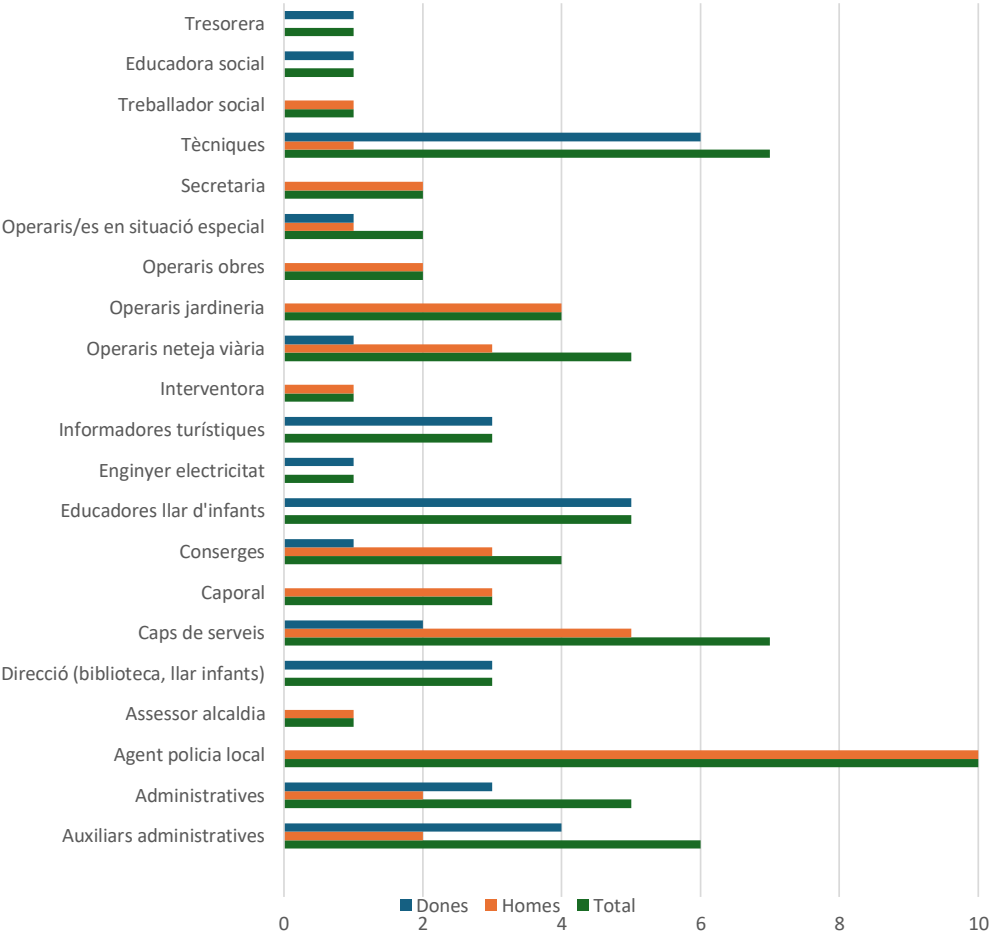
Gràfic 8: Plantilla 2024 de l'Ajuntament de Santa Susanna per grau i per gènere. Elaboració pròpia.

El gràfic anterior ens mostra la classificació segons el grau del personal de l'Ajuntament de Santa Susanna i quines diferències hi trobem si hi apliquem una mirada de gènere. Per exemple, és d'interès considerar que les dones són la majoria de treballadores amb el grau superior, A1, però també amb el grau inferior, AP⁵. Per tant, no podríem establir que es produeixi clarament un fenomen de segregació vertical⁶.

La classificació per graus professionals també es vincula als llocs de treball específics, creant una classificació pròpia per cossos i escales, la qual s'especifica en el conveni col·lectiu vigent. El personal de l'Ajuntament de Santa Susanna rep una classificació amb relació a les següents àrees: serveis centrals o interns, governació, serveis territorials/urbanisme, alcaldia/presidència, serveis personals i llocs singulars. A continuació es presenta un gràfic de distribució per gènere en els diferents llocs de treball:

⁵ Aquest anàlisi ja no s'adequaria a la situació després de l'estabilització ja que actualment els llocs de treball de Secretari, Interventor i Enginyer estan ocupats per un home, i aquests corresponen a un grau professional A1.

⁶ La segregació vertical fa referència a la situació de desigualtat entre dones i homes en càrrecs professionals de responsabilitat. Aquesta es vincula als conceptes de "sostre de vidre" i "terra enganxós, els quals descriuen les barreres invisibles que limiten i dificulten a les dones per ascendir en la seva carrera professional o per a poder-se desenvolupar professionalment en igualtat de condicions que els homes, és a dir, lliures de la discriminació que reté a les dones en feines imprescindibles però mal remunerades i amb poques perspectives de futur.



Gràfic 9: Plantilla 2024 de l'Ajuntament de Santa Susanna per lloc de treball i per gènere. Elaboració pròpia.

El gràfic ens exposa quins llocs de treball es troben ocupats majoritàriament per dones o per homes: si ens fixem en aquelles categories on podem trobar més d'una persona treballadora podem observar que la majoria d'auxiliars administratives, d'administratives, de personal directiu, d'educadores de la llar d'infants, d'informadores turístiques i de tècniques municipals són dones. D'altra banda, la majoria de personal del cos de policia local, de conserges i d'operaris de neteja viària, jardineria i obres, són homes. Així doncs, a l'Ajuntament de Santa Susanna sí que hi observem un fenomen de segregació horitzontal, en la que hi ha una concentració d'un gènere concret en tipus de treball específics. Per exemple, es produeix que les dones són la majoria de treballadores –fins i tot en alguns casos totes les persones treballadores en aquell lloc específic– en serveis de cura, com són les educadores de la llar d'infants. La segregació horitzontal reproduceix els estereotips de gènere en l'àmbit laboral, cosa que permet que sectors com el de cures, de serveis o de sanitat estiguin feminitzats i sectors com el de la construcció, la mediació financera o la seguretat ciutadana, estiguin altament masculinitzats.



2.6 Eix 4. Condicions de treball: auditoria salarial

Les persones treballadores de l'Ajuntament de Santa Susanna van acordar l'any 2019 un conveni col·lectiu referent a les condicions de treball comuns dels empleats públics del consistori. Segons aquest acord, l'estructura salarial i les categories professionals del personal estan determinades en la Relació de Llocs de Treball, un document que es troba en procés d'elaboració. En les dades facilitades per Recursos Humans de l'Ajuntament de Santa Susanna no s'especifiquen els complements ni les quanties, i només en casos específics s'especifica les retribucions sense complements. A més, l'acord de condicions de treball comuns no especifica tampoc els criteris relatius als complements de destí, específic i de productivitat. Així doncs, no s'ha pogut dur a terme una anàlisi completa, en la qual es pogués avaluar l'impacte de les complementacions i els criteris d'adjudicació d'aquestes. Per tant, les dades analitzades a continuació parteixen exclusivament de les retribucions amb complements.

