

Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols 2026-2029



**Ajuntament de
Sant Feliu de Guíxols**

Encàrrec i finançament

Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols

Realització:



La Malla d'Idees
Roser Solà Morales
Paula Serrano Ros

ÍNDEX

1. Introducció	3
2. Marc normatiu	5
3. Determinació de les parts que el concerten	8
4. Àmbit personal, territorial i temporal.....	9
5. Informe del diagnòstic	10
6. Resultats de l'auditoria salarial.....	20
7. Objectius del pla d'igualtat.....	22
8. Mesures del pla d'igualtat	24
9. Calendari d'actuacions.....	34
10. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	38
11. Procediment de modificació i resolució de discrepàncies	41

1. Introducció

L'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols assumeix el seu compromís amb la igualtat de gènere com a principi essencial per construir una administració justa, equitativa i inclusiva. La igualtat d'oportunitats és un dret fonamental i un valor que ha d'orientar tant l'organització interna com la prestació dels serveis públics. Amb aquesta convicció, l'Ajuntament impulsa el **III Pla d'Igualtat de Gènere** com a instrument estratègic per integrar la perspectiva de gènere en la gestió municipal i garantir un entorn laboral just, respectuós i lliure de discriminacions.

Aquest Pla sorgeix de la voluntat institucional de garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte entre totes les persones que formen part de la plantilla municipal, així com de prevenir qualsevol forma de discriminació per raó de sexe o gènere. Alhora, representa el compromís de l'Ajuntament amb la creació d'un entorn laboral basat en el respecte, la corresponsabilitat, la conciliació i el benestar de les persones treballadores.

L'elaboració d'aquest Pla respon tant a una obligació legal —d'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, que regula els plans d'igualtat i el seu registre, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya— com a una decisió política i organitzativa de l'Ajuntament per incorporar de manera transversal la perspectiva de gènere a tots els àmbits de gestió interna.

El Pla ha estat elaborat a partir d'una diagnosi prèvia de la situació de la plantilla en matèria d'igualtat, que ha permès identificar els principals reptes i àrees de millora, i ha estat negociat i acordat amb la representació legal de les persones treballadores. El document que se'n deriva constitueix, per tant, un full de ruta consensuat per avançar cap a una administració més igualitària, inclusiva i exemplar.

Les administracions públiques tenen la responsabilitat de ser agents actius de canvi social i referents en l'aplicació de polítiques d'igualtat. En aquest sentit, l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols vol exercir el seu paper exemplar, consolidant una cultura organitzativa lliure de biaixos i estereotips de gènere, afavorint el desenvolupament professional i personal de totes les persones i contribuint alhora a la transformació social del municipi des del seu propi funcionament intern.

El Pla d'Igualtat de Gènere s'estructura en dues parts principals. En primer lloc, es presenta la diagnosi de situació, que analitza la realitat actual de l'Ajuntament en

termes de gènere i igualtat d'oportunitats. En segon lloc, s'exposa el pla d'actuacions, que defineix els objectius i les mesures a implementar durant el període de vigència del Pla per corregir desigualtats, prevenir la discriminació i promoure una organització més equitativa.

Aquest document vol ser, doncs, una eina viva i transformadora, capaç de generar canvis reals en les pràctiques, les estructures i la cultura organitzativa municipal, per avançar cap a una administració local més igualitària, responsable i compromesa amb els drets humans i la justícia social.

2. Marc normatiu

La igualtat entre dones i homes és un dret reconegut tant a nivell nacional com internacional, i la seva aplicació és essencial per al bon funcionament de la societat i de les organitzacions. Per això, totes les organitzacions tenen la responsabilitat de garantir la igualtat dins les seves estructures i de posar en marxa mesures per prevenir qualsevol forma de discriminació laboral per raó de gènere.

En l'àmbit estatal, el principi d'igualtat està consagrat com un valor superior de l'ordenament jurídic, i així consta a la **Constitució Espanyola**, que en el seu article 9.2 insta als poders públics a promoure les condicions perquè la igualtat sigui real i efectiva. Això es materialitza en la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, que estableix com a obligacions de les organitzacions públiques i privades el respecte a la igualtat de tracte i d'oportunitats i la negociació per adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació, establint els Plans d'igualtat com a principal instrument per a fer front a les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral.

Així mateix, el **Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors**, constitueix la normativa aplicable al personal laboral, la qual disposa, entre d'altres, el principi de no discriminació en les relacions laborals i fa esment també de la necessitat de l'establiment de plans d'igualtat en les empreses. La normativa també estableix que la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions. Pel que fa a l'Administració Pública, la normativa que ho regula és el **Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP)**. D'acord amb la modificació efectuada per la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat de 2023, estableix que les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. El Pla, objecte de negociació amb la representació legal dels empleats públics, establirà els objectius a assolir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures a adoptar per a la seva consecució, i el seu compliment serà avaluat amb caràcter anual.

A partir del **Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i**

l'ocupació, es concreta el contingut mínim que ha d'incloure el diagnòstic previ dels plans d'igualtat, i mitjançant el **Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre**, es determinen les matèries que han de contenir els plans d'igualtat, el procediment de negociació, la vigència, seguiment i avaluació, i el seu registre i dipòsit juntament amb els protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. D'altra banda, el **Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes** estableix mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i la no discriminació en matèria retributiva. Així, estableix el principi de transparència retributiva, reafirma l'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor a través del sistema de valoració de llocs de treball, i regula les normes d'elaboració del registre i l'auditoria retributius. Finalment, la **Resolució de 16 de març de 2023, de la secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les Administracions Públiques i els seus protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe**, té per objectiu crear el Registre de Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques i els seus protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, atenent la disposició addicional setena del TREBEP (RDL 5/2015).

A nivell autonòmic, cal tenir en compte també la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes**, que té per objectiu establir mecanismes i recursos per fer efectiu el dret a la no-discriminació per raó de sexe. Aquesta llei regula els plans d'igualtat del sector públic, establint les actuacions a dur a terme per a promoure la igualtat en l'àmbit laboral, entre les quals regula els Plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal que presta serveis en el sector públic de Catalunya, d'acord amb el que estableix l'article 15. Concretament, l'article 15 disposa que: *Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.*

Finalment, també cal destacar, en el context català, la **Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, persones transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, que obliga a totes

les administracions públiques catalanes a incorporar mesures per a garantir la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI. La norma preveu mesures específiques per evitar la discriminació a l'àmbit laboral i promoure la diversitat als entorns institucionals, establint el deure de formació del personal públic en matèria LGTBI i igualtat, i definint el principi de reparació i sanció davant discriminacions, entre altres mesures.

3. Determinació de les parts que el concerten

Les parts que concerten el pla d'igualtat han conformat la Comissió Negociadora paritària, constituïda per la representació de l'Ajuntament i la representació de la plantilla, que acorden l'aprovació del present pla d'igualtat.

