



PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE SALT 2025-2029

xarxa consultors



**Ajuntament
de Salt**



Encàrrec i finançament:

Ajuntament de La Salt

Realització:

Xarxa Consultors, S.L.

Paula Serrano Ros

Bruna Coll Trepà



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.....	19
7. Objectius del pla d'igualtat	20
8. Mesures del pla d'igualtat.....	22
9. Calendari d'actuacions	30
10. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	33
11. Procediment de modificació i resolució de discrepàncies.....	36
Annex 1. Acta de constitució de la comissió negociadora i reglament de funcionament.	37
Annex 2. Comunicació formal del compromís de l'Ajuntament per a l'elaboració del pla d'igualtat	38



1. Introducció

L'Ajuntament de Salt, compromès amb la construcció d'una administració pública més justa, equitativa i respectuosa amb els drets de les persones, presenta en aquest document el **II Pla d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Salt 2025-2029** com a eina estratègica per promoure la igualtat efectiva i integral entre les persones empleades de l'organització en els propers quatre anys.

Es tracta del segon Pla d'igualtat de l'ens, el qual està basat en els resultats i les àrees de millora detectades en la diagnosi realitzada prèviament, i el qual ha estat negociat amb la representació de les persones treballadores de l'Ajuntament.

Aquesta iniciativa s'emmarca en la voluntat institucional de continuar treballant per garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte, prevenir qualsevol forma de discriminació per raó de sexe o gènere, i fomentar un entorn de treball basat en el respecte, la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. L'elaboració del Pla d'igualtat respon també a l'obligació legal establerta per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com pel Decret Llei 6/2019, d'1 de març, que estableix l'obligatorietat d'elaborar i aplicar plans d'igualtat a les administracions públiques. Així mateix, s'inspira en els principis rector d'actuació dels poders públics que estableix l'article 3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que són, entre d'altres, la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere; la perspectiva de les dones; l'equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones, i la corresponsabilitat en el treball; l'erradicació de la violència masclista i LGTBIfòbica; i l'ús no sexista ni estereotipat del llenguatge.

Les administracions públiques han estat pioneres en la implementació de mesures per assolir la igualtat de gènere. El context social actual, marcat per una creixent sensibilització envers les desigualtats estructurals de gènere i per un major compromís institucional i ciutadà amb els drets humans, fa encara més rellevant la implementació de mesures concretes per garantir la igualtat real. L'administració pública ha de ser un exemple a seguir i un referent en aquest àmbit, assumint la responsabilitat cap a l'entorn social, econòmic i territorial i, per descomptat, envers les professionals que treballen en el si de l'organització. Un ajuntament compromès amb la igualtat transmet aquests valors a la ciutadania, contribuint a un canvi cultural més ampli. En aquest sentit, el Pla d'igualtat



no és només un mandat legal, sinó també una oportunitat per millorar l'organització, la cultura municipal, el clima laboral i el benestar de la plantilla.

Per tant, amb aquest Pla, es pretén sistematitzar i ampliar les accions impulsades per l'Ajuntament per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats i la no-discriminació en el conjunt de les seves actuacions, donant-hi continuïtat i coherència estratègica. Així, s'aspira a assolir un impacte transformador: promoure una cultura organitzativa equitativa i inclusiva, garantir processos interns lliures de biaixos de gènere, i afavorir el desenvolupament professional i personal de tota la plantilla sense discriminacions.

El present document s'estructura en dues parts. En primer lloc, es presenten els resultats de la diagnosi de la situació de partida de l'organització en termes de gènere. En segon lloc, s'incorpora el pla d'actuacions que marca els objectius i les accions a emprendre en els propers quatre anys per a corregir els desequilibris o necessitats detectades i evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere a l'Ajuntament.



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, del 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.

El Pla d'igualtat de gènere s'ha elaborat d'acord amb el marc normatiu de referència per a l'elaboració de Plans d'Igualtat a l'Administració Pública:

- **Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- **Llei catalana 11/2014**, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, persones transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- **Llei catalana 17/2015**, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- **Reial decret 2/2015**, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- **Reial decret 5/2015**, del 20 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP).
- **Reial decret llei 6/2019**, de l'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.
- **Reial decret 901/2020**, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- **Reial decret 902/2020**, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- **Resolució del 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.



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:
Cristina Alarcón Piedra, Regidora de serveis generals i atenció a la gent gran
Júlia Fortiana Sastre, Cap d'organització i gestió de persones
Laura Marquès Pelleja, Tècnica d'acció social

- Per part de la representació legal de les persones treballadores:
Sergi Carbonés Carrillo, Delineant
Àngel Jaramillo Zache, Xofer
Jordi Sancho Quera, Ordenança



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 Salt, província de Girona:

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

- Data de signatura: 21/07/2025
- Data de finalització de la vigència: 20/07/2029

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



5. Informe del diagnòstic

A continuació es presenta un quadre resum 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.