La bretxa salarial de gènere és un "indicador que mesura la diferència entre els ingressos mitjans de dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes" (Oelz, Olney & Tomei, 2013) Es calcula mitjançant la següent fórmula:

$$\frac{\text{mitjana del salari dels homes} - \text{mitjana del salari de les dones}}{\text{salari dels homes}} \times 100$$

Si l'apliquem a les dades de l'Ajuntament de Santa Susanna, la bretxa salarial de gènere és del 4,09%, és a dir, els homes cobren un 4,09 més que les dones. Ara bé, si ens fixem en la bretxa salarial calculada a partir de la mediana⁷, veiem que aquesta és del 17,72%; aquesta diferència pot ser una conseqüència de la segregació horitzontal, analitzada en l'apartat anterior, i en el fet que les dones dels graus més baixos (AP i C1) tenen unes retribucions considerablement menors en comparació als altres graus.

Homes			Dones			Bretxa salarial de gènere amb la mitjana	Bretxa salarial de gènere amb la mediana
Nº de persones	Mitjana	Mediana	Nº de persones	Mitjana	Mediana		
42	31.477,08€	33.507,26€	33	30.189€	27.569,30€	4,09%	17,72%

Taula 2: Bretxa salarial de gènere de l'Ajuntament de Santa Susanna. Elaboració pròpia.

⁷ La mediana és el valor situat en el centre d'un conjunt de dades, de tal manera que l'anàlisi no es veu afectat per valors extrems. El reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes estableix la incorporació dels valors de la mediana com un requisit obligatori en els registres retributius.



Si analitzem les dades relatives a les retribucions segons els diferents graus, podem observar que en tots els casos, hi ha una bretxa salarial a favor dels homes. Sobresalta la bretxa salarial calculada a partir de la mitjana en el grau major, l'A1, i també l'increment considerable entre el càlcul amb la mitjana i amb la mediana dels graus menors, el C2 i l'AP. El càlcul amb la mediana no inclou els valors més extrems, és a dir, ni el salari més alt ni el més baix. Per tant, el fet que la bretxa augmenti ens demostra el fet que hi ha un grup de dones que tenen unes retribucions majors que les de la mitjana del grup. Aquest és un element molt comú en el cas de les dones: podem observar que la mediana és menor que la mitjana en el grup A2, C1 i C2, fet que indica l'existència de segregació vertical en aquestes categories.

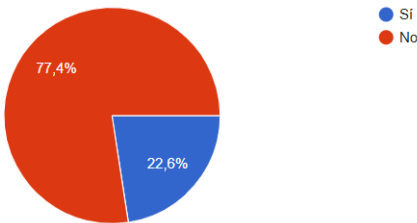
	Homes			Dones			Bretxa salarial de gènere amb la mitjana	Bretxa salarial de gènere amb la mediana
	Nº de persones	Mitjana	Mediana	Nº de persones	Mitjana	Mediana		
Grup A1	2	62.759,41€	-	5	49.838,32€	57.728,26€	20,59%	8,02%
Grup A2	1	-		10	32.503,46€	28.851,77€	-	-
Grup C1	21	34.690,18€	34.403,26€	10	29.429,94€	26.763,11€	15,16%	9,06%
Grup C2	13	24.271€	24.552€	4	20.596,69€	19.437,26€	15,14%	20,83%
AP	5	19.269,26€	21.509,04€	6	18.388,58€	19.091,10€	4,57%	11,24%

Taula 3: Bretxa salarial de gènere segons categories de grups professionals. Elaboració pròpia.

D'altra banda, si analitzem la bretxa salarial general, és a dir, entre totes les persones treballadores, independentment del seu gènere, el resultat és un 87,44%; és a dir, que la persona amb el salari més alt rep una retribució 87,44 més elevada que la persona amb el salari més baix. Aquest fet es deu al fet que dues persones en el lloc de treball "operaris en situació especial", el qual es va establir que eren dues persones amb discapacitat reconeguda, rebien una retribució que se situava per sota del salari mínim interprofessional. En els pressupostos del 2025, s'ha modificat la retribució per tal que compleixi amb la legislació. Així i tot, seria recomanable plantejar quin impacte té l'equitat interna en la política retributiva del consistori.



Pel que fa a la percepció de les persones treballadores de l'ens –recollida a partir dels resultats de l'enquesta–, més de la meitat de les persones enquestades afirmen no conèixer la política retributiva de l'Ajuntament.



Gràfic 10: Resposta de l'enquesta "Coneixes la política retributiva de la plantilla de l'Ajuntament?". Elaborat amb Google Forms.

Amb tot, sí que sembla haver-hi una percepció generalitzada d'una situació d'injustícia retributiva, ja que la majoria de persones enquestades estan *gens d'acord* i *no gaire d'acord* amb l'afirmació: "A l'Ajuntament de Santa Susanna no existeix la desigualtat salarial entre homes i dones". En conseqüència, el 70% de les persones enquestades considera que "erradicar la bretxa salarial i treballar per a l'equitat retributiva" hauria de ser una prioritat pel Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Santa Susanna.

2.7 Eix 5. Polítiques d'accés: selecció i contractació

L'Ajuntament de Santa Susanna no ha facilitat dades respecte a la contractació més recent ni a l'antiguitat de les persones treballadores, per tant, no s'ha pogut valorar l'impacte de gènere en aquesta qüestió i establir si es detecta un biaix de gènere en els processos de contractació del consistori.

En l'acord vigent entre les persones treballadores i l'Ajuntament de Santa Susanna consta un article sobre selecció de personal (article 35) tot i que no s'especifica cap criteri ni protocol específic per assegurar un procés de selecció equitatiu i lliure de biaixos i discriminacions de gènere. L'única menció a la igualtat de gènere és en el context del procediment de contractació de personal laboral interí, en què s'especifica que s'hauran de "garantir els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat" (p. 19). També s'estableix com a criteri la participació en els tribunals de selecció d'un representant de les persones treballadores designat per la representació sindical, però no s'estableix cap altre principi a considerar a l'hora de convocar els tribunals de selecció. En les bases consultades dels processos de selecció convocats el 2024, no apareix cap requisit de paritat o de característiques del tribunal, com per exemple, la indicació de crear tribunals mixts. El maig del 2023 es va obrir una convocatòria per tres places d'Agent interí de la Policia Local de l'Ajuntament de Santa Susanna, però a les bases no es va incloure cap mesura d'acció positiva dirigida a les dones. Tot i que aquesta convocatòria no



incomplia la llei, ja que la disposició addicional vuitena de la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les Polícies Locals indica que, en el supòsit que l'ens no compti amb un pla d'igualtat que estableixi el percentatge de partit que es vol assolir, el percentatge mínim de places reservades per a dones no pot ser inferior al 25%, però aquesta mesura només aplica en aquelles convocatòries de més de tres places, es recomana considerar aquesta normativa en futures convocatòries, a més de realitzar un estudi de la situació real i actual de la partit en el cos de policia.