❖ Per part de la **representació de l'Ajuntament:**

Laura Serrano, Regidora d'Igualtat

Anna Soler, Tècnica d'Organització i Recursos Humans

Alicia Bragulat, Psicòloga del Servei Bàsic d'Atenció Social

Francisca Garcia, Tècnica del Servei d'Informació i Atenció a les Dones

❖ Per part de la **representació legal de les persones treballadores:**

Xevi Torroella, Sindicat CSIF

Cintia Mesas, Sindicat SAFAL

Laura Lafarga, Sindicat CC.OO.

Marc Gelabertó, Sindicat SIP-FEPOL

4. Àmbit personal, territorial i temporal

El present pla d'igualtat s'aplicarà a tota la plantilla, inclòs el personal directiu, i a tots els centres de treball, situats tots ells al municipi de Sant Feliu de Guíxols, província de Girona:

La vigència del present pla d'igualtat és de quatre anys a comptar de la seva signatura:

— Data de signatura: 18/12/2025

— Data de finalització de la vigència: 17/12/2029

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

5. Informe del diagnòstic

La diagnosi s'ha elaborat mitjançant una **metodologia participativa** que ha permès incorporar les veus de totes les persones que formen part de la plantilla de l'Ajuntament: d'una banda, s'ha treballat en estreta col·laboració amb l'Ajuntament, que ha facilitat la informació i les dades necessàries, i amb la Comissió negociadora, qui ha contrastat i validat tot el procés i els resultats; i, d'altra banda, ha permès recollir les opinions i percepcions de totes les persones treballadores mitjançant una enquesta en línia.

La diagnosi s'ha desenvolupat mitjançant la recollida i anàlisi de dades tant quantitatives com qualitatives, desagregades per sexe, que tenen en compte la totalitat de la plantilla i que permeten assolir un coneixement exhaustiu de la situació comparada de les treballadores i dels treballadors. Per a la recollida i anàlisi de dades, s'han desenvolupat les següents accions:

- Anàlisi de les dades de la plantilla facilitades per l'Ajuntament, a partir de l'*Eina de diagnosi* elaborada pel Departament d'Igualtat i Feministes de la Generalitat de Catalunya¹.
- Enquesta distribuïda a la plantilla durant el mes de gener de 2025 per conèixer la seva situació i perspectiva en relació a la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'Ajuntament.
- Entrevista a la responsable d'Organització i Recursos Humans de l'Ajuntament, per complementar la informació recollida i aclarir dubtes de l'anàlisi de dades de la plantilla.
- Sessió de treball amb la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat per contrastar els resultats de la diagnosi i establir els objectius i prioritats del Pla.

¹ El període de referència temporal de les dades de la plantilla és de l'any 2024 (i en alguns casos de 2023 i 2024 pel que fa a les dades relatives a les promocions i formacions efectuades). Això vol dir que en les dades analitzades de la plantilla, s'han tingut en compte totes les persones que han estat contractades de l'1 de gener al 31 de desembre de 2024.

La diagnosi analitza **onze àmbits de l'Ajuntament**, d'acord amb el que estableix el Reial Decret-Llei 6/2019 i seguint les recomanacions de la Generalitat de Catalunya per a les administracions públiques:

1. Informació general de la plantilla i condicions de treball
2. Classificació professional
3. Infrarepresentació femenina
4. Processos de selecció i contractació
5. Formació
6. Promoció
7. Retribucions i auditoria retributiva
8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere
10. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere
11. Cultura organitzativa i comunicació no sexista

A continuació es presenta un quadre resum² per a cadascun dels àmbits analitzats en la diagnosi d'igualtat de l'Ajuntament, on es presenten els punts forts i les àrees de millora a tenir en compte per al pla d'acció dels propers quatre anys.

Àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Tot i que hi ha un major nombre de dones, la plantilla és paritària.</p> <p>No hi ha diferències significatives pel que fa a l'edat de la plantilla per sexe.</p> <p>Tampoc s'aprecien diferències pel que fa a l'antiguitat.</p>	<p>Les dones estan lleugerament més afectades per la temporalitat i la parcialitat.</p> <p>Els homes fan més treballs per torns i més horaris partits (té a veure amb el lloc de treball que ocupen).</p>

² Es pot consultar la informació analitzada en més detall a l'informe *Diagnosi d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols*, elaborat de gener a maig de 2025.

Àmbit de classificació professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Hi ha una major presència de dones en llocs de cap d'àrea.</p> <p>Gairebé un 40% de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Feliu està al grup professional C1. En aquest grup, la presència de dones i homes és paritària (52% i 48% respectivament).</p>	<p>Hi ha determinades categories o grups professionals amb molta presència de dones (auxiliar administratiu o personal tècnic de gestió) i d'altres amb molta presència d'homes (consergeria i operaris).</p>

Àmbit d'infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>S'impulsen mesures per corregir la infrarepresentació d'homes i dones a determinades àrees, com la Policia Local (reserva de places) o l'escola bressol (criteri en cas d'empat).</p> <p>Amb relació a la distribució d'homes i dones segons la valoració de llocs de treball, al grup amb una valoració més alta (grup 6), hi trobem una presència equitativa d'homes i dones.</p>	<p>Hi ha segregació horitzontal per departaments o àrees funcionals. Hi ha departaments com la Policia o la Brigada Municipal que estan ocupats majoritàriament per homes (72% i 90% respectivament). En canvi àrees com Acció social o Escola Bressol hi ha una major presència de dones (77% i 94%).</p> <p>Tampoc hi ha equilibri en la presència d'homes i dones en determinats llocs de treball. Els llocs de treball d'àmbit social o d'administració estan ocupats majoritàriament per dones, i els llocs d'agent o conserge, per homes.</p> <p>Per valoració de llocs de treball, les dones es concentren en major proporció que els homes en els llocs amb menor valoració (grup 1), mentre els homes ocupen més llocs de treball que les dones en els grups amb valoracions mitjanes i altes (grups 2, 3, 4 i 5).</p> <p>No hi ha una composició paritària de la RLPT.</p>

Àmbit del procés de selecció i contractació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>L'accés als llocs de treball es percep relativament igualitari.</p> <p>Els processos es regeixen pel que estipulen el conveni col·lectiu i la normativa de la funció pública</p> <p>Ús de formes dobles i termes genèrics en la redacció d'ofertes.</p> <p>Els continguts de les proves es refereixen exclusivament a aspectes relacionats amb el lloc de treball. En el procés no es tenen en compte les situacions personals o familiars de les candidatures. El gènere de la persona candidata no es considera com a criteri per valorar la seva idoneïtat per a cap lloc.</p> <p>No es detecten baixes voluntàries per motius de gènere o conciliació, ni cessaments vinculats a l'activació del protocol.</p> <p>No hi ha diferències entre homes i dones pel que fa a les causes de cessament de la relació laboral.</p>	<p>Les ofertes de treball no estan redactades mantenint una coherència en tot el text pel que fa al llenguatge inclusiu.</p> <p>S'han d'actualitzar les fitxes descriptives dels llocs de treball.</p> <p>No es pot garantir que el tribunal tingui formació específica en gènere.</p> <p>Tenint en compte les contractacions, la temporalitat afecta més a les dones.</p> <p>Les contractacions del darrer any no han servit perquè la plantilla sigui més paritària per departament (persistència de la segregació horitzontal) ni per categories professionals.</p>

