



# PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA 2025-2029

**xarxa** consultors



Ajuntament de la  
Vall de Bianya



**Encàrrec i finançament:**

Ajuntament de La Vall de Bianya

**Realització:**

**Xarxa Consultors, S.L.**

Glòria Sánchez Roca

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.....	15
7. Objectius del pla d'igualtat .....	19
8. Mesures del pla d'igualtat.....	21
9. Calendari d'actuacions .....	28
10. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica .....	31
11. Procediment de modificació i resolució de discrepàncies.....	34
Annex 1. Acta de constitució de la comissió negociadora i reglament de funcionament.	35
Annex 2. Comunicació formal del compromís de l'Ajuntament per a l'elaboració del pla d'igualtat .....	38



# 1. Introducció

---

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

Es tracta del primer 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 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 rectors 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 l'ús no sexista ni estereotipat del llenguatge.

Les administracions públiques han estat pioneres en la implementació de mesures per assolir la igualtat real entre homes i dones. 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 entre homes i dones, 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 entre dones i homes 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.*



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 17/2015**, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- **Reial decret 2/2015**, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- **Reial decret 5/2015**, de 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 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**, 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.
- **Reial decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- **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.



### 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:  
Santi Reixach Garriga, Alcalde  
Josefina Vidal Planagumà, Secretària – Interventora
  
- Per part de la representació legal de les persones treballadores:  
Eva Plujà Cruañas, Representant legal de les persones treballadores  
Núria Centaño Vermaat, Administrativa



## 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 ambdós al municipi de la Vall de Bianya, província de Girona:

- Edifici de l'Ajuntament, situat a la carretera de Camprodon, 2.
- Llar d'Infants Tres Vocals, situada al carrer Lluís de Bolos, cantonada carrer Goya.

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

- Data de signatura: 15/07/2025
- Data de finalització de la vigència: 14/07/2029

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 nou àmbits de l'Ajuntament, d'acord amb el que estableix el Reial Decret-Llei 6/2019:

- Informació general de la plantilla i condicions de treball
- Classificació professional
- Infrarepresentació femenina
- Procés de selecció i contractació
- Formació
- Promoció
- Retribucions i auditoria retributiva
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere

Àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No es detecten diferències per gènere pel que fa a les característiques de la plantilla per edat, nivell formatiu, antiguitat o situació familiar.</li> <li>• Tampoc es detecten diferències significatives pel que fa a les condicions contractuals ni per tipologia o distribució de la jornada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilla molt feminitzada, sobretot a la Llar d'infants, tot i que amb una composició per gènere similar a la del sector de l'administració d'àmbit local i de la cura i educació de la primera infància.</li> </ul>



<b>Àmbit de classificació professional</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No es detecten diferències per gènere pel que fa a la classificació professional.</li> <li>• Els càrrecs de direcció i comandament estan ocupats per dones.</li> </ul>	

<b>Àmbit d'infrarepresentació femenina</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la composició de la plantilla no hi ha infrarepresentació femenina en cap aspecte.</li> <li>• Els càrrecs de direcció i comandament estan ocupats per dones.</li> <li>• En coherència amb la composició de la plantilla, les dones estan representades en un 100% a la representació legal de les persones treballadores (RLPT).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantilla molt feminitzada, per tant hi ha una manca d'equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les diferents àrees, grups professionals i llocs de treball, sobretot a la Llar d'Infants on només hi treballen dones realitzant tasques tradicionalment feminitzades.</li> </ul>

<b>Àmbit del procés de selecció i contractació</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La percepció del personal respecte a la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció de l'Ajuntament és positiva.</li> <li>• Els criteris de selecció són neutres i objectius, referents exclusivament a competències professionals.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existeix un protocol específic per a la selecció de personal.</li> <li>• No es garanteix que el tribunal sigui paritari ni que les persones que l'integrin tinguin formació específica en igualtat de gènere.</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Els processos de selecció es basen en el sistema de concurs-oposició i es duen a terme per un tribunal.</li> <li>• Les ofertes i convocatòries es redacten amb un llenguatge inclusiu.</li> <li>• Els canals d'informació i comunicació utilitzats en els processos de selecció són públics i accessibles per a tota la ciutadania.</li> </ul>	
---	--