A tall d'exemple de com elaborar un protocol de selecció i contractació que tingui en compte la perspectiva de gènere, l'Ajuntament de Santa Cristina d'Aro ha inclòs en el Pla d'igualtat intern 2017-2020 una sèrie de recomanacions per introduir la perspectiva de gènere en els processos de selecció de personal; a continuació es detallen les recomanacions en qüestió:

- 1) Definició neutra de lloc de treball i del perfil professional: evitar caure en estereotips per determinar les habilitats i competències necessàries per un lloc de treball.
- 2) Valoració d'experiència no remunerada: si s'escau, considerar competències adquirides en el treball voluntari o el treball domèstic.
- 3) Ús de llenguatge i imatges neutres i inclusives.
- 4) Elecció de canals de comunicació incloent: tenir en compte les característiques del perfil professional a l'hora de pensar on publicar l'oferta.
- 5) Conformació d'equips de selecció mixta.
- 6) Avaluació de candidatures "cega": dur a terme l'anàlisi i la comparació de les candidatures sense visualitzar les dades d'identificació personal.
- 7) Realització d'entrevistes personals objectives: utilitzar un guió, per tal de limitar-se a preguntes professionals i fer les mateixes preguntes a totes les persones candidates. En la mesura del possible, l'entrevista s'hauria de realitzar en equip mixt.

(Ajuntament de Santa Cristina d'Aro, 2016)

2.8 Eix 6. Polítiques de formació, promoció i desenvolupament professional

L'article 46 de l'acord de condicions de treballs comuns dels empleats públics de l'Ajuntament de Santa Susanna estableix que l'Ajuntament té l'obligació de facilitar i proporcionar formació al personal. A més, l'article 64 determina les obligacions de l'Ajuntament per a promoure la formació professional del personal. El consistori es compromet a realitzar un estudi anual de les necessitats formatives del personal, a les quals es donarà resposta en un pla de formació; no hi ha constància que l'estudi o el pla de formació en qüestió s'estigui duent a terme. Les dades facilitades per Recursos Humans pel que fa a les iniciatives formatives són amb relació als cursos oferts per la Diputació de



Barcelona, com a part del programa del Banc d'Accions Formatives. Aquestes formacions no s'han ofert des de l'Ajuntament sinó que el personal tècnic s'inscriu a aquelles que són del seu interès.

Segons aquestes dades, de 19 accions formatives que s'han dut a terme el 2024, hi han participat 14 homes i 16 dones; tot i això, no han estat 30 persones diferents sinó que algunes d'elles han assistit a més d'una formació. D'aquestes 19 formacions, 4 han estat amb la temàtica de la igualtat de gènere: "abordatge integral de les violències masclistes a l'àmbit municipal", "càpsules de violències masclistes", "claus d'abordatge de les violències masclistes des dels cossos de seguretat" i "píndola de sensibilització de gènere"; a dues de les quatre formacions, només hi ha assistit la tècnica d'igualtat.

Des de Recursos Humans de l'Ajuntament de Santa Susanna no s'han facilitat dades relatives a la promoció interna dels darrers anys, per tant, aquesta secció no es pot desenvolupar. Tot i això, sembla que el recent procés d'estabilització ha estat l'únic procediment de promoció interna en els darrers anys.

El conveni col·lectiu inclou un article pel que fa a la promoció interna i s'especifica el compromís de l'Ajuntament a garantir que, com a mínim un 10% de les places vacants en l'oferta pública, puguin ser cobertes per a personal que pertanyi a un grup professional inferior de la mateixa àrea, si el/la treballador/a en qüestió compleix els requisits d'accés al procés de selecció. Tot i això, com s'ha comentat anteriorment, com que no es disposa de dades pel que fa al desenvolupament professional de les treballadores de l'Ajuntament de Santa Susanna, no es pot establir el grau de compliment amb l'acord. Tot i això, s'observa el compliment amb aquest requeriment en les bases de les convocatòries de personal funcionari i laboral analitzades per elaborar aquesta diagnosi.

2.9 Eix 7. Corresponsabilitat i conciliació de la vida laboral, personal i familiar

El conveni col·lectiu vigent de les treballadores de l'Ajuntament de Santa Susanna especifica els permisos disponibles per a les treballadores en diferents casuístiques. Pel que fa als assumptes personals, no s'estableix amb claredat quina mena de situacions s'hi emparen, ja que només s'especifica que aquests "són els que es determina legalment en cada moment" (p. 8); tampoc s'especifica quin és el nombre de dies/hores disponibles. Tot i això, l'article 23 sobre Permisos i Llicències, inclou el permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, el qual disposa a les persones treballadores de 30 h anuals. Cal especificar que els supòsits inclosos en necessitats de conciliació són molt limitats, ja que només contemplen l'acompanyament a visites mèdiques a familiars de primer grau de consanguinitat i les reunions de tutoria o similars dels fills amb l'equip docents dels centres escolars.



D'altra banda, l'acord compleix amb la normativa vigent pel que fa a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, tot i que manquen mesures de conciliació i flexibilitat específiques en relació amb els fills i filles de 12 a 14 anys, una mesura inclosa en l'Acord del Govern, de 28 de març de 2023, de ratificació de l'Acord de la Mesa General de Negociació dels empleats i empleades públiques de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. A més, pel que fa a l'article 18, on s'especifica la normativa horària, no es plantegen mesures compensatòries per aquells grups professionals que no desenvolupa tasques administratives o d'oficina, qui gaudeix d'una flexibilitat horària més àmplia: fins a 60 minuts abans o després de l'horari estipulat.

D'altra banda, a l'informe d'absentisme del 2024 elaborat per a l'empresa ASEPEYO, no es disgreguen les dades per gènere, per la qual cosa no es pot avaluar l'impacte de gènere en l'ús dels permisos i polítiques de conciliació laboral. Segons les dades facilitades per Recursos Humans, a l'Ajuntament de Santa Susanna hi ha dues persones que treballen a jornada parcial, en els següents llocs de treball: assessorament de l'alcaldia i auxiliar administratiu/va de l'Oficina d'Atenció Ciutadana (OAC). En ambdós casos, la jornada parcial és conseqüència de les característiques del lloc de treball, no una mesura de conciliació laboral, personal i familiar.