Àmbit de formació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>L'accés a la formació és un dels apartats millor valorats. En general, es considera que la formació interna està ben distribuïda i és accessible per tothom.</p> <p>Tot i no disposar d'un pla, hi ha un procediment establert per gestionar la formació.</p> <p>Existeixen mesures per garantir la igualtat d'oportunitats a la formació: dins l'horari laboral, permisos per exàmens, etc.</p> <p>La mitjana d'hores de formació dins l'horari laboral realitzada per dones i homes és força similar.</p>	<p>Actualment, l'organització no disposa d'un pla de formació actiu.</p> <p>No es contempla la perspectiva de gènere a les formacions.</p> <p>No hi ha canals que garanteixin que tota la plantilla té accés a la informació sobre formacions i cursos disponibles.</p> <p>Les dones han realitzat un percentatge superior que els homes d'hores de formació, especialment fora de l'horari laboral.</p> <p>S'ha fet poca formació específica en igualtat.</p>

Àmbit de promoció	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>La percepció del personal sobre la igualtat d'oportunitats en la promoció és força positiva.</p> <p>Els processos es regeixen pel que estipulen el conveni col·lectiu i la normativa de funció pública</p> <p>Hi ha uns criteris objectius per valorar el potencial de promoció així com per als processos de promoció.</p> <p>Els dos darrers anys han promocionat persones amb càrregues familiars (tant dones com homes).</p>	<p>Una part de les persones que van respondre l'enquesta (59%) perceben que el fet d'accedir a mesures de conciliació pot condicionar les oportunitats de promoció.</p> <p>Les promocions no han servit perquè determinats llocs de treball siguin més paritaris (ja hi ha segregació horitzontal).</p>

Àmbit de retribucions i auditoria retributiva	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>La plantilla valora positivament la igualtat retributiva a l'Ajuntament, amb una puntuació mitjana de 3,9 sobre 5.</p> <p>El conveni col·lectiu de l'Ajuntament reforça el mandat legal de garantir la igualtat salarial en treballs d'igual valor.</p> <p>El sistema retributiu està vinculat a la VLLT, i és objectiu i transparent.</p> <p>La bretxa de les retribucions totals anuals entre dones i homes és molt reduïda (2,8% i 0,8% pel que fa la retribució / hora).</p> <p>S'aprecien bretxes favorables a les dones tant al salari base (-6,6%) com al complement de destí (-7,8%), relacionades amb una major presència de dones als grups professionals A1, A2, C1 i C2, mentre els homes són majoritaris al grup E.</p> <p>També s'observa una bretxa favorable a les dones pel que fa als triennis (-18,9%), fet que s'explica per una acumulació mitjana d'antiguitat superior en les dones de grups professionals més alts.</p> <p>Per tant, el salari base, el complement de destí i els triennis contribueixen a reduir la bretxa favorable als homes produïda pel complement específic.</p>	<p>Per grup professional, s'aprecia una bretxa favorable als homes en la retribució total anual de tots els grups (bretxes entre el 2,7% i el 12,7%), a excepció del grup A1 (-7,3%). Això indica una distribució desigual dels llocs més ben retribuïts dins de cada grup.</p> <p>Aquesta bretxa en la retribució total dels grups A2, C1, C2 i E deriva de la bretxa en el complement específic, que és la principal font de desigualtat retributiva entre dones i homes, fruit d'una major presència relativa dels homes als llocs amb major VLLT (segregació vertical).</p> <p>Concentració de dones en llocs de treball amb valoracions baixes, i major presència dels homes als llocs de treball amb valoracions mitjanes i altes.</p>

Àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>L'Ajuntament promou les mesures de conciliació reconegudes per la llei i, en alguns casos, les amplia.</p> <p>Periòdicament s'actualitza el resum dels permisos i mesures de conciliació, que es troben disponibles permanentment al gestor d'expedients per a consulta.</p> <p>Dones i homes fan un ús equilibrat de les mesures de conciliació tenint en compte la composició de la plantilla.</p>	<p>El 41% de la plantilla no considera que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de conciliació, i el 42% tampoc considera que les mesures promogudes siguin adequades i suficients.</p> <p>El 59% de la plantilla no considera que tingui la informació suficient sobre les mesures de conciliació promogudes a l'Ajuntament.</p> <p>El 59% de la plantilla considera que optar a mesures de conciliació condiona les possibilitats de promoció o el tracte rebut.</p> <p>No s'ha dut a terme accions específiques per potenciar l'ús d'aquestes mesures en el col·lectiu masculí.</p> <p>Homes i dones fan un ús diferenciat dels tipus de mesures i permisos: les dones majoritàriament fan ús de mesures relacionades amb la cura, mentre els homes fan un ús major de mesures d'interès particular o per motius d'estudis.</p> <p>Cap persona del grup professional A1 (personal amb càrrecs de comandament) ha fet ús d'aquestes mesures en l'últim any.</p>

Àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>L'Ajuntament disposa del Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i sexualitat aprovat en el marc del Comitè de Salut Laboral i negociat amb la RLPT.</p> <p>Es va fer difusió del Protocol mitjançant una presentació específica a la plantilla, i aquest es troba accessible a l'intranet. També es fa difusió del Protocol a les noves incorporacions.</p>	<p>El 40 % de les persones que han participat de l'enquesta afirmen que han presenciat o viscut situacions de violència psicològica; el 10% de violència física; el 16% d'assetjament sexual; el 20% d'assetjament per raó de sexe; i el 17% per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.</p> <p>Només el 44% considera que té la informació suficient sobre el protocol contra l'assetjament; i, pel que fa a les persones que afirmen haver viscut una situació constitutiva d'assetjament, només el 36% considera que ha rebut el suport necessari per resoldre la situació.</p> <p>Des del 2022 només s'ha realitzat una formació a la plantilla i no va ser obligatòria (hi va participar el 43% de la plantilla).</p> <p>L'equip de referència actual del Protocol no disposa de formació específica.</p> <p>Des del 2023 s'ha activat el Protocol en dues ocasions.</p>