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 professional
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 organitzacional i comunicació no sexista

Àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • Tot i que hi ha un major nombre de dones, la plantilla és paritària (55% dones i 45% homes). • No es detecten diferències per gènere pel que fa a les característiques de la plantilla per edat, antiguitat o situació familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es detecten diferències per tipologia de contracte: les dones tenen més contractes de personal funcionari interí (70%) i contractes eventuais (67%), mentre que els homes tenen més contractes de personal funcionari de carrera (56%). • Les dones representen el 69% de les reduccions de jornada. Totes les dones que redueixen jornada ho fan per cura



	<p>de menors, mentre que entre els homes és el 40%.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El treball a torns està masculinitzat, mentre que la jornada partida recau més sobre les dones, fet que reflecteix una distribució desigual dels horaris laborals segons el sexe.
--	---

Àmbit de classificació professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • Al grup C1, amb més concentració de la plantilla (60%), la presència de dones i homes és paritària (58% i 42% respectivament). • Les dones tenen una presència majoritària als grups superiors A1 (63%) i A2 (78%). 	<ul style="list-style-type: none"> • Als grups professionals C2 i AP es detecta una presència molt reduïda de dones: representen el 13% del grup C2 i el 19% del grup AP.

Àmbit d'infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • Les dones estan presents en la majoria de les àrees funcionals de l'Ajuntament (17 de les 19 àrees). 	<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha una distribució desigual de dones i homes entre les diferents àrees, amb àrees molt feminitzades i àrees molt masculinitzades. • Les dones estan infrarepresentades a la Representació Legal de les Persones Treballadores (33,3%), tot i representar el 55% de la plantilla.

Àmbit del procés de selecció i contractació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • La percepció de la plantilla sobre la igualtat d'oportunitats en l'accés als llocs de treball és molt positiva, sense 	<ul style="list-style-type: none"> • No hi ha un protocol específic de selecció amb perspectiva de gènere, ni es recull la igualtat entre dones i



<p>diferències destacables entre dones i homes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les convocatòries es fan públiques a través de la web municipal i es difonen per mitjà de la representació sindical, garantint els principis de publicitat i transparència, i es redacten amb llenguatge inclusiu. • Els processos de selecció es regeixen pel que estipula el conveni i la normativa de la funció pública. Els continguts de les proves es centren en l'àmbit professional i no es té en consideració el sexe de la persona candidata ni la seva situació familiar. • Els tribunals són paritaris i hi participa una persona observadora designada per la part social per garantir transparència. • El nombre de contractacions de dones l'últim any ha estat superior al dels homes tant pel que fa al global (68% i 32% respectivament) com en gairebé totes les àrees on s'han realitzat contractacions. • No hi ha diferències entre homes i dones ni pel que fa al nombre de cessaments contractuals ni per les causes de cessament. 	<p>homes com a objectiu específic del procés selectiu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No es garanteix que el tribunal tingui formació específica en igualtat de gènere. • La temporalitat en les contractacions afecta més les dones, amb una presència destacada en els contractes d'interinitat i eventualitat. • No es realitzen entrevistes de sortida en casos de baixa voluntària, fet que dificulta detectar motius vinculats a desigualtats de gènere (conciliació, assetjament, etc.).
--	--

Àmbit de formació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • La percepció general de la plantilla és que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació. 	<ul style="list-style-type: none"> • Absència d'un pla de formació i d'un procediment formalitzat per gestionar-ne la detecció, seguiment i avaluació.



<ul style="list-style-type: none"> • Existeixen permisos reconeguts per presentar-se a exàmens finals o proves oficials. • Alt nivell de participació formativa per part de les dones de la plantilla. • El 61% de la formació es realitza en línia, fet que pot afavorir-ne l'accés. 	<ul style="list-style-type: none"> • No es garanteix la difusió de les accions formatives entre tota la plantilla. • No es disposa de mesures per adaptar horaris de formació a jornades parcials o reduïdes. • La formació específica realitzada en matèria d'igualtat de gènere és molt escassa i només ha estat realitzada per dones. • Es detecten diferències significatives en les hores de formació realitzades segons el sexe, l'àrea funcional i el grup professional.
--	---

Àmbit de promoció	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • La percepció general és que a l'Ajuntament hi ha igualtat d'oportunitats per a la promoció i el desenvolupament professional. • Es valora com a mèrit el temps de serveis prestats en situacions de permisos o excedències relacionades amb la conciliació per garantir la igualtat d'oportunitats. • Hi ha una composició paritària dels tribunals de valoració. • Es publiquen les vacants a la pàgina web municipal. 	<ul style="list-style-type: none"> • La igualtat entre homes i dones no s'inclou com a objectiu específic de la promoció interna. • Absència de protocol o pla de carrera per al desenvolupament professional de la plantilla. • No existeixen mesures actives per promoure l'accés del sexe menys representat als llocs de responsabilitat. • Les persones que participen en tribunals de promoció no han rebut formació en igualtat d'oportunitats. • El sistema de comunicació de vacants no és estandarditzat ni garanteix una difusió equitativa a tota la plantilla.