A finals de gener de 2025, l'Ajuntament de Santa Susanna ha aprovat el reglament regulador de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball pel personal al servei de l'Ajuntament de Santa Susanna. La disposició addicional quarta d'aquest reglament fa una menció explícita d'aplicar una perspectiva de gènere i al compromís de l'ajuntament a analitzar i avaluar l'impacte de gènere en les polítiques de teletreball implementades. En aquesta línia, seria recomanable estudiar el possible impacte que el teletreball pugui tenir en el desenvolupament de tasques reproductives i domèstiques per part de les dones treballadores de l'ens, ja que estudis realitzats en la matèria mostren una clara correlació entre la implementació de mesures de teletreball, i un augment de les responsabilitats de cures que assumeixen les dones (Carrillo & Duran, 2021).

2.10 Eix 8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere, orientació sexual i/o expressió de gènere i altres violències masclistes

El conveni col·lectiu vigent entre els empleats públics i l'Ajuntament de Santa Susanna inclou un protocol d'actuació a seguir en cas d'assetjament sexual com a annex. El document se centra en l'assetjament sexual particularment, però no contempla les situacions de discriminació i assetjament per raó de sexe –com pot ser menystenir o infravalorar les aportacions d'una dona, pel fet que és una dona–, orientació sexual –com poden ser els insults o comentaris LGTBI-fòbics–, identitat de gènere –com poden ser els insults o comentaris transfòbics– o expressió de gènere –com poden ser les burles



o intimidacions per la manera de vestir d'una persona. L'omissió d'aquests elements és una vulneració de la llei:

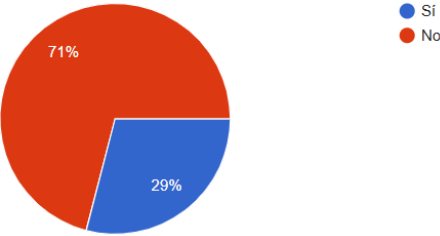
- En l'article 27 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, s'estableix que les administracions catalanes tenen el deure de garantir que les persones LGTBI que pateixen o es troben en risc de patir una situació de violència o discriminació reben de manera immediata protecció integral, real i efectiva. Per tant, la inclusió de les violències LGTBI-fòbiques en els protocols de l'àmbit laboral és una necessitat.
- L'article 25 de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista diu així: *"totes les administracions i institucions polítiques han de tenir un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant les situacions de violència masclista. Aquest protocol ha d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades. S'ha d'assegurar la independència i l'expertesa en violència masclista de les persones que condueixen la investigació i s'han de proporcionar serveis d'assessorament i d'acompanyament a les víctimes"*. El protocol de l'Ajuntament de Santa Susanna no estableix clares mesures de reparació integral, prevenció, ni tampoc criteris de selecció de la persona que desenvolupa el paper de 'mediador', que és qui s'encarregarà de dur a terme la investigació destinada a aclarir els fets.

D'altra banda, el protocol no estableix una Comissió Paritària estable ni amb unes funcions específiques, que puguin assegurar l'adequada implementació del protocol i de les accions preventives necessàries per a promoure una cultura organitzativa basada en la igualtat i el bon tracte.

Quant a les experiències viscudes en relació a les violències masclistes a l'àmbit laboral, més de la meitat de les persones enquestades afirma haver rebut o escoltat comentaris o bromes masclistes/sexistes (68%) i haver experimentat ser interromput/da quan parles (53%). Els comentaris i bromes racistes (40%) i homòfobes/LGTBI-fòbiques (30%) també són reportats amb freqüència, com el fet que algú s'hagi apropiat de les idees, aportacions o feina feta pròpies. Pel que fa a les experiències viscudes en primera persona (ser interromput/da i que se t'apropriïn de les idees, aportacions o feina feta), en ambdós casos, aquestes són reportades majoritàriament per dones. 3 persones han reportat haver patit assetjament sexual a la feina, de les quals dues són homes.

La majoria de persones enquestades desconeix quin és el procediment (protocol) si algú pateix assetjament sexual a la feina, però la majoria de persones estan entre *no gaire d'acord* i *molt d'acord* a l'hora de valorar si l'Ajuntament treballa activament per a la prevenció de l'assetjament laboral sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

DOCUMENT DOCUMENT REGISTRE UNIFICAT ENTRADA	ÒRGAN SERVEIS SOCIALS	REGISTRE D'ENTRADA E2025001883
Codi Segur de Verificació: d4bbc208-95d8-4728-9f7c-f0f8d7f5270f Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_23434088 Data d'impressió: 10/10/2025 09:27:00 Pàgina 27 de 43		SIGNATURES Cap signatura aplicada



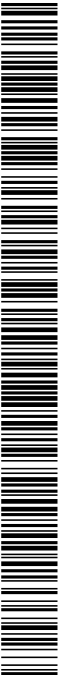
Gràfic 11: Resposta de l'enquesta "Coneixes quin és el procediment si algú pateix assetjament sexual a la feina?". Elaborat amb Google Forms.



2.11 Taula-resum de cada eix estratègic

Eix Estratègic		Principals qüestions a considerar
Eix 1. Dades generals de l'organització		
❖ Consistori lleugerament masculinitzat (56/44). ❖ Mitjana d'edat: 55 anys.		
Eix 2. Cultura organitzativa i compromís amb la igualtat		
❖ Primera legislatura amb àrea d'igualtat a la regidoria de Serveis a les Persones. ❖ No hi ha compromís explícit amb la igualtat de gènere. ❖ S'observa un esforç amb l'ús del llenguatge inclusiu, tot i que hi ha una tendència al masculí genèric i no s'observa una àmplia diversitat en la representativitat de persones i cossos en material audiovisual.		
Eix 3. Estratègia i organització interna de l'organisme		
❖ Paritat en el govern tot i que no en càrrecs de responsabilitat i autoritat (alcaldia i tinències d'alcaldia).		
Eix 4. Classificació professional: representativitat vertical i horitzontal		
❖ No hi ha indicis de segregació vertical. ❖ Hi ha indicis de segregació horitzontal: les dones són la majoria de treballadores en les feines de cura i administració. ❖ Les dones són la majoria en cada extrem de l'escala de graus professionals (A1-AP).		
Eix 5. Condicions de treball: auditoria salarial		
❖ Bretxa salarial de gènere: 4,09% i 17,72% ❖ Manquen dades pel que fa als complementos, pel que es difícil determinar una línia d'actuació per revertir la bretxa present.		
Eix 6. Polítiques d'accés, selecció i contractació		
❖ Manquen dades per una anàlisi completa: protocol de selecció, dades sobre contractació recent desagregada per sexe.		
Eix 7. Polítiques de formació, promoció i desenvolupament professional		
❖ Manquen dades per una anàlisi completa: pla de formació, criteris i protocol de promoció interna i desenvolupament professional.		
Eix 8. Corresponsabilitat i conciliació de la vida laboral, personal i familiar		
❖ Manquen dades per una anàlisi completa: ús de les mesures de conciliació disponibles desagregades per sexe. ❖ El recentment aprovat reglament del teletreball inclou el compromís amb l'aplicació de la perspectiva de gènere en les polítiques de conciliació.		
Eix 9. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere, orientació sexual i/o expressió de gènere i altres violències masclistes		
❖ El protocol no s'adequa a la legislació vigent. ❖ No hi ha indicis d'una Comissió Paritària estable que garanteixi l'adequada implementació del protocol i de les accions preventives.		