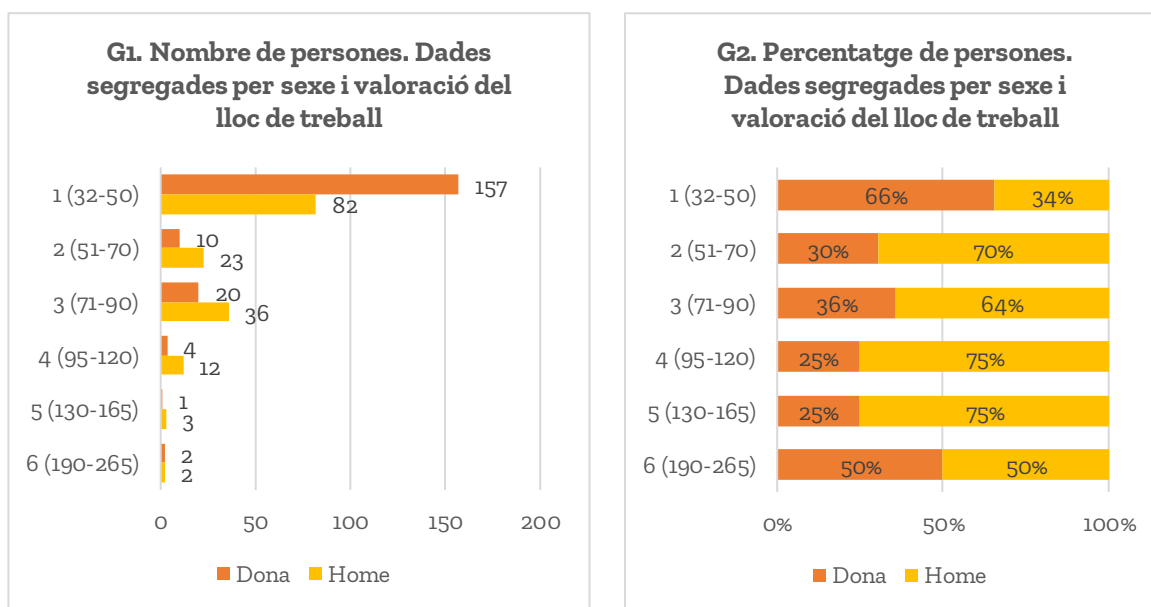
Àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Existeix un permís per raó de la menstruació o menopausa.</p> <p>S'apliquen mesures específiques davant les activitats o els llocs de treball que poden suposar un risc per a l'embaràs o la lactància, tot i que no s'apliquen de manera sistemàtica.</p> <p>Hi ha una presència equilibrada d'homes i dones al Comitè de Seguretat i Salut Laboral.</p>	<p>No s'incorpora la perspectiva de gènere a la política de riscos laborals.</p> <p>No es disposa d'un estudi de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere.</p> <p>El personal responsable de la salut laboral no té formació en matèria d'igualtat de dones i homes.</p> <p>Les persones treballadores no coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona.</p> <p>No s'han estudiat les activitats o els llocs de treball que suposen un risc per l'embaràs i pel període de lactància.</p>

Àmbit de cultura organitzativa i comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>La percepció general sobre la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament és majoritàriament positiva.</p> <p>L'Ajuntament té una trajectòria en polítiques d'igualtat internes (s'han fet altres plans d'igualtat) i també a l'àmbit del municipi vers la ciutadania. Disposa de serveis específics com el SAI i el SIAD.</p> <p>Incorpora clàusules de gènere en els plecs de contractació pública.</p> <p>El conveni col·lectiu fa referència al Pla d'igualtat.</p> <p>Existeixen estructures dins l'Ajuntament que tenen com a objectiu treballar i vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p> <p>L'Ajuntament té un llibre d'estil que inclou un apartat dedicat al llenguatge inclusiu. En general, s'utilitza una comunicació inclusiva.</p>	<p>A la documentació corporativa i als procediments i sistemes de gestió no hi consta de forma explícita la igualtat d'homes i dones.</p> <p>No es recullen dades de la plantilla desagregades per sexe.</p> <p>El personal responsable de la comunicació interna i externa, no ha rebut formació específica en igualtat i comunicació no sexista.</p>

6. Resultats de l'auditoria salarial

Per a l'anàlisi de la bretxa retributiva per valoració de llocs de treball (en endavant VLLT) s'ha agrupat les puntuacions de la VLLT en sis intervals. Aquesta agrupació respon a la necessitat d'assegurar una base estadística suficient per a la comparació per sexe dins de cada grup, així com de detectar possibles desigualtats retributives entre dones i homes dins de llocs de treball amb característiques i valoracions similars. Els intervals s'han definit de la següent manera:

- **Grup 1 (32-50):** Concentra la major part de la plantilla, amb els llocs de treball majoritàriament dels grups professionals C1, C2 i E, i, en menor mesura, A2.
- **Grup 2 (51-70):** Agrupa perfils dels grups A2, C1 i C2.
- **Grup 3 (71-90):** Llocs predominantment del grup professional C1 (agents de policia) i A1 (personal tècnic superior i caps d'àrea).
- **Grup 4 (92-120):** Llocs dels grups C1 (caporals de policia) i A1 (personal tècnic superior i caps d'àrea).
- **Grup 5 (130-165):** Llocs ocupats per alts comandaments de la policia i personal tècnic en llocs d'elevada responsabilitat.
- **Grup 6 (190-262):** Caps d'àrea en llocs de responsabilitat molt alta.



Aquesta agrupació permet identificar patrons de distribució per sexe i valoració de llocs de treball. Com es pot apreciar als gràfics, s'observa una segregació vertical per valoració de llocs de treball, fet que impacta directament en la retribució mitjana de dones i homes, especialment en el complement específic que, com s'ha analitzat a

l'informe de la diagnosi, és la principal font de bretxa salarial i està estretament vinculat a la VLLT.

Així, les dones es concentren en major proporció que els homes en els llocs amb menor valoració (grup 1), mentre els homes ocupen més llocs de treball que les dones en els grups amb valoracions mitjanes i altes (grups 2, 3, 4 i 5). Finalment, al grup amb una valoració més alta (grup 6), hi trobem una presència equitativa d'homes i dones. Aquesta concentració desigual és coherent amb els resultats observats en l'anàlisi per grup professional i per conceptes retributius, i reforça la hipòtesi que la bretxa retributiva global no deriva d'una discriminació directa dins dels mateixos llocs, sinó d'una distribució desigual dels llocs de major valoració i responsabilitat.

Conclusions de l'anàlisi retributiva per valoració de llocs de treball

L'anàlisi de la bretxa retributiva segons la valoració dels llocs de treball (VLLT) posa de manifest que no existeixen desigualtats retributives dins dels trams de valoració a favor dels homes. Ben al contrari, les dades mostren que, en la majoria de trams, les dones perceben una retribució superior, tant en termes anuals com per hora, i en la majoria de conceptes retributius.

Aquest resultat s'explica principalment per dues raons:

1. **Distribució desigual per grup professional dins de cada tram de valoració:** les dones solen ocupar llocs amb millor classificació professional (A1, A2), mentre que els homes es concentren més en grups inferiors (C1, C2, E) dins d'un mateix interval de puntuació de VLLT.
2. **Antiguitat mitjana superior de les dones:** les dones acumulen més triennis en gairebé tots els trams, fet que incrementa la seva retribució anual i per hora.

Tot i això, cal tenir en compte que la bretxa retributiva global continua essent lleugerament favorable als homes, la qual cosa s'explica per la segregació vertical: els homes tenen una presència proporcionalment més gran en els trams de valoració mitjana i alta, mentre que les dones es concentren majoritàriament en els llocs de menor valoració (grup 1).