Àmbit de formació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La percepció general de la plantilla és que hi ha igualtat de dones i homes en l'accés a la formació.</li> <li>• Es procura que les formacions es realitzin dins l'horari laboral sempre que sigui possible.</li> <li>• S'han adoptat mesures per a l'adaptació de la jornada de treball per a l'assistència a cursos de formació professional i a exàmens.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No es disposa d'un pla formatiu que estableixi els objectius i defineixi la gestió de la formació.</li> <li>• No es contempla la igualtat de gènere com un dels objectius de la formació ni s'ha impulsat cap formació específica en igualtat.</li> <li>• Diferències en la formació entre àrees: A l'àrea d'Administració general s'ha realitzat un nombre major d'hores formatives, majoritàriament dins l'horari laboral i en format en línia, a diferència de la Llar d'infants, on la impossibilitat d'absentar-se al lloc de treball pot ser una obstacle per a la formació de les treballadores.</li> </ul>

Àmbit de promoció	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La percepció general és que a l'Ajuntament hi ha igualtat d'oportunitats per a la promoció i el</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Ajuntament no té un protocol o procediment específic de gestió de les promocions internes ni s'inclou la</li> </ul>



<p>desenvolupament professional i que optar a les mesures de conciliació no és un obstacle per a la promoció.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Els procediments de promoció són clars i objectius i responen a l'establert per la llei.</li> <li>• Els canals d'informació i comunicació utilitzats en els processos de promoció són públics i es comuniquen a tota la plantilla.</li> <li>• Les convocatòries de promoció es redacten amb un llenguatge inclusiu.</li> <li>• Durant el 2024 ha promocionat una dona.</li> </ul>	<p>igualtat d'homes i dones com un dels seus objectius.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No es té en compte que el tribunal que intervé en el procés d'avaluació disposi de formació específica en igualtat d'oportunitats, ni que aquest sigui paritari.</li> </ul>
--	--

Àmbit de retribucions i auditoria retributiva	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La plantilla té una percepció positiva sobre la igualtat retributiva a l'Ajuntament.</li> <li>• El conveni col·lectiu que regula totes les àrees de l'Ajuntament explicita la igualtat retributiva entre dones i homes.</li> <li>• L'Ajuntament disposa d'una valoració dels llocs de treball (VLLT) aprovada el 2023 i elaborada de manera objectiva, equitativa i igualitària.</li> <li>• A partir dels resultats de la VLLT s'ha revisat la política retributiva i s'han aplicat mesures per ajustar els salaris i garantir el principi d'igualtat retributiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'ha identificat una bretxa salarial al grup C1 però, d'una banda, l'anàlisi d'aquest punt és poc significatiu perquè només hi ha un home a la plantilla que ocupa un lloc de treball únic, i, d'altra banda, l'Ajuntament ja està aplicant mesures per ajustar els salaris a la política retributiva (CPT).</li> </ul>



<b>Àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El conjunt de la plantilla considera adequades i suficients les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament, i que aquestes no condicionen les possibilitats de promoció, el tracte rebut ni les tasques i responsabilitats assignades.</li> <li>• L'Ajuntament reconeix totes les mesures de conciliació reconegudes per la llei i les amplia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 40% de la plantilla considera que no disposa de la informació necessària sobre les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament.</li> <li>• No s'ha dut a terme accions específiques per garantir el coneixement de la plantilla sobre les mesures de conciliació.</li> </ul>

<b>Àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 100% de la plantilla afirma que en els darrers 5 anys no ha observat ni ha estat objecte d'assetjament sexual ni d'assetjament per raó de sexe o gènere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Ajuntament es troba en procés d'elaboració i negociació del Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.</li> <li>• Cal que el Protocol que s'implementi detalli els canals i circuits de denúncia.</li> <li>• Cal que es realitzin accions formatives per a la plantilla per a la prevenció i actuació davant l'assetjament.</li> </ul>



## 6. Resultats de l'auditoria salarial

---

### Valoració de llocs de treball

L'Ajuntament de La Vall de Bianya va dur a terme el procés de Valoració de Llocs de Treball l'any 2023. A continuació, recollim els aspectes més destacables d'aquest procés, que garanteixen que la valoració es va fer de forma rigorosa i assegurant la objectivitat del procés.