Taula 4: Taula-resum de cada eix estratègic. Elaboració pròpia.





3. Pla d'accions

El pla d'accions és l'epicentre del pla d'igualtat, ja que especifica quines seran les prioritats i estratègiques en pro de la igualtat de gènere, amb les que l'Ajuntament es compromet durant el període de vigència del pla (2025-2028). Aquest s'estructura a partir dels eixos analitzats a la diagnosi: (1) el compromís amb la igualtat, (2) l'estratègia i l'organització interna de l'ens, (3) la classificació professional, (4) les condicions laborals, (5) les polítiques de selecció i contractació, (6) les polítiques de formació, promoció i desenvolupament professional, (7) la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i (8) la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere, orientació sexual i/o expressió de gènere.

Com que no s'han pogut recollir dades que permetin conèixer la realitat de l'organisme en totes les qüestions especificades en els eixos estratègics, aquesta secció del Pla es presenta com un full de ruta, en el qual es proposen una sèrie d'accions prioritàries, que facilitaran el desenvolupament dels Plans d'Igualtat Interns posteriors. D'aquesta manera, l'objectiu principal del pla d'accions serà **construir la base necessària per a l'aplicació de la perspectiva de gènere en el funcionament intern de l'Ajuntament de Santa Susanna**. D'aquest objectiu principal se'n deriven cinc objectius específics:

1. Desplegar amb èxit el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Santa Susanna.
2. Desenvolupar un sistema que faciliti una anàlisi des d'una perspectiva de gènere més exhaustiva de l'estratègia i el funcionament intern de l'ens.
3. Garantir els recursos necessaris (humans, de coneixement, eines, etc.) per a planificar i estructurar el funcionament del consistori des d'una perspectiva de gènere i interseccional.
4. Enfortir el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere.

Per tant, les accions proposades responen a cada un dels objectius específics, i estableixen un full de ruta progressiu, amb la mirada cap a l'objectiu general de construir aquesta base necessària per introduir la perspectiva de gènere de forma transversal i estratègica en les actuacions diàries de l'Ajuntament de Santa Susanna.

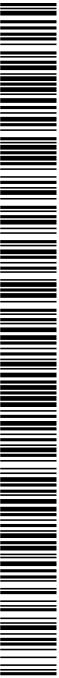


3.1 Accions prèvies- febrer al juny de 2025

Objectiu específic 1: desplegar amb èxit el Pla d'Iguatlat intern de l'Ajuntament de Santa Susanna.					
ACCIÓ	DEPT. RESPONSABLE	ALTRES DEPT. IMPLICATS	DATA MÀXIMA D'IMPLEMENTACIÓ	INDICADORS DE SEGUIMENT	INDICADORS D'AVALUACIÓ
Fer difusió del Pla d'Iguatlat intern (PII) a tot el personal de l'Ajuntament.	Iguatlat	RRHH	Abril 2025	Coordinació entre l'àrea d'Iguatlat i el departament de Recursos Humans per tal d'enviar un correu a tot el personal de l'Ajuntament.	- Correu enviat. - Nombre de regidories informades.
Aprovar i registrar el Pla de l'Ajuntament de Santa Susanna. <i>Per llei, cal incloure el pla com a annex de l'acord de condicions de l'ens amb la representació de les persones treballadores.</i>	RRHH		Juny 2025	Revisió del procediment de registre⁸.	- Pla aprovat per la Comissió Negociadora. - Pla disponible al Cercador d'Informació i Documentació Oficials de la Diputació de Barcelona.
Crear una comissió estable de seguiment i avaluació del Pla. <i>Es recomana que aquesta comissió estigui conformada pels següents membres: tècnic/a d'Iguatlat, representant de RRHH, representant de les persones treballadores i representació del govern. La periodicitat de les reunions no hauria de ser menor a 3 mesos.⁹ Per tal de complir amb la disposició setena del TREBEP es recomana elaborar informes de seguiment anuals.</i>	Iguatlat	RRHH, UGT, equip de govern	Setembre 2025	- Membres de la Comissió designats. - Calendari de reunions. - Designació d'una persona que lideri la comissió (pot ser una figura rotativa).	- Actes de les reunions de la Comissió. - Nombre d'àrees participants. - Nombre d'accions impulsades des de la Comissió. - Nombre de membres de la Comissió que han rebut formació en iguatlat de gènere. - Informes de seguiment anual.

⁸Es pot consultar al següent [enllaç](#).

⁹ El Departament d'Iguatlat i Feminismes ha generat una eina de disseny, seguiment i avaluació del pla d'Iguatlat, disponible a [l'enllaç](#).





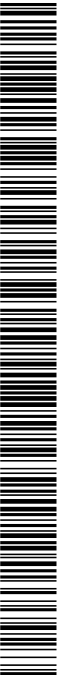
Revisar els pressupostos municipals per tal que es contempli de manera operacional la implementació del Pla d'Iguatlat Intern de l'Ajuntament.	Hisenda	Iguatlat	Desembre 2025	○ Revisió de la partida pressupostària de l'Ajuntament.	○ Inclusió d'una partida específica pel desplegament del l Pla d'Iguatlat Intern de l'Ajuntament de Santa Susanna.
--	---------	----------	---------------	--	---

3.2 Disseny de l'estratègia- setembre de 2025 al juny de 2026

Objectiu específic 2: desenvolupar un sistema que faciliti una anàlisi des d'una perspectiva de gènere més exhaustiva de l'estratègia i el funcionament intern de l'ens.					
ACCIÓ	DEPT. RESPONSABLE	ALTRES DEPT. IMPLICATS	DATA MÀXIMA D'IMPLEMENTACIÓ	INDICADORS DE SEGUIMENT	INDICADORS D'AVALUACIÓ
Sol·licitar a l'empresa contractada per la prevenció de riscos laborals (PRL) que desagregui les dades dels informes anuals per sexe i que inclogui la perspectiva de gènere en el pla anual de PRL. <i>Es recomana compartir la guia¹⁰ elaborada per la UGT amb l'empresa.</i>	RRHH	Comissió de seguiment	Setembre 2025	○ Contacte amb l'empresa per compartir la guia recomanada. ○ Plantejar clàusules socials amb perspectiva de gènere en la contractació pública del servei de PRL.	○ Existència de dades desagregades per sexe en els informes anuals de PRL. ○ Incorporació de la perspectiva de gènere en el pla anual de PRL, per exemple, en l'avaluació de les polítiques de conciliació i teletreball.
Incorporar la perspectiva de gènere en la futura Relació de Llocs de Treball (RLT). <i>Es recomana que, acabada la redacció del document, es busqui a una empresa consultora que pugui realitzar-ne una avaluació especialitzada¹¹.</i>	RRHH	Comissió de seguiment	Desembre 2025	○ Contactar amb una empresa consultora per la revisió.	○ Informe d'avaluació favorable respecte a la incorporació de la perspectiva de gènere en la RLT.