Finalment, es constata que el complement específic és el component amb més impacte en la bretxa global, ja que els homes perceben, de mitjana, complements específics més elevats, fruit de la seva concentració en llocs amb més penositat o responsabilitat tècnica, especialment dins dels trams centrals de la VLLT.

7. Objectius del pla d'igualtat

El pla d'acció s'estructura en quatre grans eixos estratègics que recullen els 11 àmbits tractats a la diagnosi. Al següent gràfic es pot veure quins àmbits inclou cada un dels eixos del Pla.

Gràfic 3. Eixos estratègics del Pla d'igualtat



Cadascun d'aquests eixos estratègics està constituït per un objectiu general, el qual es concreta en diferents objectius específics. Alhora, cada objectiu específic determina les diferents accions o mesures concretes per assolir-los, que es presenten en detall al capítol 8.

A continuació es presenta la relació dels objectius generals i els objectius específics per a cada eix estratègic:

EIX 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE GÈNERE I CULTURA ORGANITZATIVA

Objectiu general: Consolidar una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat de gènere, que incorpori de manera transversal la perspectiva feminista en tots els àmbits de gestió municipal.

Objectius específics:

- 1.1. Reforçar el compromís institucional amb la igualtat de gènere.
- 1.2. Projectar el compromís municipal amb la igualtat de gènere cap a la ciutadania i el teixit social.
- 1.3. Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.

- 1.4. Fomentar la formació i sensibilització del personal en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional.

EIX 2. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I IGUALTAT EN LES CONDICIONS DE TREBALL

Objectiu general: Garantir la igualtat de condicions laborals de dones i homes i promoure'n la representació paritària a tots els nivells de la plantilla.

Objectius específics:

- 2.1. Promoure la paritat entre dones i homes en tots els àmbits, nivells i òrgans de representació de l'Ajuntament.
- 2.2. Fomentar el lideratge d'equips amb perspectiva feminista.
- 2.3. Facilitar la conciliació i la corresponsabilitat mitjançant mesures flexibles d'organització del temps de treball.
- 2.4. Garantir la igualtat retributiva.

EIX 3. ACCÉS, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL EQUITATIU

Objectiu general: Vetllar per la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, promoció i desenvolupament professional.

Objectius específics:

- 3.1. Establir processos objectius, igualitaris i transparents en la selecció de personal i en la promoció professional.
- 3.2. Garantir l'accés equitatiu a la formació per part de tota la plantilla.

EIX 4. ESPAIS I ENTORNS DE TREBALL SEGURS I SALUDABLES

Objectiu general: Assegurar entorns laborals segurs, saludables i lliures de violències.

Objectius específics:

- 5.1. Incorporar la perspectiva de gènere a la política de prevenció de riscos laborals.
- 5.2. Millorar els protocols de prevenció i actuació contra l'assetjament.
- 5.3. Donar a conèixer els protocols i els recursos disponibles a tota la plantilla.
- 5.4. Posar a disposició del personal recursos de suport i atenció especialitzada en casos d'assetjament.
- 5.5. Prevenir l'assetjament en l'entorn laboral.

8. Mesures del pla d'igualtat

Les accions a desenvolupar durant els propers 4 anys es presenten en una matriu estructurada a partir dels 4 eixos estratègics i els seus objectius. Per a cada acció es concreta la següent informació:

- **Acció:** Descripció de l'acció a realitzar.
- **Periodicitat:** Indica si es tracta d'una acció puntual, periòdica (trimestral, semestral, anual...) o continuada.
- **Indicadors:** Indicadors que permetin fer el seguiment i l'avaluació de l'acció.
- **Recursos:** Identifica els mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implementació i seguiment de l'acció.
- **Termini:** Termini d'execució de l'acció. S'anota l'any de realització i, en el cas de les accions que s'han de posar en marxa de forma més urgent, s'especifica "A l'aprovació del Pla".

EIX 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE GÈNERE I CULTURA ORGANITZATIVA					
Objectiu específic: Reforçar el compromís institucional amb la igualtat de gènere.					
	Acció	Periodicitat	Indicadors	Recursos	Termini
1.	Difusió del Pla d'igualtat a tota la plantilla, incloses les noves incorporacions. Buscar canals per garantir la difusió, especialment als col·lectius amb més dificultats d'accés a eines digitals.	Continuada	- Difusió del Pla a tota la plantilla i a les noves incorporacions - Canals de difusió utilitzats	Àrea d'Organització i RH	2026 després aprovació Pla i cada nova incorporació
2.	Continuïtat de la Comissió de Seguiment i Avaluació per fer seguiment del desplegament i l'avaluació del Pla (mínim 2 reunions l'any).	Semestral	- Nombre de reunions realitzades de la Comissió - Informes de seguiment realitzats - Informes d'avaluació	Comissió de Seguiment i Avaluació	Creació: 2026 Reunions: 2026 – 2029 (2T i 4T)

3.	Difusió d'un manual d'acollida inclusiu per a noves incorporacions, que expliqui des del primer dia els valors i compromisos de l'organització i que incorpori el Pla d'igualtat i els Protocols contra l'assetjament.	Continuada	- Existència del manual - Difusió del manual a tota la plantilla i a les noves incorporacions - Canals de difusió utilitzats	Àrea d'Organització i RH	Creació manual: 2026 Difusió: fins al final de la vigència del Pla
4.	Incorporació d'una figura d'Agent d'Igualtat professionalitzada.	Puntual	- Data d'incorporació - Perfil professional de la persona que ocupa el lloc d'agent d'igualtat	Àrea d'Igualtat / Àrea d'Organització i RH	A l'aprovació del Pla.
Objectiu específic: Projectar el compromís municipal amb la igualtat de gènere cap a la ciutadania i el teixit social.					
5.	Incorporació de la perspectiva de gènere en els plec de contractació pública i en les bases de subvencions i convenis amb entitats, en base a la Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics .	Continuada	-% plec de contractació amb perspectiva de gènere -% bases subvencions amb perspectiva de gènere -Tipologia de clàusules incorporades	Contractació i secretaria / Totes les Àrees de l'Ajuntament	Publicacions de plec fins al final de la vigència del Pla
6.	Posar en marxa d'una programació anual de campanyes de sensibilització en igualtat i fer-la extensiva a la plantilla.	Anual	-Nombre de campanyes impulsades anualment -Canals de difusió utilitzats -Nombre de personal participant i àrees	SIAD	2026 – 2029
Objectiu específic: Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.					
7.	Difusió d'un document de criteris de comunicació inclusiva a nivell intern i a les empreses proveïdores.	Periòdica	-Document elaborat - Nombre d'empreses a les quals s'ha fet arribar	SAI	Document: 2026 Difusió anual interna fins al