Àmbit de retribucions i auditoria retributiva	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • El 85% de la plantilla considera que a l'Ajuntament hi ha igualtat retributiva entre dones i homes. • La política retributiva es fonamenta en la classificació professional, la valoració de llocs de treball (VLLT), i altres criteris objectius regulats per la normativa vigent, vetllant així per la igualtat retributiva. • La VLLT, aprovada el 2003, es va realitzar de forma rigorosa i assegurant l'objectivitat del procés. • El complement de destí presenta una tendència general lleugerament favorable a les dones per la seva major presència en llocs de treball de major nivell de destinació, el que contribueix a mitigar la bretxa en la retribució total anual. 	<ul style="list-style-type: none"> • La VLLT està desactualitzada i s'han detectat 27 llocs de treball que no la tenen aplicada. • La bretxa salarial global a l'Ajuntament és del 8,9% en el còmput anual i del 13,2% quan es calcula per hora. • La mediana de la retribució total anual mostra una bretxa del 26,2%, fet que revela una major concentració de dones en els trams salarials més baixos, tot i la seva presència significativa en llocs de responsabilitat. • El principal factor que genera desigualtat retributiva és el complement específic, amb una bretxa del 30,1% a favor dels homes. • L'anàlisi per grup professional evidencia la segregació horitzontal com a causa estructural de la bretxa: les dones es concentren en llocs de menor valoració retributiva dins dels grups professionals, mentre els homes ocupen llocs amb responsabilitats, penositat o dedicació més reconegudes salarialment, especialment als grups A2 i C1. • Malgrat la formalització d'una política retributiva basada en criteris objectius, els resultats posen en qüestió l'impacte de gènere real del sistema de valoració, que caldria revisar amb perspectiva de gènere per garantir la seva neutralitat. • L'anàlisi de la bretxa retributiva segons VLLT posa de manifest una distribució



	<p>desigual de dones i homes als trams de valoració, amb una major presència femenina en els grups més baixos i una major concentració masculina en els trams mitjans i intermedis-alts, especialment en llocs vinculats a comandament i seguretat. Aquesta segregació vertical incideix directament en la bretxa salarial i es veu amplificada per l'atribució de complements.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'anàlisi del complement específic, l'element retributiu amb més pes en el salari i major desigualtat de gènere, presenta bretxes superiors al 30% en diversos grups de VLLT.
--	---

Àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • El 70% de les persones enquestades considera que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de fer ús de les mesures de conciliació. • Al conveni es recull un ampli ventall de permisos i mesures de conciliació, i s'hi preveuen permisos específics vinculats a situacions familiars diverses (embaràs, adopció, fills prematurs, discapacitat, etc.). • El teletreball és la mesura més utilitzada, i hi accedeixen tant dones com homes. • Es fa ús de mesures des de diferents edats, antiguitats, grups professionals i tipus de contracte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Només el 44% de la plantilla considera que té la informació necessària sobre les mesures de conciliació disponibles. • La meitat del personal enquestat (51%) considera que fer ús d'aquestes mesures pot condicionar les oportunitats de promoció, el tracte rebut o les tasques assignades. • L'ús de les mesures recau majoritàriament en les dones (77% dels usos totals), especialment en permisos per naixement i reduccions de jornada per cura. • Les dones fan més ús de les mesures que els homes, tot i tenir una situació familiar similar.



Àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • La majoria de la plantilla manifesta que no ha observat ni ha estat objecte d'assetjament sexual, per raó de sexe, ni per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere en els darrers cinc anys a l'Ajuntament. • Existeix un protocol específic de prevenció i actuació contra l'assetjament amb enfocament preventiu. • Al protocol es garanteixen principis com la confidencialitat, el respecte a la dignitat i la protecció davant represàlies, s'hi estableixen figures de suport (persona de referència) i una comissió d'investigació amb criteris de paritat i formació. També inclou mesures cautelars per protegir la persona afectada i es contempla el ciberassetjament com una forma reconeguda d'assetjament. • Totes les persones treballadores tenen accés al protocol a través de l'intranet de l'Ajuntament. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tot i no ser una situació majoritària, es reporten situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o gènere, i d'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere. • La valoració del suport percebut en casos d'assetjament recollida a l'enquesta de la plantilla, indica una confiança limitada en els recursos disponibles. • Es detecta un desconeixement generalitzat de la plantilla sobre el protocol o actuacions que cal fer en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe, gènere o sexualitat, i no es té constància d'accions formatives sobre el protocol dirigides a la plantilla. • El protocol no recull un règim disciplinari ni es detallen possibles sancions o mesures reactives. • El protocol permet la mediació informal, fet que pot generar confusió o inseguretat en casos greus si no s'acota de forma clara.

Àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • El Comitè de Seguretat i Salut Laboral té una composició paritària (3 dones i 3 homes). • El Conveni-acord regulador estableix que l'avaluació de riscos ha de 	<ul style="list-style-type: none"> • No s'incorpora la perspectiva de gènere a la política de prevenció de riscos laborals. • No es disposa d'un estudi de riscos laborals ni de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.



<p>contemplar de forma específica les empleades embarassades i que s'han d'adoptar les mesures necessàries per evitar que hi estiguin exposades (adaptant les condicions del lloc o traslladant la treballadora a un altre lloc fins que es pugui reincorporar).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No es garanteix que les treballadores embarassades o en període de lactància coneguin els riscos associats a la seva activitat laboral. • El personal responsable de la salut laboral no té formació en matèria d'igualtat de dones i homes (ni els membres del comitè ni el personal tècnic).
--	---