1. Es va contractar a una consultora externa per a la realització de la Valoració de Llocs de Treball.
2. Per a realitzar la valoració dels llocs de treball es va utilitzar el Manual de Valoració de llocs de treball de la Diputació de Barcelona, assegurant així la objectivitat del procés de valoració.
3. Es va informar del procés i la metodologia a tota la plantilla a l'inici del procés.
4. Es va enviar un qüestionari a tots els treballadors per recollir informació sobre la descripció i valoració dels llocs de treball.
5. La consultora va fer una primera proposta de descripció i valoració de cada lloc de treball, a partir de la informació recollida amb els qüestionaris.
6. Es van constituir les comissions de valoració per a consensuar la valoració de cadascun dels llocs de treball. Les comissions es van constituir amb la presència de la secretària, comandaments directes, ocupants del lloc i la consultora.
7. Es van presentar els resultats de la VLLT i del corresponent Manual de Funcions a la plantilla de l'Ajuntament.
8. Es va establir un període per a presentar reclamacions i revisar-les.
9. Un cop feta la valoració de tots els llocs, es va procedir a l'aprovació del Manual de funcions per part de l'Ajuntament. En el procés de valoració es van complir tots els condicionants legals per part de l'Ajuntament, facilitant els procediments d'al·legació i donant resposta a tots els recursos presentats.

Analitzant el procés, podem dir que la valoració de tots els llocs es va fer seguint rigorosament els criteris de valoració del Manual de valoració de la Diputació de Barcelona i garantint objectivitat en el procés de descripció i valoració, valorant en tot moment que aquells factors que poden tenir un component de subjectivitat han estat valorats seguint el mateix criteri en tots els llocs de treball que componen el Manual de funcions de l'Ajuntament de La Vall de Bianya.



### Anàlisi de les VLLT amb perspectiva de gènere

En primer lloc, cal apuntar que la plantilla està composta per nou dones i només un home. En aquest sentit, aquest gran desequilibri fa poc significatiu l'anàlisi per gènere de l'auditoria.

Si analitzem les mitjanes de les puntuacions de les valoracions de llocs de treball que ocupen l'home i les dones, detectem una bretxa del 6% en el conjunt de l'Ajuntament, sent la puntuació de l'home de 460 punts contra els 433,89 punts de mitjana que tenen les dones.

Fent l'anàlisi per subgrups professionals, veiem que en la categoria C1 el lloc que ocupa l'home està més ben valorat que els que ocupen, de mitjana, les dones. Amb 101 punts per sobre en la valoració del lloc de treball, representa una bretxa del 22%. Així i tot, s'entén que la diferència de punts ve donada pel fet que l'home ocupa un lloc de treball diferent al de les dones de la categoria C1, ocupant l'home el lloc de tècnic accidental, i les dones el d'educadores (4) i administrativa (1). A més, cal remarcar que a partir de la VLLT es va assignar a l'home un Complement Personal Transitori per ajustar les diferències salarials.

	DONA	HOME	Bretxa
A1	1.000	-	
B	610	-	
C1	359	460	22%
C2	259	-	
<b>Total general</b>	<b>433,89</b>	<b>460,00</b>	<b>6%</b>

Al document de Diagnosi del Pla d'Igualtat s'ha analitzat a fons aquestes dades i la seva correlació amb la bretxa salarial de l'Ajuntament.

### Anàlisi de la bretxa per valoració de llocs de treball

No es pot analitzar la bretxa salarial entre dones i homes per valoració de llocs de treball ja que l'únic home de la plantilla ocupa un lloc amb una puntuació diferent a la de la resta de les dones de la plantilla, com es pot observar a la següent taula:



VLLT	DONA	HOME	TOTAL
190,00	1	0	1
310,00	1	0	1
355,00	1	0	1
360,00	4	0	4
460,00	0	1	1
610,00	1	0	1
1000,00	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

### Estudi retributiu i política retributiva

Quan es va fer la Valoració de Llocs de Treball, es va acompanyar de l'estudi retributiu que definia com a fórmula d'equitat interna per als salaris de l'Ajuntament de La Vall de Bianya, la recta:

$$Y = 11,37 \times \text{punts lloc de treball} + 2.750 \text{ €}$$

Amb la política retributiva aprovada es va determinar que un treballador i una treballadora tenien un salari previ superior al marcat per la nova línia salarial aprovada, als quals es va assignar un CPT (Complement Personal Transitori) per congelar-los l'increment salarial fins que quedi equiparat a la línia salarial.