¹⁰ La prevenció de riscos laborals des de la perspectiva de gènere, Secretaria de Política Sindical-Salut Laboral de la Unió General de Treballadors i Treballadors de Catalunya (UGT). Disponible a [l'enllaç](#).

¹¹ Complementàriament, es pot consultar la guia elaborada pel Departament d'Iguatlat i Feminismes, [Valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere: guia detallada](#).





Crear un sistema de recollida de dades de les persones usuàries dels serveis de l'Ajuntament que incorpori la variable de gènere ¹² .	OAC	Tots els departaments de l'Ajuntament	Marc 2026	- Recerca de programaris disponibles pels ens locals per la sistematització de dades¹³. - Recollida de dades existents i processament d'aquestes en el programari escollit.	- Nombre d'indicadors quantitatius incorporats a la recollida de dades. - Incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració de formularis i recollida de dades dels serveis de l'Ajuntament.
Sistematitzar les dades del personal de l'Ajuntament, desagregades per sexe, edat, antiguitat, classificació professional, tipus de jornada, tipus de contracte i retribució ¹⁴ (amb complements i sense, especificant quina complementació s'aplica, si s'escau).	RRHH		Juny 2026	Implementació d'un programari adequat de sistematització de les dades del personal de l'Ajuntament de Santa Susanna.	- Existència del sistema d'indicadors. - Nombre d'indicadors quantitatius inclosos.

3.3 Consolidar els recursos necessaris- setembre del 2025 al juny 2027

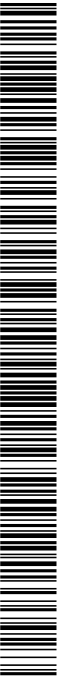
Objectiu específic 3: garantir els recursos necessaris (humans, de coneixement, eines, etc.) per a planificar i estructurar el funcionament del consistori des d'una perspectiva de gènere i interseccional.					
ACCIÓ	DEPT. RESPONSABLE	ALTRES DEPT. IMPLICATS	DATA MAXIMA D'IMPLEMENTACIÓ	INDICADORS DE SEGUIMENT	INDICADORS D'AVALUACIÓ
Realitzar 6 hores de formació presencial ¹⁵ , en horari laboral, en matèria d'igualtat de gènere per a les persones de la comissió de seguiment i avaluació del pla.	Igualtat	Comissió de seguiment	Octubre 2025	Contacte amb l'empresa escollida per impartir les formacions/recurs Diputació sol·licitat.	- Nombre de formacions realitzades. - Nombre de persones participants en les formacions.

¹² Segons la instrucció 1/2019, sobre l'adequació dels formularis del Departament a la Llei 11/2014, cal modificar els següents aspectes: incorporar la referència al nom sentit, incloure les categories no binari, dona i home pel camp de gènere i incorporar la diversitat familiar.

¹³ L'àrea de Turisme ja dur a terme una recollida de dades: es recomana compartir bones pràctiques i plantejar la possibilitat d'implementar un sistema similar en altres àrees de l'Ajuntament.

¹⁴ El Departament d'Igualtat i Feminismes ha elaborat una [eina de registre retributiu](#).

¹⁵ Veure el document complementari per a entitats especialitzades que ofereixen serveis de formació. A més, la Diputació de Barcelona (Catàleg 2025) ofereix un finançament específic de suport a la implementació de projectes feministes per a petits municipis en el qual es pot demanar suport per la implementació de plans d'igualtat interns.



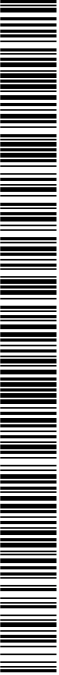


de cures en el marc de la recentment aprovada regulació del treball. A més, es recomana revisar la formació disponible en el Banc d'Accions Formatives de la Diputació de Barcelona¹⁸.

3.4 Consolidar el compromís amb la igualtat – setembre del 2027 al març 2028

Objectiu específic 4: enfortir el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere.					
ACCIÓ	DEPT. RESPONSABLE	ALTRES DEPT. IMPLICATS	DATA MÀXIMA D'IMPLEMENTACIÓ	INDICADORS DE SEGUIMENT	INDICADORS D'AVALUACIÓ
Elaborar una diagnosi de les necessitats de les dones i altres identitats dissidents pel que fa a la infraestructura dels equipaments municipals.	Iguatlat	Obres i serveis	Desembre 2027	☐ Revisió dels equipaments des d'una perspectiva de gènere (dispensaris de productes menstruals, disponibilitat de WC adaptats)	☐ Llistat de les millores per adequar els equipaments a les necessitats específiques de les dones i altres identitats dissidents.
Avaluar l'estat de les accions realitzades fins a la data, recollides en aquest pla d'acions.	Comissió de seguiment i avaluació	Iguatlat, RRHH, UGT, equip de govern	Desembre 2027	☐ Elaboració d'informes de seguiment del Pla Intern.	☐ Actes de les reunions de la Comissió. ☐ Percentatge d'acions realitzades. ☐ Informe d'avaluació final.
Iniciar els tràmits per elaborar un II pla d'Iguatlat Intern de l'Ajuntament de Santa Susanna.	Iguatlat		Març 2028	☐ Contacte amb l'empresa consultora escollida. ☐ Recopilació de la informació necessària ¹⁹ .	☐ Inici del procés d'elaboració del II PII

¹⁸ Revisar el document complementari per a un llistat de formacions rellevants.
¹⁹ Veure el document complementari per un llistat de la documentació requerida per una diagnosi de gènere.





3.5 Seguiment i avaluació

El pla d'accions del Pla d'Igualtat Intern de Santa Susanna és un document viu i flexible. Així doncs, aquestes accions es proposen com a punt de partida, però són modificables i adaptables a les possibles circumstàncies que es produeixin en el procés d'implementació del pla. En conseqüència, és de vital importància implementar un procediment estable i fidedigne de seguiment i avaluació d'aquest pla d'accions, per tal d'assegurar que les accions que s'estan treballant són efectives i ofereixen respostes adequades a les necessitats detectades. En aquesta línia, la tasca i compromís de la comissió de seguiment i avaluació del Pla és un pilar essencial per la implementació exitosa del Pla d'Igualtat Intern i, per tant, es recomana que es garanteixin els recursos necessaris a fi i efecte que les persones designades per aquesta funció puguin dedicar-s'hi.