Àmbit de cultura organitzacional i comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> • La plantilla valora positivament el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat d'oportunitats en la cultura organitzativa, així com l'ús d'un llenguatge i una imatge inclusives i no sexistes. • El Codi d'Ètica i Bon Govern Local inclou la igualtat de gènere com a criteri de referència en àmbits com la contractació i la carrera professional. • L'Ajuntament està adherit al Pla de polítiques d'igualtat 2022-2025 del Consorci de Benestar Social Gironès-Salt. • Es programen activitats de sensibilització amb motiu del 8M, 25N i altres dates. • Existència d'una Taula Tècnica de dones on es coordinen accions conjuntes amb entitats del territori. • Algunes àrees municipals incorporen accions i clàusules socials vinculades a la igualtat en els plecs de contractació. 	<ul style="list-style-type: none"> • La igualtat no està formulada com a valor estratègic (PAM, missió, valors, etc.). • No hi ha una figura tècnica ni una àrea específica dedicada a la igualtat dins l'organigrama. • Les accions en matèria de promoció de la igualtat es duen a terme de manera puntual i depenen de la iniciativa de les àrees. • No es recullen dades de plantilla desagregades per sexe ni hi ha sistemes de gestió amb indicadors d'igualtat. • La inclusió de criteris de gènere en els convenis, subvencions i contractes no és sistemàtica ni està formalitzada com a requisit general. • Absència d'un protocol de comunicació no sexista i de formació sistemàtica en igualtat per al personal amb responsabilitats comunicatives.



<ul style="list-style-type: none">• Hi ha una línia de formació en narratives aplicables a la diversitat i la igualtat, impulsada recentment pel personal d'Acció Social, on també hi ha assistit personal de Comunicació.• Es constata l'ús d'un llenguatge i imatges no sexistes en la comunicació externa de l'Ajuntament.• A través de les xarxes socials, l'Ajuntament promou la igualtat de gènere i condemna les violències masclistes i LGTBIfòbiques.	
--	--



6. Resultats de l'auditoria salarial

L'anàlisi detallada de la Valoració de Llocs de Treball (VLLT) des d'una perspectiva de gènere posa de manifest l'existència de desigualtats estructurals en la distribució i valoració dels llocs ocupats per dones i homes a l'Ajuntament de Salt. Tot i que la puntuació global mitjana dels llocs ocupats per dones és inferior a la dels homes (288,3 punts vs. 303,8), amb una bretxa global del 5,4%, la presència de dones és més elevada als grups professionals superiors (A1 i A2), mentre que els homes es concentren en grups de classificació professional inferior (C1, C2 i AP). Això fa pensar en un possible biaix de gènere en l'assignació de puntuacions, que caldria revisar.

L'estudi mostra que en diversos grups, els llocs ocupats per dones reben puntuacions més baixes que els dels homes, tot i tenir característiques o responsabilitats similars. Aquest fet és especialment preocupant perquè la VLLT és la base sobre la qual s'articulen els complements retributius (com el complement específic i el de destí), i per tant, aquestes diferències incideixen directament en la bretxa salarial per treballs d'igual valor.

A més, es detecten casos concrets sorprenents, com el de llocs ocupats per dones amb responsabilitats tècniques o directives ubicats a grups professionals o trams de valoració molt baixos, que reforcen la necessitat d'actualitzar i revisar la VLLT amb perspectiva de gènere.

Així mateix, l'anàlisi de la bretxa retributiva segons grups de VLLT mostra una distribució desigual: les dones tenen més presència en els trams més baixos, mentre els homes es concentren als trams mitjans i alts, especialment en llocs de comandament o vinculats a la seguretat. Aquesta segregació vertical reforça la bretxa salarial global i s'amplifica per l'atribució de complements. En aquest sentit, el complement específic —el component salarial amb més pes i major desigualtat— presenta bretxes superiors al 30% en diversos trams de valoració.

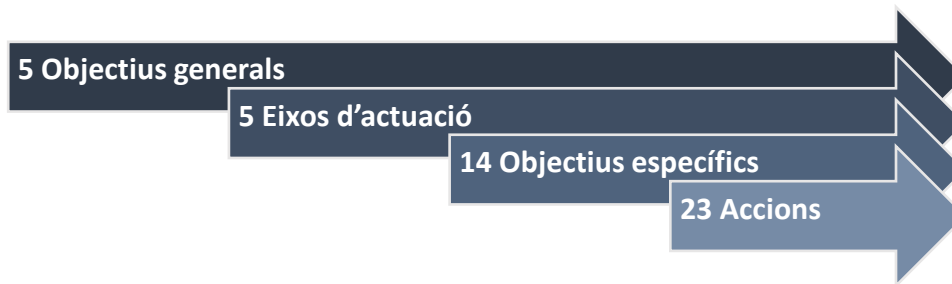
Malgrat que la VLLT s'hagi aplicat formalment seguint criteris objectius, l'anàlisi evidencia que la seva aplicació pot haver consolidat o no corregit desigualtats de gènere prèvies, amb un impacte directe en la retribució percebuda per dones i homes.

Per tot plegat, es recomana incorporar al Pla d'Igualtat una actuació específica per revisar i actualitzar la VLLT i el Manual de Funcions amb perspectiva de gènere, garantint que la valoració dels llocs de treball sigui realment equitativa, transparent i no discriminatòria.



7. Objectius del pla d'igualtat

A partir dels resultats de la diagnosi, el Pla d'Igualtat estableix 5 objectius generals, cadascun dels quals constitueix un eix d'actuació que inclou diferents objectius específics o operatius, dels quals se'n derivaran les accions o mesures concretes per assolir-los.