La resta de treballadores tenien salaris que, en un grau o un altre, eren inferiors a la política retributiva aprovada. L'ajuntament va fer un estudi detallat de les mesures que podia aplicar, seguint la normativa vigent, per actualitzar el salari de totes aquestes treballadores, ajustant-los a la política salarial aprovada.

Analitzant la bretxa entre homes i dones dels complements salarials corresponents al CPT (Complement Personal Transitori) actualitzat a 2024, ens surt una bretxa del 40%:

	DONA	HOME	Bretxa
Suma de CPT 2024	4.385,64€	7.342,30€	40%

Aquesta bretxa ocasionada pel CPT, afegida a la bretxa ocasionada per la diferència de punts entre homes i dones, expliquen la bretxa salarial que hi ha a l'ajuntament si només tenim en compte els salaris normalitzats a jornades complertes i considerant la part dels salaris que s'assigna en funció de la Valoració de Llocs de Treball. Això és el sou base, el complement de destí i el complement específic. Ja que els complements vinculats a



l'antiguitat, les modificacions de jornada o la productivitat estan vinculats a la persona i no es poden valorar en l'auditoria salarial.

Aquesta bretxa en el CPT no és rellevant per al Pla d'Igualtat que és l'origen d'aquest estudi. És una bretxa que ha estat perfectament identificada i per la qual l'Ajuntament ha establert una política d'actualització salarial d'acord amb la legislació vigent. Per tant, si encara no ha estat resolt al 100% no és per falta de voluntat de l'ajuntament sinó per compliment dels requisits legals que defineixen els mecanismes d'absorció del CPT amb els increments salarials anuals.

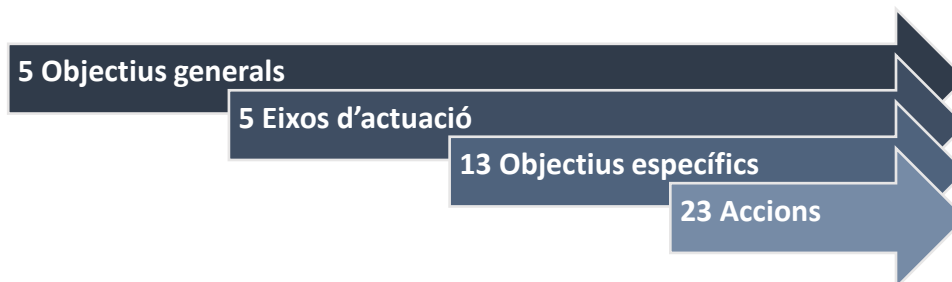
### **Conclusions**

La conclusió de l'auditoria retributiva és que la política salarial de l'Ajuntament de la Vall de Bianya no presenta cap biaix de gènere que calgui corregir. Així, la recomanació que se n'extreu és continuar aplicant l'actualització salarial pactada, en els termes establerts i d'acord amb la legislació estatal vigent.



## 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 la Vall de Bianya 2025-2029 són:

1. Integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques, programes i accions de l'Ajuntament.
2. Continuar garantint 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. Formar i sensibilitzar tot el 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.



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

**Objectiu general:** Continuar garantint la igualtat de condicions laborals i de retribucions entre dones i homes.

**Objectius específics:**

- 2.1. Mantenir les condicions laborals que permetin 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. Promoure l'ús de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- 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. Implementar el Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- 5.2. Donar a conèixer el protocol a tota la plantilla.
- 5.3. Establir mesures d'atenció i acompanyament a persones treballadores que han patit violències masclistes o LGTBI-fòbiques.