			- Nombre de persones i àrees a les quals s'ha fet arribar		final de la vigència del pla
8.	Formació en comunicació inclusiva al personal de l'Ajuntament que genera comunicacions internes i/o externes.	Bianual	-Nombre de sessions formatives realitzades -Nombre de participants -% participants que valoren positivament la formació - Grau d'aplicació (observació)	Àrea d'Organització i RH Personal formador extern	2026 2028
Objectiu específic: Fomentar la formació i sensibilització del personal en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional.					
9.	Formació obligatòria a tot el personal sobre igualtat, perspectiva de gènere interseccional, i prevenció i actuació davant de l'assetjament (situacions que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat, i el procediment d'actuació establert per protocol i les mesures aplicables, informant de la persona de referència de l'Ajuntament). Es realitzaran 3 sessions formatives anuals perquè tota la plantilla pugui assistir a una d'aquestes sessions.	Anualment	-Nombre sessions anuals - Nombre de personal i àrees que ha assistit a la formació -% valoracions positives	Àrea d'Organització i RH Comissió de Seguiment i Avaluació	2026 – 2029
10.	Inclusió de la perspectiva de gènere en tota la formació que s'organitzi des de l'Ajuntament sobre qualsevol matèria (a través d'una guia o decàleg).	Puntual	-Guia o decàleg elaborat -% d'accions formatives que incorporen la perspectiva de gènere	Guia: SIAD/SAI Inclusió: Organització i RH	Guia: 2026 Inclusió: Fins al final de la vigència del pla

EIX 2. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I IGUALTAT EN LES CONDICIONS DE TREBALL					
Objectiu específic: Promoure la paritat entre dones i homes en tots els àmbits, nivells i òrgans de representació de l'Ajuntament.					
Acció		Periodicitat	Indicadors	Recursos	Termini
11.	Fer un seguiment cada 2 anys de la composició de la plantilla per àrees i categories professionals, per poder veure l'evolució de la segregació horitzontal i vertical.	Bianual	-Informe bianual elaborat -Variació en a presència de dones i homes en llocs de responsabilitat i per àrees - Nombre mesures adoptades	Àrea d'Organització i RH	2027 2029
12.	Promoció de la participació de dones als òrgans de representació legal de la plantilla.	Puntual	-% de dones als òrgans de RLPT - Accions de foment o sensibilització realitzades	Àrea d'Organització i RH	Abans eleccions RLPT
Objectiu específic: Fomentar el lideratge d'equips amb perspectiva feminista.					
13.	Formació a comandaments i direcció de lideratges en clau feminista, perquè tinguin cura i vetllin pel desenvolupament professional i personal de tot l'equip i detectin conductes inadequades. (Curs online ICD Carme Vidal)	Puntual	-Nombre de persones de comandament formades -% sobre el total de comandament - Grau de satisfacció i aplicació (enquesta)	Àrea d'Organització i RH	2027
Objectiu específic: Facilitar la conciliació i la corresponsabilitat mitjançant mesures flexibles.					
14.	Facilitar el canvi de torn bilateral sempre que el servei quedi cobert amb les condicions exigibles.	Continuada	-Nombre de sol·licituds de canvi i % d'aprovades -Grau de satisfacció amb el procediment	Policia Local	Fins al final de la vigència del Pla

15.	Incorporar les modificacions en els permisos de conciliació i corresponsabilitat per donar compliment al Reial Decret-Llei 9/2025.	Puntual	- Actualització realitzada - Nombre de mesures modificades - % personal informat	Àrea d'Organització i RH RLPT	2026
16.	Campanya de comunicació a la plantilla dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació (inclosos els permisos per raó de violència masclista) per a fomentar el seu coneixement i potenciar el seu ús entre els homes.	Anual	- Campanya realitzada - Canals de difusió - % personal informat - % d'homes que han fet ús de permisos de conciliació	Àrea d'Organització i RH RLPT	2026 – 2029
Objectiu específic: Garantir la igualtat retributiva.					
17.	Aprovar i implementar una nova Valoració de Llocs de treball de tots els llocs de personal laboral i funcionari de l'Ajuntament amb perspectiva de gènere (objectiva, transparent i equitativa) ³ .	Puntual	- Nova VLLT elaborada i aprovada - Existència anàlisi de gènere - Nombre d'ajustos introduïts per eliminar biaixos	Àrea d'Organització i RH RLPT / Personal Ajuntament Recursos externs: consultoria	A l'aprovació del Pla
18.	Actualització anual del registre retributiu per a revisar de manera objectiva els complements salarials i les percepcions extrasalarials, garantint que no concorren biaixos de gènere i donant la màxima transparència en la política retributiva.	Anual	- Registre retributiu actualitzat anualment - Diferència salarial mitjana entre dones i homes - Accions adoptades a partir dels resultats	Àrea d'Organització i RH	2026 – 2029

³ Garantint que la descripció de funcions, la valoració de competències i la definició de nivells retributius es porti a terme eliminant biaixos de gènere i assegurant l'equitat entre llocs de treball equivalents.

EIX 3. ACCÉS, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL EQUITATIU					
Objectiu específic: Establir processos objectius, igualitaris i transparents en la selecció de personal i en la promoció professional.					
Acció		Periodicitat	Indicadors	Recursos	Termini
19.	Redacció de les convocatòries de selecció i de promoció en llenguatge neutre i inclusiu.	Continuada	- % de convocatòries amb llenguatge inclusiu	Àrea d'Organització i RH	Quan hi hagi processos de selecció i promoció
20.	Vetllar per la composició paritària dels tribunals de selecció i promoció.	Continuada	- % de tribunals paritaris - Registre de dificultats	Àrea d'Organització i RH	Quan hi hagi processos de selecció i promoció
21.	Formació en igualtat de tracte i no discriminació al personal de Recursos Humans que participa en els òrgans de selecció i provisió, especialment les que realitzen entrevistes personals.	Puntual	-Nombre de persones de RH formades - Grau de satisfacció - Grau d'aplicació	Àrea d'Organització i RH Recursos externs: equip de formació extern	2026
22.	Valoració de la formació en igualtat de gènere en tots els processos de selecció i promoció.	Continuada	-Inclusió d'aquest criteri a les bases (sí/no) -% de processos que valoren la formació en igualtat	Àrea d'Organització i RH	Quan hi hagi processos de selecció i promoció
23.	Inclusió de temari d'igualtat de gènere i no discriminació a les proves de selecció i promoció.	Continuada	- Inclusió temari d'igualtat en les convocatòries (sí/no) -% de convocatòries que l'inclouen	Àrea d'Organització i RH	Quan hi hagi processos de selecció i promoció

24.	Posada en marxa d'accions positives per reduir la bretxa de gènere en determinats llocs de treball (criteri de desempat, reserva de places o quotes...).	Puntual	-Nombre i tipologia d'accions positives aplicades -Variació de la bretxa en el llocs on s'ha aplicat	Àrea d'Organització i RH	Quan hi hagi processos de selecció o promoció en llocs amb bretxa de gènere
25.	Revisar i regular les adscripcions provisionals o funcionals a llocs de treball per garantir criteris d'igualtat, transparència i objectivitat en la seva assignació, evitant possibles biaixos de gènere.	Puntual	- Existència d'uns criteris acordats i escrits per a les adscripcions provisionals o funcionals - Percentatge d'adscripcions provisionals o funcionals seguin els criteris acordats	Àrea d'Organització i RH	Revisió: 2026 Aplicació: fins al final de la vigència del Pla
Objectiu específic: Garantir l'accés equitatiu a la formació per part de tota la plantilla.					
26.	Pla de formació de caràcter anual que tingui en compte la igualtat d'accés de tot el personal i les seves necessitats formatives detectades en la diagnosi realitzada prèviament.	Anual	- Pla de formació anual realitzat - % de dones i homes que participen de la formació	Àrea d'Organització i RH	2026 – 2029
27.	Difusió de les mesures del conveni orientades a promoure la formació de la plantilla.	Anual	- Nombre d'accions de difusió realitzades -Canals utilitzats -Increment de les sol·licituds per àrees/llocs de treball	Àrea d'Organització i RH	2026 – 2029