Els **objectius generals** del Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Salt 2025-2029 són:

1. Integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques, programes i accions de l'Ajuntament.
2. Garantir la igualtat de condicions laborals i de retribucions entre dones i homes.
3. Fomentar la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, promoció i formació del personal.
4. Promoure la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones de la plantilla.
5. Prevenir i abordar l'assetjament i les violències masclistes i LGTBI-fòbiques.

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

EIX 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE GÈNERE I CULTURA ORGANITZATIVA

Objectiu general: Integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques, programes i accions de l'Ajuntament.

Objectius específics:

- 1.1. Promoure la formació i sensibilització del personal en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional.
- 1.2. Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.
- 1.3. Implementar el Pla d'Igualtat i garantir-ne el seu seguiment i avaluació.
- 1.4. Incorporar la perspectiva de gènere a la política de prevenció de riscos laborals.



EIX 2. IGUALTAT EN LES CONDICIONS DE TREBALL I LES RETRIBUCIONS

Objectiu general: Garantir la igualtat de condicions laborals i de retribucions entre dones i homes.

Objectius específics:

- 2.1. Continuar garantint les condicions laborals que permeten l'estabilitat laboral i el desenvolupament professional de dones i homes.
- 2.2. Garantir una política retributiva igualitària.

EIX 3. ACCÉS, PROMOCIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL EQUITATIU

Objectiu general: Fomentar la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, promoció i formació del personal.

Objectius específics:

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

EIX 4. ORGANITZACIÓ DELS TEMPS I FOMENT DE LA CORRESPONSABILITAT

Objectiu general: Promoure la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones de la plantilla.

Objectius específics:

- 4.1. Continuar garantint el coneixement de tota la plantilla de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral disponibles a l'Ajuntament.
- 4.2. Fomentar l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

EIX 5. PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT I DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBI-FÒBIQUES

Objectiu general: Prevenir i abordar l'assetjament i les violències masclistes i LGTBI-fòbiques.

Objectius específics:

- 5.1. Millorar el Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, i identitat i/o expressió de gènere.
- 5.2. Donar a conèixer el protocol i els recursos disponibles a tota la plantilla.
- 5.3. Impulsar accions de formació i sensibilització per a prevenir i identificar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere.



8. Mesures del pla d'igualtat

EIX 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE GÈNERE I CULTURA ORGANITZATIVA					
Objectiu específic: Formar i sensibilitzar el personal en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional.					
	Acció	Periodicitat	Indicadors	Recursos	Termini
1.	Realització de cursos específics sobre igualtat, perspectiva de gènere interseccional, i diversitat en matèria d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i diversitat familiar dirigits a tota la plantilla.	Continuada	- Nombre de formacions realitzades - Percentatge de la plantilla que ha participat a les formacions - Valoració de les formacions	Contractació externa o cursos gratuïts de la Diputació de Girona, del Departament d'Igualtat i Feminismes, o de l'Institut de la Mujer	Fins al final de la vigència del Pla
Objectiu específic: Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.					
2.	Difusió de la Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació de les administracions públiques a tota la plantilla.	Bianual	- Difusió de la Guia a tota la plantilla realitzada a 2025 i a 2027	Recursos Humans	Desembre 2025 i desembre 2027
3.	Formació en comunicació inclusiva al personal de l'Ajuntament responsable de la comunicació interna i externa.	Puntual	- Data de realització de la formació - Nombre i lloc de treball de les persones que han participat de la formació - Valoració de les formació	Contractació externa o cursos gratuïts de la Diputació de Girona i del Departament d'Igualtat i Feminismes	Desembre 2026



EIX 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE GÈNERE I CULTURA ORGANITZATIVA					
	Acció	Periodicitat	Indicadors	Recursos	Termini
Objectiu específic: Implementar el Pla d'Igualtat i garantir-ne el seu seguiment i avaluació.					
4.	Aprovació del Pla d'Igualtat per Ple de l'Ajuntament i realització del corresponent registre al Registre de Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques.	Puntual	- Data d'aprovació del Pla d'Igualtat - Data de registre del Pla d'Igualtat	Comissió negociadora i Ple de l'Ajuntament	Octubre 2025
5.	Difusió del Pla d'Igualtat a tota la plantilla de l'Ajuntament, incloses les noves incorporacions.	Continuada	- Difusió del Pla a tota la plantilla i a les noves incorporacions	Recursos Humans	Fins al final de la vigència del Pla
6.	Seguiment del Pla d'Igualtat en el si de la Comissió de Seguiment i Avaluació mitjançant reunions semestrals per analitzar el grau d'implementació de les mesures, el compliment dels terminis previstos i l'evolució dels indicadors establerts.	Semestral	- Nombre de reunions realitzades de la Comissió de seguiment - Informes de seguiment realitzats	Comissió de seguiment i avaluació del Pla	Fins al final de la vigència del Pla
7.	Realització d'una avaluació intermèdia del Pla d'Igualtat per valorar l'estat d'execució, detectar possibles desviacions o dificultats i, si s'escau, reformular objectius i/o accions.	Puntual	- Informe d'avaluació intermèdia realitzat - Nombre i tipus de modificacions realitzades	Comissió de seguiment i avaluació del Pla	Juliol 2027
8.	Realització d'una avaluació final del Pla d'Igualtat per recollir el grau d'implementació i valorar globalment el grau d'assoliment dels objectius i l'impacte obtingut, d'acord amb els criteris establerts al punt 10.	Puntual	- Informe d'avaluació final realitzat - Grau d'implementació del Pla - Grau d'assoliment d'objectius	Comissió de seguiment i avaluació del Pla	Juliol 2029