## 8. Mesures del pla d'igualtat

EIX 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE GÈNERE I CULTURA ORGANITZATIVA					
Objectiu específic: Formar i sensibilitzar tot 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de formacions realitzades</li> <li>- Percentatge de la plantilla que ha participat a les formacions</li> <li>- Valoració de les formacions</li> </ul>	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.	Revisió del llenguatge escrit, gràfic i visual que s'utilitza en les comunicacions tant internes com externes de l'Ajuntament per assegurar l'ús d'una imatge i un llenguatge inclusius i no sexistes.	Continuada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de revisions realitzades</li> <li>- Nombre de comunicacions esmenades</li> <li>- Existència de criteris i pautes internes de comunicació</li> </ul>	Personal de l'Ajuntament	Fins al final de la vigència del Pla
3.	Difusió de la <a href="#">Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació de les administracions públiques</a> a tota la plantilla.	Bianual	- Difusió de la Guia a tota la plantilla realitzada a 2025 i a 2027	RRHH	Desembre 2025 i desembre 2027



EIX 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE GÈNERE I CULTURA ORGANITZATIVA					
	Acció	Periodicitat	Indicadors	Recursos	Termini
4.	Formació en comunicació inclusiva a tot el personal de l'Ajuntament.	Bianual	- Formació realitzada a 2025 i a 2027 - Percentatge de la plantilla que ha participat a les formacions - Valoració de les formacions	Cursos gratuïts de la Diputació de Girona i del Departament d'Igualtat i Feminismes	Desembre 2025 i desembre 2027
<b>Objectiu específic:</b> Implementar el Pla d'Igualtat i garantir-ne el seu seguiment i avaluació.					
5.	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 representants polítics de l'Ajuntament	Desembre 2025
6.	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	RRHH	Fins al final de la vigència del Pla
7.	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
8.	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	Juny 2027



EIX 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE GÈNERE I CULTURA ORGANITZATIVA					
	Acció	Periodicitat	Indicadors	Recursos	Termini
9.	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	Juny 2029

EIX 2. IGUALTAT EN LES CONDICIONS DE TREBALL I EN LES RETRIBUCIONS					
<b>Objectiu específic:</b> Mantenir les condicions laborals que permetin l'estabilitat laboral i el desenvolupament professional de dones i homes.					
	Acció	Periodicitat	Indicadors	Recursos	Termini
10.	Anàlisi i implementació de les mesures de temps de treball i conciliació de la vida personal, familiar i laboral necessàries per garantir l'equitat de gènere en l'estabilitat laboral i el desenvolupament professional.	Puntual	- Mesures necessàries detectades - Mesures noves implementades - Evolució del nombre de dones i homes amb reducció de jornada, i amb jornada parcial	RRHH	Desembre 2028
<b>Objectiu específic:</b> Garantir una política retributiva igualitària.					
11.	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	RRHH	Fins al final de la vigència del Pla



<b>EIX 3. ACCÉS, PROMOCIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL EQUITATIU</b>					
<b>Objectiu específic:</b> Establir criteris igualitaris i transparents en els processos de selecció i contractació de personal.					
	<b>Acció</b>	<b>Periodicitat</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Recursos</b>	<b>Termini</b>
12.	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, fomenti 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	RRHH	Desembre 2028
13.	Formació en igualtat de tracte i no discriminació a les persones de l'Ajuntament que participen en els diferents 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	Cursos gratuïts de la Diputació de Girona, del Departament d'Igualtat i Feminismes, o de l'Institut de la Mujer	Desembre 2026
<b>Objectiu específic:</b> Establir processos objectius de promoció professional.					
14.	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	RRHH	Desembre 2028



<b>EIX 3. ACCÉS, PROMOCIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL EQUITATIU</b>					
<b>Objectiu específic:</b> Garantir l'accés equitatiu a la formació per part de tota la plantilla.					
	<b>Acció</b>	<b>Periodicitat</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Recursos</b>	<b>Termini</b>
15.	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, com el personal de la Llar d'Infants.	Puntual	- 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	RRHH	Desembre 2027
16.	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	- Necessitats i demandes formatives detectades - Necessitats i demandes formatives contemplades al pla formatiu	RRHH	Desembre 2026