A continuació s'especifiquen les accions a dur a terme cada any, per un seguiment més efectiu d'aquestes:

Març-desembre 2025

- ☐ Fer difusió del I Pla d'Igualtat Intern (PII) a tot el personal de l'Ajuntament.
- ☐ Aprovar i registrar el I PII de l'Ajuntament de Santa Susanna.
- ☐ Crear una comissió estable de seguiment i avaluació del PII.
- ☐ Realitzar 6 hores de formació presencial anual, en horari laboral, en matèria d'igualtat de gènere per a les persones de la comissió de seguiment i avaluació del pla.
- ☐ Revisar els pressupostos municipals per tal que es contempli de manera operacional la implementació del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament.
- ☐ Sol·licitar a l'empresa contractada per la prevenció de riscos laborals (PRL) que desagregui les dades dels informes anuals per sexe i que inclogui la perspectiva de gènere en el pla anual de PRL.
- ☐ Incorporar la perspectiva de gènere en la futura Relació de Llocs de Treball (RLT).
- ☐ Realitzar 6 hores de formació presencial anual en horari laboral, per a tota la plantilla de l'Ajuntament, en matèria d'igualtat de gènere.

Gener-desembre 2026

- ☐ Crear un sistema de recollida de dades de les persones usuàries dels serveis de l'Ajuntament que incorpori la variable de gènere.
- ☐ Estandarditzar les clàusules socials i d'igualtat en les convocatòries de contractació pública.
- ☐ Sistematitzar les dades del personal de l'Ajuntament.
- ☐ Realitzar 6 hores de formació presencial anual en horari laboral, per a tota la plantilla de l'Ajuntament, en matèria d'igualtat de gènere.

DOCUMENT DOCUMENT REGISTRE UNIFICAT ENTRADA	ÒRGAN SERVEIS SOCIALS	REGISTRE D'ENTRADA E2025001883
Codi Segur de Verificació: d4bbc208-95d8-4728-9f7c-f0f8d7f5270f Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_23434088 Data d'impressió: 10/10/2025 09:27:00 Pàgina 36 de 43		
SIGNATURES Cap signatura aplicada		



Gener-desembre 2027

- ☐ Elaborar un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere, orientació sexual i/o expressió de gènere.
- ☐ Elaborar un protocol pels processos de selecció i contractació, que incorpori la perspectiva de gènere i LGTBI.
- ☐ Realitzar 6 hores de formació presencial anual en horari laboral, per a tota la plantilla de l'Ajuntament, en matèria d'igualtat de gènere.
- ☐ Elaborar una diagnosi de les necessitats de les dones i altres identitats dissidents pel que fa a la infraestructura dels equipaments municipals.
- ☐ Avaluar l'estat de les accions realitzades fins a la data, recollides en aquest pla d'accions.

Gener-març 2028

- ☐ Iniciar els tràmits per elaborar un II pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Santa Susanna.



4. Bibliografia

- Ajuntament de Santa Cristina d'Aro (2016). *Pla d'igualtat intern 2017-2020*. Recuperat de: <https://santacristina.cat/attachments/article/10512/CRITERIS%20SELECCI%C3%93%20PERSONAL%20PERSPECTIVA%20G%C3%88NERE.pdf> [consultat el 05/02/2025].
- Ajuntament de Santa Susanna (2017-2024). *Butlletí municipal*, nº1-21. Recuperat de: <https://www.statusanna.cat/actualitat/butlleti-municipal/> [consultat el 05/02/2025].
- Carrillo, S. & Duran, M. (2021). *Teletreball i gènere. Anàlisi a Catalunya des d'una perspectiva feminista*: Fundació Josep Irla.
- Constitució espanyola (1978).
- Direcció General de Contractació Pública & Institut Català de les Dones (2023). *Actualització de la guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics*. Recuperat de: https://contractacio.gencat.cat/web/.content/principis/contractacio-estrategica/social/guia_genere/actualitzacio-guia-igualtat-genere-2023.pdf [consultat el 05/02/2025].
- Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006).
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal del servei de les administracions públiques de Catalunya.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i el Reial decret legislatiu 5/2015, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- Llei Orgànica 2/2007, de 23 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015, del 23 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, d'igualtat de tracte i no discriminació.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Oelz, M., Olney, S. & Tomei, M. (2013). *Igualdad salarial: guía introductoria*: Organización Internacional del Trabajo.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- 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, sobre registres i dipòsit de convenis i acords col·lectius.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.



5. Annex

Glossari

Perspectiva de gènere: aproximació crítica a una realitat social, àmbit o activitat en la qual es considera especialment les diferències entre dones i homes, sobretot pel que fa a l'impacte d'aquestes. La perspectiva de gènere s'il·lustra com el fet de posar-se unes ulleres específiques que permetin analitzar les persones en totes les seves dimensions: biològiques, històriques, culturals i socials, amb l'objectiu d'erradicar les desigualtats.

Perspectiva interseccional: aproximació crítica d'anàlisi de la realitat que posa en relleu la importància d'articular les desigualtats en referència als diferents eixos d'opressió/privilegi. D'aquesta manera, tot i que la perspectiva de gènere es focalitzi en les desigualtats, opressions i discriminacions que deriven del sistema patriarcal, cal considerar com altres sistemes d'opressió, com poden ser el racisme, el capacitisme, l'LGTBIQ-fòbia o el classisme, estan impactant a la vida de les persones.

Discriminació directa i indirecta: la discriminació directa és la situació en què una persona, per raó del seu sexe o gènere, és, ha estat, o pot ser tractada de manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No es consideren mesures discriminatòries aquelles que tenen una justificació objectiva i raonable, com poden ser les mesures d'acció positiva dirigides a les dones. D'altra banda, la discriminació indirecta és conseqüència d'una mesura presumptament neutra, però que en realitat suposa una desigualtat per un dels sexes o gèneres.

Igualtat de gènere: condició d'igualtat entre dones i homes, pel que fa al seu desenvolupament personal i comunitari, i al seu dret a viure lliure d'estereotips i prejudicis de gènere.

Segregació horitzontal i vertical de l'ocupació: divisió desequilibrada entre homes i dones en el mercat de treball. Aquest desequilibri es pot produir de manera horitzontal, és a dir, entre llocs de treball d'una mateixa categoria o de manera vertical, de tal manera que un dels dos gèneres monopolitza els llocs de més responsabilitat i autoritat.

Bretxa salarial de gènere: indicador que mesura la diferència salarial entre dones i homes. Aquesta es pot calcular en un mateix sector, empresa o lloc de treball i permet detectar una situació de desigualtat retributiva.

Assetjament sexual: Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest; no cal que es produeixi de manera sistemàtica o repetida. (Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista).

DOCUMENT DOCUMENT REGISTRE UNIFICAT ENTRADA	ÒRGAN SERVEIS SOCIALS	REGISTRE D'ENTRADA E2025001883
Codi Segur de Verificació: d4bbc208-95d8-4728-9f7c-f0f8d7f5270f Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_23434088 Data d'impressió: 10/10/2025 09:27:00 Pàgina 39 de 43		SIGNATURES Cap signatura aplicada



Assejament per raó de sexe: qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes. (Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista).