EIX 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE GÈNERE I CULTURA ORGANITZATIVA					
	Acció	Periodicitat	Indicadors	Recursos	Termini
Objectiu específic: Incorporar la perspectiva de gènere a la política de prevenció de riscos laborals.					
9.	Redefinició de la política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere que inclogui un anàlisi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere i asseguri, entre d'altres, protocols de protecció de la maternitat i de la lactància.	Puntual	<ul style="list-style-type: none"> - Resultats de l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere - Protocol de protecció de la maternitat i de la lactància - Noves mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere 	Tècnic de prevenció	Juny 2029



EIX 2. IGUALTAT EN LES CONDICIONS DE TREBALL I EN LES RETRIBUCIONS					
Objectiu específic: Continuar garantint les condicions laborals que permeten l'estabilitat laboral i el desenvolupament professional de dones i homes.					
	Acció	Periodicitat	Indicadors	Recursos	Termini
10.	Comunicar a la plantilla les mesures de conciliació contemplades a l'Acord/Conveni de l'Ajuntament i que es poden consultar a la intranet.	Puntual	- Canals de comunicació utilitzats - Percentatge de la plantilla a qui s'ha comunicat les mesures	Recursos Humans	Desembre 2025
Objectiu específic: Garantir una política retributiva igualitària.					
11.	Revisar i completar la Valoració de Llocs de treball per a tots els llocs de personal laboral i funcionari de l'Ajuntament.	Puntual	- Nombre i percentatge de llocs de treball als quals s'ha revisat o assignat la puntuació de VLLT	Recursos Humans	Juliol 2027
12.	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	- Evolució de la bretxa salarial de gènere analitzada per a cada concepte retributiu sobre el total anual i sobre el total anual / hora	Recursos Humans	Fins al final de la vigència del Pla



EIX 3. ACCÉS, PROMOCIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL EQUITATIU					
Objectiu específic: Establir criteris igualitaris i transparents en els processos de selecció i contractació de personal.					
	Acció	Periodicitat	Indicadors	Recursos	Termini
13.	Elaboració, aprovació i implementació d'un protocol de selecció de personal i contractació amb perspectiva de gènere que estableixi com a requisit la formació en igualtat d'oportunitats d'almenys una de les persones integrants, vetlli per la composició paritària dels tribunals i inclogui bones pràctiques a l'hora de fer la selecció i les entrevistes personals.	Puntual	- Aprovació del protocol de selecció i contractació - Mesures de selecció revisades i/o incorporades - % dels membres dels tribunals amb formació en igualtat d'oportunitats	Recursos Humans	Desembre 2028
14.	Formació en igualtat de tracte i no discriminació a les persones de l'Ajuntament que participen en els òrgans de selecció i provisió, especialment les que realitzen entrevistes personals.	Puntual	- Nombre i perfil de les persones que han rebut la formació - Valoració de la formació	Contractació externa o cursos gratuïts de la Diputació de Girona, del Departament d'Igualtat i Feminismes, o de l'Institut de la Mujer	Desembre 2026
Objectiu específic: Establir processos objectius de promoció professional.					
15.	Disseny i implementació d'un procediment per a l'avaluació i gestió del desenvolupament professional i les promocions, segons criteris objectius i amb perspectiva de gènere.	Puntual	- Aprovació del protocol de promoció - Mesures de promoció revisades i/o incorporades	Recursos Humans	Desembre 2028



EIX 3. ACCÉS, PROMOCIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL EQUITATIU					
Objectiu específic: Garantir l'accés equitatiu a la formació per part de tota la plantilla.					
	Acció	Periodicitat	Indicadors	Recursos	Termini
16.	Elaboració d'un pla formatiu que reguli la gestió de la formació i vetlli per un accés equitatiu per tota la plantilla. El pla formatiu regularà el procediment de detecció de necessitats, els objectius i els procediments i formats de les formacions, contemplant la igualtat de gènere com un dels seus objectius. Així mateix, establirà mecanismes per facilitar la formació de col·lectius amb dificultats d'accés.	Puntual	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboració del pla formatiu - Mesures de formació revisades i/o incorporades - Evolució de les hores de formació realitzades pel personal per sexe i lloc de treball 	Recursos Humans	Desembre 2027
17.	Elaboració d'una diagnosi de les necessitats i demandes formatives de la plantilla per tenir-les en compte a l'hora d'elaborar el pla formatiu.	Puntual	<ul style="list-style-type: none"> - Necessitats i demandes formatives detectades - Necessitats i demandes formatives contemplades al pla formatiu 	Recursos Humans	Desembre 2026