EIX 4. ESPAIS I ENTORNS DE TREBALL SEGURS I SALUDABLES					
Objectiu específic: Incorporar la perspectiva de gènere a la política de prevenció de riscos laborals.					
	Acció	Periodicitat	Indicadors	Recursos	Termini
28.	Avaluació de riscos psicosocials i càrregues de treball des de la perspectiva de gènere, tenint en compte tant el treball presencial com el teletreball (incorporant preguntes sobre discriminacions i violències).	Puntual	- Avaluació realitzada -Inclusió d'indicadors o preguntes sobre discriminacions i violències - Nombre mesures correctores previstes	Comitè de Salut Laboral Recursos externs: Empresa de Prevenció de Riscos Laborals	2027
29.	Creació de mesures de prevenció de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere, incloent protocols de protecció de la maternitat i de la lactància i mesures de desconexió digital.	Puntual	- Existència de mesures -Nombre i tipologia de les mesures (desconnexió, maternitat, etc.) -Percepció protecció del personal (enquesta)	Comitè de Salut Laboral Recursos externs: Empresa de Prevenció de Riscos Laborals	2028
Objectiu específic: Millorar els Protocols de prevenció i actuació contra l'assetjament.					
30.	Revisió, de forma separada, dels dos protocols de prevenció i actuacions davant situacions d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat, i de violència física o assetjament psicològic, que incorporin canals de comunicació segurs i confidencials (bústia electrònica, persona de confiança designada, etc.) per detectar situacions abans que escalin, i una bústia de suggeriments per a possibles	Puntual	-Protocol revisat i actualitzat -Existència de canals segurs i confidencials -Existència de la bústia de suggeriments -Nombre de comunicacions rebudes mitjançant els canals habilitats	Comissió del Protocol	A l'aprovació del Pla

	modificacions del protocol, oberta per tota la plantilla.				
Objectiu específic: Donar a conèixer els protocols i els recursos disponibles a tota la plantilla.					
31.	Elaboració i difusió de material comunicatiu dirigit a la plantilla sobre els circuits disponibles per a executar una denúncia sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe/gènere (elaboració d'infografies, guies pràctiques, etc.).	Continuada	-Material comunicatiu elaborat i difós -Canals utilitzats -% personal que ha rebut la informació -Grau d'utilitat percebuda (enquesta)	Comissió del Protocol	Elaboració material: 2026 Difusió: 2026 – 2029
Objectiu específic: Posar a disposició del personal recursos de suport i atenció especialitzada en casos d'assetjament.					
32.	Vetllar per un bon seguiment dels casos d'assetjament i posar recursos de suport per a les víctimes (atenció psicològica i assessorament extern disponible en cas de situacions de malestar, sense necessitat que hi hagi denúncia formal).	Continuada	- Nombre de casos amb acompanyament -Existència de recursos de suport psicològic - Temps mitjà de resposta -Grau de satisfacció de les persones ateses	Comissió del Protocol	Cada cop que es dona un cas i s'activa el protocol
33.	Formació específica a les persones que integren la Comissió del Protocol i que puguin ser figures referents i a les persones representants del personal.	Puntual	-% de persones de la Comissió formades - Grau de satisfacció i aplicació de la formació	Comissió del Protocol i equip de formació extern	2026 i quan hi ha canvis en la comissió

Objectiu específic: Prevenir l'assetjament en l'entorn laboral.					
34.	Incorporar accions formatives que permetin adquirir eines per millorar el clima laboral al Pla de Formació (gestió de conflictes, lideratge inclusiu, comunicació no violenta, etc.).	Anual	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i tipologia d'accions formatives - Nombre de participants - Grau de satisfacció - Millora del clima percebuda (segons enquestes) 	Àrea d'Organització i RH Recursos externs: Personal de formació	2026 – 2029
35.	Enquestes de clima laboral periòdiques amb preguntes específiques sobre percepció de seguretat i respecte.	Bianual	<ul style="list-style-type: none"> -Enquestes realitzades -Periodicitat complerta -% participació plantilla -Evolució de la percepció 	Comitè de Salut Laboral Recursos Externs: empresa de Prevenció de Riscos Laborals	2027 2029

9. Calendari d'actuacions



Calendari de les mesures del pla d'igualtat	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1. Difusió del Pla d'igualtat.																
2. Continuitat de la Comissió negociadora (mínim 2 reunions l'any).																
3. Manuals d'acollida inclusiu.																
4. Incorporació d'una figura d'Agent d'Igualtat professionalitzada.																
5. Perspectiva de gènere en els plecs de contractació i en subvencions/convenis																
6. Programació anual de campanyes de sensibilització.																
7. Difusió d'un document de criteris de comunicació inclusiva.																
8. Formació en comunicació inclusiva.																

Calendari de les mesures del pla d'igualtat	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
9. Formació obligatòria a tot el personal sobre igualtat i prevenció i actuació davant de l'assetjament.																
10. Inclusió de la perspectiva de gènere en la formació.																
11. Seguiment cada 2 anys de la composició de la plantilla per àrees i categories professionals.																
12. Promoció de la participació de dones als òrgans de representació legal de la plantilla.																
13. Formació a comandaments i direcció de lideratges en clau feminista.																
14. Facilitar el canvi de torn bilateral.																
15. Incorporar les modificacions en els permisos del Reial Decret-Llei 9/2025.																
16. Campanya de comunicació de permisos, excedències i mesures en de corresponsabilitat.																
17. Aprovació i implementació d'una nova VLLT amb perspectiva de gènere.																

Calendari de les mesures del pla d'igualtat	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
18. Actualització anual del registre retributiu.																
19. Redacció de les convocatòries en llenguatge neutre i inclusiu.																
20. Vetllar per la composició paritària dels tribunals de selecció i promoció.																
21. Formació en igualtat al personal d'Organització i Recursos Humans.																
22. Valoració de formació en igualtat de gènere en processos de selecció i promoció.																
23. Inclusió de temari d'igualtat de gènere i no discriminació a les proves de selecció i promoció.																
24. Accions positives per reduir la bretxa de gènere en determinats llocs de treball.																
25. Revisar i regular les adscripcions provisionals o funcionals a llocs de treball																
26. Pla de formació de caràcter anual.																