<b>EIX 4. ORGANITZACIÓ DELS TEMPS I FOMENT DE LA CORRESPONSABILITAT</b>					
<b>Objectiu específic:</b> Promoure l'ús de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.					
	<b>Acció</b>	<b>Periodicitat</b>	<b>Indicadors</b>	<b>Recursos</b>	<b>Termini</b>
17.	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 ús. L'objectiu serà difondre les mesures sobre reorganització del temps i corresponsabilitat existents (flexibilitat, permisos per cures...) i els seus beneficis per a l'organització i les persones que hi treballen.	Bianual	- 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	RRHH	Desembre 2025 i desembre 2027
18.	Elaboració d'una diagnosi de les necessitats de conciliació de la plantilla per tal de valorar si cal aprovar noves mesures de conciliació a les reconegudes a l'Acord Comú.	Puntual	- Necessitats detectades - Mesures incorporades	RRHH	Desembre 2028
<b>Objectiu específic:</b> Fomentar l'exercici responsable 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	- Nombre de formacions realitzades amb perspectiva de la corresponsabilitat - Nombre d'homes i dones que han participat a les formacions - Valoració de les formacions	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



<b>EIX 5. PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT I DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBI-FÒBIQUES</b>					
<b>Objectiu específic:</b> Implementar el Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.					
Acció	Periodicitat	Indicadors	Recursos	Termini	
20.	Aprovació i implementació del Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, el qual estableixi un circuit clar i garantit de denúncia i un equip de referència amb formació específica en abordatge de l'assetjament i de les violències masclistes.	Puntual	- Data d'aprovació del Protocol - Persones que formen part de l'equip de referència - % de l'equip de referència amb formació específica en abordatge de l'assetjament	Equip de referència del Protocol	Desembre 2025
<b>Objectiu específic:</b> Donar a conèixer el protocol a tota la plantilla.					
21.	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	RRHH	Desembre 2025
22.	Formació a tota la plantilla sobre les situacions que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i el procediment d'actuació establert per protocol i les mesures aplicables, informant de la persona de referència de l'Ajuntament.	Puntual	- Hores de formacions realitzades - % de la plantilla que ha participat a la formació - Valoració de les formació	Formació externa	Desembre 2025
<b>Objectiu específic:</b> Establir mesures d'atenció i acompanyament a persones treballadores que han patit violències masclistes o LGTBI-fòbiques.					
23.	Anàlisi de les mesures reconegudes a l'Acord Comú dirigides a les treballadores que han patit violències masclistes o LGBTI fòbiques - dins l'àmbit laboral o no-, per tal de valorar si cal aprovar noves mesures per a la recuperació i la preservació dels drets d'aquestes persones.	Puntual	- Mesures incorporades i/o revisades	RRHH	Desembre 2028



## 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. Revisió del llenguatge escrit, gràfic i visual de les comunicacions internes i externes.																
3. Difusió de la <i>Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació</i> .																
4. Formació en comunicació inclusiva a tota la plantilla.																
5. Aprovació i registre del Pla d'Igualtat.																
6. Difusió del Pla d'Igualtat a tota la plantilla i a les noves incorporacions.																
7. Reunions semestrals de seguiment del Pla de la Comissió de seguiment i avaluació.																
8. Avaluació intermèdia del Pla d'Igualtat.																
9. Avaluació final del 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
10. Introducció de mesures de conciliació per garantir la igualtat d'oportunitats.																
11. Actualització anual del registre retributiu.																
12. Implementació d'un protocol de selecció i contractació amb perspectiva de gènere.																
13. Formació en igualtat i no discriminació al personal d'òrgans de selecció i provisió.																
14. Implementació d'un protocol de gestió de les promocions amb perspectiva de gènere.																
15. Elaboració d'un pla formatiu que vetlli per un accés equitatiu per tota la plantilla.																
16. Diagnosi de necessitats i demandes formatives de la plantilla.																
17. Campanya comunicativa sobre les mesures de corresponsabilitat i conciliació.																
18. Diagnosi de necessitats de conciliació de la plantilla.																
19. Introducció de la perspectiva de la corresponsabilitat a les formacions.																
20. Implementació del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.																
21. Difusió del Protocol a tota la plantilla.																