EIX 4. ORGANITZACIÓ DELS TEMPS I FOMENT DE LA CORRESPONSABILITAT					
Objectiu específic: Continuar garantint el coneixement de tota la plantilla de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral disponibles a l'Ajuntament.					
	Acció	Periodicitat	Indicadors	Recursos	Termini
18.	Disseny i implementació d'una campanya de comunicació a la plantilla dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació per a fomentar el seu coneixement.	Bianual	<ul style="list-style-type: none"> - Manual sobre mesures en matèria de conciliació - Canals de difusió del manual - Evolució del nombre de dones i homes que s'han acollit a mesures de conciliació 	Recursos Humans	Desembre 2025 i desembre 2027
Objectiu específic: Fomentar l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.					
19.	Introducció de la perspectiva de la corresponsabilitat en les formacions d'igualtat per promoure la necessària reorganització dels usos del temps d'homes i dones.	Continuada	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions realitzades amb perspectiva de la corresponsabilitat - Nombre d'homes i dones que han participat a les formacions - Valoració de les formacions 	Contractació externa o cursos gratuïts de la Diputació de Girona, del Departament d'Igualtat i Feminismes, o de l'Instituto de la Mujer	Fins al final de la vigència del Pla



EIX 5. PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT I DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBI-FÒBIQUES					
Objectiu específic: Millorar el Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere.					
Acció	Periodicitat	Indicadors	Recursos	Termini	
20. Revisió del Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, definint el règim disciplinari i les mesures reactives o sancions contra els casos d'assetjament detectats, així com garantint un canal de denúncia àgil i confidencial.	Puntual	- Data d'aprovació de les modificacions del Protocol - Mesures reactives aplicades - Nou canal de denúncia establert	Equip de referència del Protocol	Juny 2026	
21. Establir una persona de referència en cas d'assetjament amb formació específica en abordatge de l'assetjament i de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a l'àmbit laboral.	Continuada	- Persona de referència amb formació específica	Equip de referència del Protocol	Juny 2026	
Objectiu específic: Donar a conèixer el protocol i els recursos disponibles a tota la plantilla.					
22. Difusió del Protocol per tal que sigui visible, accessible i conegut per tot el personal, així com a través del portal web.	Continuada	- Canals de difusió del Protocol	Recursos Humans	Juny 2026	
Objectiu específic: Formar i sensibilitzar el personal per a prevenir i identificar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere.					
23. Formació a la plantilla sobre les situacions que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o gènere, i el procediment d'actuació establert per protocol i les mesures aplicables, informant de la persona de referència de l'Ajuntament.	Puntual	- Hores de formació realitzades - % de la plantilla que ha participat a la formació - Valoració de la formació	Formació externa	Desembre 2026	



9. Calendari d'actuacions

 Mesures puntuals	 Mesures semestrals/anuals/bianuals	 Mesures continuades durant tot el pla d'igualtat
--	--	--

Calendari de les mesures del pla d'igualtat	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
1. Formació específica en igualtat, perspectiva de gènere interseccional, i diversitat.																
2. Difusió de la <i>Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació</i> .																
3. Formació en comunicació inclusiva al personal responsable de la comunicació.																
4. Aprovació i registre del Pla d'Igualtat.																
5. Difusió del Pla d'Igualtat a tota la plantilla i a les noves incorporacions.																
6. Reunions semestrals de seguiment del Pla de la Comissió de seguiment i avaluació.																
7. Avaluació intermèdia del Pla d'Igualtat.																
8. Avaluació final del Pla d'Igualtat.																
9. Redefinició de la política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.																



Calendari de les mesures del pla d'igualtat	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
10. Comunicació de les mesures de conciliació contemplades a l'Acord / Conveni.																
11. Revisió de la Valoració de Llocs de Treball.																
12. Actualització anual del registre retributiu.																
13. Implementació d'un protocol de selecció i contractació amb perspectiva de gènere.																
14. Formació en igualtat i no discriminació al personal d'òrgans de selecció i provisió.																
15. Implementació d'un protocol de gestió de les promocions amb perspectiva de gènere.																
16. Elaboració d'un pla formatiu que vetlli per un accés equitatiu per tota la plantilla.																
17. Diagnosi de necessitats i demandes formatives de la plantilla.																
18. Campanya comunicativa sobre les mesures de corresponsabilitat i conciliació.																
19. Introducció de la perspectiva de la corresponsabilitat a les formacions.																
20. Revisió del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere.																
21. Persona de referència en casos d'assetjament amb formació específica.																



Calendari de les mesures del pla d'igualtat	2025		2026				2027				2028				2029	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
22. Difusió del Protocol a tota la plantilla.																
23. Formació a la plantilla sobre l'assetjament i el Protocol.																



10. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

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 semestrals 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 juliol de 2027, per valorar l'estat d'execució, detectar possibles desviacions o dificultats, i, si s'escau, reformular objectius i/o accions.
- L'avaluació final es realitzarà un cop finalitzat el període de vigència del pla, a juliol 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 III Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Salt.

L'avaluació es farà considerant els següents criteris:

- A. Avaluació del procés:
 - o 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.

10.1. 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:
Cristina Alarcón Piedra, Regidora de serveis generals i atenció a la gent gran
Júlia Fortiana Sastre, Cap d'organització i gestió de persones
Laura Marquès Pelleja, Tècnica d'acció social
- Per part de la representació legal de les persones treballadores:
Sergi Carbonés Carrillo, Delineant
Àngel Jaramillo Zache, Xofer
Jordi Sancho Quera, Ordenança



10.2. 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.