Calendari de les mesures del pla d'igualtat	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
27. Difusió de les mesures del conveni orientades a promoure la formació.																
28. Avaluació de riscos psicosocials i càrregues de treball des de la perspectiva de gènere.																
29. Creació de mesures de prevenció de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere.																
30. Revisió dels protocols i bústia de suggeriments.																
31. Elaboració de material comunicatiu sobre els circuits d'atenció dels protocols																
32. Vetllar per un bon seguiment dels casos d'assetjament i posar recursos de suport.																
33. Formació específica a membres de la Comissió del Protocol.																
34. Accions formatives per millorar el clima laboral.																
35. Enquestes de clima laboral periòdiques.																

10. Seguiment, avaluació i revisió periòdica

10.1. Sistema de seguiment i avaluació del Pla

El seguiment i l'avaluació són dos processos complementaris que ens permetran conèixer el procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat, així com els resultats obtinguts en les diferents àrees intervingudes. Aquests processos sistemàtics ens facilitaran informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides al llarg de l'execució, ens possibilitaran la cobertura o correcció, i proporcionaran al Pla un cert grau de flexibilitat per adaptar-se a les dificultats identificades i a les necessitats reals de l'organització.

El seguiment del Pla es durà a terme de manera periòdica, mitjançant **reunions trimestrals de la Comissió de Seguiment**. A cada reunió s'analitzarà el grau d'implementació de les mesures, el compliment dels terminis previstos i l'evolució dels indicadors establerts. Si s'escau, es podran proposar ajustos o modificacions de les mesures per millorar-ne la seva implementació i eficàcia.

Així mateix, es realitzaran dues avaluacions formals durant la vigència del pla, **una avaluació intermèdia i una altra de final**, així com quan ho acordi la Comissió de Seguiment:

- L'avaluació intermèdia es realitzarà als dos anys de la vigència del Pla, és a dir, a desembre de 2027, per valorar l'estat d'execució, detectar possibles desviacions o dificultats, i, si escau, reformular objectius i/o accions.
- L'avaluació final es realitzarà un cop finalitzat el període de vigència del pla, a desembre de 2029, i tindrà per objectiu recollir el grau d'implementació total de les accions plantejades, valorar globalment el grau d'assoliment dels objectius i l'impacte obtingut.

Els resultats d'aquestes avaluacions es recolliran en un informe d'avaluació del Pla d'igualtat, el qual haurà de ser aprovat per la comissió de seguiment. Igualment, aquest informe esdevindrà un punt de partida i complementarà la diagnosi per al proper Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols.

L'avaluació es farà considerant els següents criteris:

- A. Avaluació del procés:
 - Grau de desenvolupament de les accions previstes i coherència amb la planificació inicial.

- Compliment del calendari d'execució i justificació dels possibles desajustos.
- Adequació de les accions a la realitat del consistori.
- Eficàcia de la metodologia emprada i adaptacions fetes durant la implementació.
- Grau de dificultat percebut, tipus de problemàtiques identificades i solucions adoptades.
- Coherència entre els recursos utilitzats i els objectius establerts.

B. Avaluació de resultats:

- Participació i satisfacció de les persones destinatàries de les accions.
- Grau d'assoliment dels objectius específics plantejats.
- Justificació de les fites aconseguides i anàlisi de les desviacions.

C. Avaluació de l'impacte:

- Grau de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic inicial.
- Grau d'assoliment dels objectius generals plantejats.
- Percepció de la plantilla sobre els canvis assolits en relació a la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'Ajuntament.

10.2. Composició de la comissió de seguiment i avaluació

La comissió negociadora del present pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica seran les mateixes que conformen la comissió negociadora, que es detallen a continuació:

❖ Per part de la **representació de l'Ajuntament:**

Laura Serrano, Regidora d'Igualtat

Anna Soler, Tècnica d'Organització i Recursos Humans

Alicia Bragulat, Psicòloga del Servei Bàsic d'Atenció Social

Francisca Garcia, Tècnica del Servei d'Informació i Atenció a les Dones

❖ Per part de la **representació legal de les persones treballadores:**

Xevi Torroella, Sindicat CSIF

Cintia Mesas, Sindicat SAFAL

Laura Lafarga, Sindicat CC.OO.

Marc Gelabertó, Sindicat SIP-FEPOL

10.3. Funcions de la comissió de seguiment i avaluació

Correspon a la Comissió de Seguiment i Avaluació el seguiment de l'aplicació i l'avaluació del desplegament del Pla.

Les funcions principals de la Comissió són:

1. Vetllar pel compliment de les mesures incloses en el pla d'igualtat.
2. Analitzar periòdicament els indicadors de seguiment i elaborar els informes corresponents.
3. Proposar ajustos o modificacions de les mesures en funció dels resultats obtinguts o de canvis en l'organització.
4. Coordinar la recollida de dades i de la informació necessària per al seguiment i l'avaluació.
5. Impulsar accions de comunicació a la plantilla en relació amb el desenvolupament del pla.
6. Avaluar l'eficàcia del pla a mitjà i llarg termini i fer-ne propostes de millora de cara al proper pla d'igualtat.

11. Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

El Pla d'Igualtat de gènere és un instrument flexible i dinàmic, que pot ser objecte de revisió i modificació al llarg de la seva vigència sempre que hi hagi necessitat o imperatiu legal o jurídic, i sota la consulta i acord previ de la Comissió de Seguiment i Avaluació, en garantia de l'assoliment de la igualtat efectiva de gènere a l'Ajuntament. En aquest sentit, el Pla s'adaptarà a les necessitats existents, tot incorporant i adaptant les actuacions i mesures previstes, en funció dels resultats obtinguts i de l'evolució en l'assoliment dels objectius establerts.

Qualsevol modificació del Pla d'igualtat haurà de ser acordada per la Comissió de Seguiment i Avaluació, integrada per la representació de l'Ajuntament i la representació legal de les persones treballadores. Aquestes modificacions es podran promoure a iniciativa de qualsevol de les parts representades quan es consideri necessari, especialment en cas de:

- Canvis organitzatius rellevants que afectin el desenvolupament del pla.
- Detecció de dificultats en la implementació d'alguna mesura.
- Canvis normatius que requereixin una adaptació del pla.
- Resultats de les avaluacions que posin de manifest la necessitat de millora o ajust.

Les propostes de modificació s'hauran de presentar per escrit a la comissió, la qual es reunirà per debatre i acordar les modificacions pertinents. Qualsevol canvi acordat s'haurà de registrar a l'acta de la reunió, que haurà de ser signada per totes les parts, i es plasmarà en un document on s'exposin els motius de modificació, la proposta i la resolució, així com el termini d'aplicació, que quedarà recollit com a Annex del Pla. Així mateix, la Comissió farà difusió de les modificacions aprovades a tota la plantilla perquè en sigui coneixedora.

En cas de discrepàncies o conflictes en la interpretació o aplicació del Pla d'igualtat, la Comissió de Seguiment i Avaluació actuarà com a òrgan de mediació i procurarà arribar a un acord consensuat. Si no s'assoleix un acord, es podrà recórrer als mecanismes de mediació que estableixi la normativa laboral vigent.