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
<b>22. Formació a tota la plantilla sobre l'assetjament i el Protocol.</b>																
<b>23. Revisió de les mesures d'acompanyament a víctimes de violència masclista o LGTBfòbica</b>																



## 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 juny 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 juny 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 II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de la Vall de Bianya.

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:  
Santi Reixach Garriga, Alcalde  
Josefina Vidal Planagumà, Secretària – Interventora
- Per part de la representació legal de les persones treballadores:  
Eva Plujà Cruañas, Representant legal de les persones treballadores  
Núria Centaño Vermaat, Administrativa



## 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 entre dones i homes 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



AJUNTAMENT  
DE LA VALL DE BIANYA

A la Vall de Bianya, a 27 de febrer de 2025, reunits/ides,

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

Santi Reixach Garriga, Alcalde

Josefina Vidal Planagumà, secretària – interventora

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

Eva Plujà Cruañas, representant dels/les treballadors/es.

Núria Centaño Vermaat, administrativa

Amb motiu de la constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de la Vall de Bianya, 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 LA VALL DE BIANYA estarà constituïda per:

En representació de l'empresa per:

Santi Reixach Garriga, Alcalde

Josefina Vidal Planagumà, secretària – interventora

En representació de les persones treballadores per:

Eva Plujà Cruañas, representant dels/les treballadors/es.

Núria Centaño Vermaat, administrativa

### 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.

Ctra. Camprodon, 2 – Tel 972 29 09 33 – 17813 LA VALL DE BIANYA

E-mail [info@valldebianya.cat](mailto:info@valldebianya.cat) - [www.valldebianya.cat](http://www.valldebianya.cat)



AJUNTAMENT  
DE LA VALL DE BIANYA

---

La comissió acorda reunir-se com a mínim en dues ocasions en el tràmit d'elaboració del Pla d'Igualtat.

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.

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.



AJUNTAMENT  
DE LA VALL DE BIANYA


---

I sense més assumptes s'aixeca la sessió, a les 10:00 hores del dia 27 de febrer de 2025

Signat electrònicament



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

DOCUMENT NOTIF	ORIGEN RECURSOS HUMANS	ESPONENT X2025000125
Codi Segur de Verificació: e817aa2-e7f8-4658-8a17-32aa754d0db7 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01172082_2025_30098251 Data d'impressió: 07/03/2025 09:54:18 Pàgina 1 de 1	SIGNATURES: 1.- Santi Reixach Garriga (TCAT) (Alcalde), 07/03/2025 08:47 2.- Santi Reixach Garriga (TCAT) (Alcalde), 07/03/2025 08:48	



AJUNTAMENT  
DE LA VALL DE BIANYA

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 la Vall de Bianya amb NIF. P1722100C i domicili social a la Ctra. Camprodon, 2 de la Vall de Bianya i CNAE 8411, amb Conveni Col·lectiu aplicable *Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants*, promou la negociació del seu pla d'igualtat i diagnòstic previ i exposa:

1. Que la persona sotasignada, ostenta legitimitació 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 dos centre/s de treball, situat/s ambdós a la província de Girona i al municipi de la Vall de Bianya, un l'edifici dels infants situada al carrer Goya cantonada Lluís de Bolos, amb 6 treballadores i l'altre l'edifici de l'ajuntament on hi ha les oficines municipals amb 4 treballadors/es. Hi ha representació legal de les i els treballadors, essent la mateixa persona per ambdós centres.
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 corresponsable 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.

4. Que l'Ajuntament assenyalava com a domicili a l'efecte de comunicacions les oficines municipals ubicades a la Ctra. Camprodon 2 de la Vall de Bianya i com a persona de contacte a Josefina Vidal Planagumà, [secretaria@valldebianya.cat](mailto:secretaria@valldebianya.cat) i telèfon 972290933.

I per deixar-ne constància signa la present,

Santi Reixach Garriga, amb DNI núm. 40.277.217-P, representant legal de l'empresa a l'efecte de negociació.

La Vall de Bianya, a la data de la signatura electrònica.

Ctra. Camprodon, 2 – Tel 972 29 09 33 – 17813 LA VALL DE BIANYA  
E-mail [info@valldebianya.cat](mailto:info@valldebianya.cat) - [www.valldebianya.cat](http://www.valldebianya.cat)