ANNEX 1. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA I REGLAMENT DE FUNCIONAMENT



A l'Ajuntament de Salt, a les 10:00h del dia 25 d'abril de 2025 reunides,

d'una banda, la representació de l'empresa:

Cristina Alarcón Piedra, Regidora de serveis generals i atenció a la gent gran

Júlia Fortiana Sastre, Cap d'organització i gestió de persones

Laura Marquès Pelleja, Tècnica d'acció social

i per una altra, la representació legal de les persones treballadores:

Sergi Carbonés Carrillo, Delineant

Àngel Jaramillo Zache, Xofer

Jordi Sancho Quera, Ordenança

Amb motiu de la constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Salt, 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 i la seva normativa de desenvolupament.

Totes dues parts es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors vàlids, per a negociar la diagnosi i Pla d'Igualtat i acorden constituir la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat així com establir les seves competències i reglament de funcionament, que es detallen a continuació.

1. Composició de la Comissió negociadora

La Comissió negociadora de la diagnosi i el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Salt estarà constituïda per:

En representació de l'empresa per:

Cristina Alarcón Piedra, Regidora de serveis generals i atenció a la gent gran

Júlia Fortiana Sastre, Cap d'organització i gestió de persones

Laura Marquès Pelleja, Tècnica d'acció social

En representació de les persones treballadores per:

Sergi Carbonés Carrillo, Delineant

Àngel Jaramillo Zache, Xofer

Jordi Sancho Quera, Ordenança



2. Funcions de la Comissió negociadora

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

- Negociació i elaboració de la diagnosi i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures, a la llum de la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Definició dels indicadors de seguiment i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat en l'empresa.
- Remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.

3. Reglament de funcionament de la Comissió negociadora.

3.1. Reunions de la Comissió Negociadora.

La comissió acorda reunir-se cada dues setmanes per dur a terme la negociació i elaboració del Pla d'Igualtat. Una vegada aquest s'hagi aprovat, la Comissió es reunirà una vegada cada semestre per realitzar el seguiment i control del Pla.

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

- El 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 escau en altres reunions.
- Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fos necessari.

3.2. Adopció d'acords.

Les parts negociaran de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord, requerint-se la majoria de cadascuna de les parts per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la Comissió.

La Comissió Negociadora podrà comptar amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, de l'empresa Xarxa Consultors, 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, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan en el mateix s'hagi previst per a aquests casos.



El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i se signarà per les parts negociadores per a la seva posterior remissió, per la Comissió Negociadora, a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre, dipòsit i publicitat del Pla d'Igualtat.

3.3. Confidencialitat.

Les persones que integren la Comissió Negociadora, així com, en el seu cas, 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'empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que van motivar el seu lliurament.

3.4. Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora.

Les persones que integrin 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.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió Negociadora i que representin a l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen a la representació legal de persones treballadores 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 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.

3.5. La Comissió negociadora podrà detallar altres disposicions relatives al funcionament d'aquesta si ho considera procedent.

I sense més assumptes s'aixeca la sessió, a les 10:30 hores del dia 25 d'abril de 2025.

En representació de l'empresa per:

Cristina Alarcón Piedra, Regidora de serveis generals i atenció a la gent gran

Júlia Fortiana Sastre, Cap d'organització i gestió de persones

Laura Marquès Pelleja, Tècnica d'acció social



En representació de les persones treballadores per:

Sergi Carbonés Carrillo, Delineant

Àngel Jaramillo Zache, Xofer

Jordi Sancho Quera, Ordenança



ANNEX 2. COMUNICACIÓ FORMAL DEL COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT



Benvolgudes i benvolguts,

Mitjançant aquesta comunicació, i en virtut del que es disposa en l'article 5 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'Ajuntament de Salt amb NIF P1716400E i domicili social Plaça Lluís Companys, s/n, CNAE 8411, amb Conveni/ Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Salt, promou la negociació del seu pla d'igualtat i diagnòstic previ i exposa:

1. Que la persona sotasignada, ostenta legitimitat per part de l'Ajuntament per a negociar el pla d'igualtat i el seu diagnòstic previ.
2. Que l'àmbit de negociació del pla d'igualtat i el seu diagnòstic previ és l'Ajuntament, que compta amb 46 centres de treball, situats al municipi de Salt, província de Girona, Catalunya, amb una plantilla de personal de 258 persones, sens perjudici d'un increment o disminució de personal, amb representació sindical de les i els treballadors.
3. Que les matèries objecte de negociació, de conformitat amb l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i el citat Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, seran:
 1. Procés de selecció i contractació.
 2. Classificació professional.
 3. Formació.
 4. Promoció professional.
 5. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
 6. Exercici coresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
 7. Infrarepresentació femenina.
 8. Retribucions.
 9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
 10. Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
 11. Comunicació inclusiva i ús d'un llenguatge no sexista.

4. Que l'Ajuntament assenyalava com a domicili a l'efecte de comunicacions Plaça Lluís Companys, s/n de Salt, 17190 i com a persona de contacte a la senyora Júlia Fortiana Sastre, julia.fortiana@salt.cat, 972249191 ext. 1202.

I per deixar-ne constància signa la present, la representant legal de l'empresa a l'efecte de negociació.

A Salt, a la data de la signatura electrònica

JULIA FORTIANA
SASTRE - DNI
40595928P
(TCAT)

Signat digitalment per
JULIA FORTIANA SASTRE
- DNI 40595928P (TCAT)
Data: 2025.05.02
12:28:18 +02'00'