Assejament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. (Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de les lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia).



Acta de constitució de la comissió negociadora del I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Santa Susanna (2024-2028)

Compromís institucional i normativa de funcionament de la Comissió Negociadora.

Reunides a Santa Susanna a 15 d'octubre de 2024,

Sílvia Vives Morell, en representació de l'Ajuntament de Santa Susanna i

Teresa Xaubet, en representació de les persones treballadores de l'Ajuntament de Santa Susanna,

es constitueix la Comissió Negociadora pel I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Santa Susanna, en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Totes dues parts es reconeixen mútuament com a interlocutores legítimes per a negociar el diagnòstic i Pla d'Igualtat i acorden constituir la Comissió del Pla d'Igualtat, a partir d'aquí 'la Comissió Negociadora' i establir-ne les competències i normes de funcionament.

1. Constitució i composició de la Comissió Negociadora

La Comissió Negociadora estarà constituïda per les següents parts.

En representació de l'Ajuntament de Santa Susanna:

- Sílvia Vives Morell, representant del govern
- Verònica Anido, regidora de Serveis a les Persones
- Glòria Costas, tècnica de Recursos Humans
- Montse Pérez, tècnica d'Igualtat

En representació de les treballadores de l'Ajuntament de Santa Susanna:

- Teresa Xaubet, representant de la Unió General de Treballadors (UGT)

2. Funcions de la Comissió Negociadora

Les parts negociadores acorden que la Comissió tindrà les següents competències:

- Negociar el Pla d'Igualtat, inclòs el diagnòstic i el pla d'acció.
- Identificació de les mesures prioritàries, a llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els recursos materials i humans necessaris per a la seva implementació, les persones o òrgans responsables i el marc temporal de realització d'aquestes.
- Establir els indicadors d'avaluació, així com els instruments de recollida de dades, per tal fer el seguiment de les accions acordades.
- Remissió del I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Santa Susanna a l'autoritat competent per al seu registre, dipòsit i publicació.
- Impuls de les primeres accions de sensibilització i informació al personal de l'Ajuntament de Santa Susanna, respecte als acords recollits en el pla d'igualtat.



3. Règim de funcionament de la Comissió Negociadora

3.1. Reunions de la Comissió Negociadora

La Comissió Negociadora serà coordinada per la Regidora de Serveis a les Persones, qui s'encarregarà de supervisar el procés de negociació, l'assistència a les reunions de la Comissió Negociadora, i la convocatòria de possibles reunions extraordinàries.

La Comissió acorda reunir-se un cop al mes entre el període de setembre 2024 a juny 2025 i estableix la següent agenda de reunions per a la negociació i elaboració del Pla d'Igualtat (adjunt com a annex).

A cada reunió s'aixecarà una acta, en la qual es farà constar:

- Un resum de les matèries tractades.
- Els acords totals o parcials adoptats.
- Els punts sobre els quals no hi hagi acord, que es podran reprendre, si és el cas, més endavant en altres reunions.
- Les persones assistents a la reunió.

Les actes seran aprovades i signades per la Regidora de Serveis a les Persones.

3.2. Adopció d'acords

Les parts negociaran de bona fe amb vista a la consecució d'un acord, i es requerirà la majoria de cadascuna de les parts per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals. No es podran establir acords sense la participació, d'una banda, de la representació de l'Ajuntament de Santa Susanna, i d'altra, de les persones treballadores.

La Comissió Negociadora comptarà amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat de gènere en l'àmbit laboral de Griselda Ballester Tataret, Tècnica de Gènere i Feminismes de la cooperativa de treball Doble Via, que intervindrà amb veu, però sense vot.

En cas de desacord, la Comissió Negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, amb prèvia intervenció de la comissió paritària de l'acord de condicions de treball comuns dels empleats públics de l'Ajuntament de Santa Susanna, adoptat el 30 d'abril de 2019 i encara vigent.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i serà signat per les parts negociadores per a la seva posterior remissió, per part de la Comissió Negociadora, a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre, dipòsit i publicitat del Pla d'Igualtat en els termes previstos en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

3.3. Confidencialitat

Les persones que integren la Comissió Negociadora, així com les persones expertes que l'assisteixin, hauran d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.



En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'Ajuntament de Santa Susanna a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquesta, ni per a fins diferents dels que en van motivar el lliurament.

3.4. Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora

Les persones que integren la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas de vacant, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada (especificant-ne les causes).

Les persones que deixin de formar part de la Comissió Negociadora i que representin l'Ajuntament de Santa Susanna seran reemplaçades per altres membres de l'entitat, i si representen al personal seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució, es formalitzarà per escrit la data de la substitució i el motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec, tant de la persona sortint com de l'entrant. El document s'annexarà a l'acta constitutiva de la Comissió Negociadora.

A dimarts 15 d'octubre de 2024,

Signatura:

En representació de l'Ajuntament de Santa Susanna

Signatura:

En representació de les persones treballadores



6. Relació de gràfics i taules

Gràfic 1. Plantilla 2024 de l'Ajuntament de Santa Susanna per gènere, pàg. 8

Gràfic 2. Plantilla 2024 de l'Ajuntament de Santa Susanna per edat i gènere, pàg. 8

Gràfic 3. Població de Santa Susanna, any 2023, pàg. 9

Gràfic 4. : Resposta de l'enquesta "Diries que l'Ajuntament ofereix mesures suficients de conciliació laboral? (flexibilitat horària, permisos, excedències, teletreball)", pàg. 10

Gràfic 5. Opinió sobre si a les comunicacions de l'Ajuntament s'utilitza un llenguatge inclusiu, pàg. 12

Gràfic 6. Distribució dels governs locals de Santa Susanna en les legislatures del 2015-2019, 2019-2023 i 2023-2027, disgregades per gènere, pàg. 13

Gràfic 7. Plantilla 2024 de l'Ajuntament de Santa Susanna per vinculació jurídica amb l'ens local i per gènere, pàg. 14

Gràfic 8. Plantilla 2024 de l'Ajuntament de Santa Susanna per grau i per gènere, pàg. 15

Gràfic 9. Plantilla 2024 de l'Ajuntament de Santa Susanna per lloc de treball i per gènere, pàg. 16

Gràfic 10. Resposta de l'enquesta "Coneixes la política retributiva de la plantilla de l'Ajuntament?", pàg. 19

Gràfic 11. Resposta de l'enquesta "Coneixes quin és el procediment si algú pateix assetjament sexual a la feina?", pàg. 24

Taula 1. Personal de l'administració pel total d'habitants, pàg. 13

Taula 2. Bretxa salarial de gènere de l'Ajuntament de Santa Susanna, pàg. 17

Taula 3. Bretxa salarial de gènere segons categories de grups professionals, pàg. 18

Taula 4. Taula-resum de cada eix estratègic, pàg. 25