Ajuntament de Vilagrassa

Josep Maria Mor Nosas (1 de 1)
ALCALDE
Data Signatura: 18/02/2026
HASH: ea924f689144c10c7ab107a882f2c34e

Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Vilagrassa

2026-2029

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 32

Índex

Introducció 3

Determinació de les parts que el concerten 9

Àmbit personal, territorial i temporal 9

Informe del diagnòstic 10

Resultats de l'auditoria salarial 15

Objectius del pla d'igualtat 19

Objectius generals i específics 19

Mesures del pla d'igualtat 20

Accions, recursos i indicadors de les mesures del pla d'igualtat 22

Calendari de treball 26

Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica 28

Composició de la comissió de seguiment i avaluació 29

Funcions de la comissió de seguiment i avaluació 30

Procediment de modificació i resolució de discrepàncies 31

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 2 de 32

Introducció

Motivacions de l'organització per a l'elaboració del pla d'igualtat

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En aquest mateix àmbit és procedent evocar els avenços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i Pequín de 1995.

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental a la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que s'ha d'integrar en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

El ple reconeixement de la igualtat formal davant la llei, tot i haver comportat, sens dubte, un pas, ha resultat insuficient. La violència de gènere, la discriminació salarial, la discriminació en les pensions de viduïtat, el fet que hi hagi més desocupació femenina, l'encara escassa presència de les dones en llocs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica, o els problemes de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar, demostren que la igualtat plena, efectiva, entre dones i homes, la «perfecta igualtat que no admet poder ni privilegi per a uns ni incapacitat per a altres», en paraules escrites per John Stuart Mill fa gairebé 140 anys, avui encara és una tasca pendent que necessita nous instruments jurídics.

Importància d'implementar plans d'igualtat en el context actual

D'acord a la Llei Orgànica 3/2007, és necessària, efectivament, una acció normativa dirigida a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i a promoure la igualtat real entre dones i homes, amb remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen assolir-la. Aquesta exigència deriva del nostre ordenament constitucional i integra un dret genuí de les dones, però alhora és un element d'enriquiment de la mateixa societat espanyola, que ha de contribuir al desenvolupament econòmic i a l'augment de l'ocupació.

Els plans d'igualtat són un instrument creat a partir de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH). Són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe a l'empresa.

La legislació en aquesta matèria que s'ha anat aprovant des del 2007 ha desenvolupat noves obligacions, establertes al Reial decret llei 6/2019, al Reial decret (RD) 901/2020 i al RD 902/2020, que preveuen la forma en què s'han de negociar i treballar les diagnosis i plans d'igualtat de les organitzacions.

Des de fa ja més de 15 anys els plans d'igualtat s'han anat implantant a les empreses, i des de l'Administració s'han posat en marxa mesures per fomentar aquest instrument, tant entre les empreses que hi estan obligades com en les que no hi estan. Amb la coherència i la

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 3 de 32

responsabilitat que recau sobre l'Ajuntament de Vilagrassa, així com de la resta d'administracions locals, aquest pla és un marc de referència que exemplifica la voluntat de construir un ambient de treball que tingui en compte totes les diversitats i complexitats en termes de gèneres, i desenvolupi un conjunt de mesures que assumeixin un canvi de perspectiva en el si de l'organització.

L'Ajuntament de Vilagrassa ha fet un pas endavant i ha estat treballant amb esforç en termes d'equitat. El present compromís no és només fruït del criteri de l'organització, sinó que també recull la voluntat d'exercir d'exemple a la ciutadania, promovent el compliment de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, així com la llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, la Llei 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual i la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

En el context actual els plans d'igualtat esdevenen un instrument fonamental per promoure i assolir la igualtat de gènere i l'equitat en els treballs, així com per eliminar les discriminacions per raó de sexe a les empreses i organitzacions: Pel que fa al tipus d'ocupació, segons les darreres dades disponibles de l'Enquesta anual d'estructura salarial, la bretxa salarial entre homes i dones se situa en un 19,9% a Catalunya l'any 20211; pel que fa al temps de treball, segueix persistint una distribució desigual així com una valoració diferenciada dels temps de treball. Mentre que els homes registren una dedicació mitjana al treball remunerat superior a els dones, les dones registren una dedicació mitjana de treball no remunerat superior, essent el principal motiu la cura de familiars dependents.

Impacte que es vol assolir amb la implementació de les mesures que conté el pla

El pla d'igualtat parteix d'una diagnosi de la situació de l'organització que ens permet proposar una estratègia i adoptar mesures concretes per poder assolir els nostres objectius, així com establir mecanismes de seguiment i avaluació del mateix pla. L'elaboració del pla és important per una qüestió de justícia social, ja que garantir el dret a la igualtat hauria de ser una prioritat per a totes les empreses. D'altra banda, el pla permet copsar les opinions de la plantilla en relació amb la feina feta en aquesta matèria dins l'organització, i la fa partícip dels canvis que cal implementar.

Aquest pla permetrà avançar en els punts essencials com la comunicació inclusiva, la formació al personal municipal, la lluita contra l'assetjament sexual per identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual, la reducció de la bretxa salarial i la promoció de la coresponsabilitat, entre d'altres qüestions claus.

El contingut del II Pla d'Igualtat d'Empresa de l'Ajuntament de Vilagrassa té una vigència de quatre anys des de la signatura d'aprovació del mateix, sens perjudici de les possibles modificacions que puguin sorgir de procediments de seguiment, avaluació i revisió del seu contingut.

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 4 de 32

Antecedents de les mesures d'igualtat a l'organització

A l'Ajuntament de Vilagrassa hi ha la existència prèvia d'un pla d'igualtat 2021-2025, aprovat per l'ajuntament ple el 04.11.2020.
I també, d'un protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual de conducta, aprovat per l'ajuntament ple el 16.05.2023.
L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. Doncs anualment al març des de la regidoria de cultura i feminisme es desenvolupen jornades i activitats de sensibilització i visibilitat.

Normativa de referència

Al llarg de les últimes dècades, el principi d'igualtat de dones i homes ha anat evolucionant i desenvolupant un marc normatiu amb l'objectiu d'eradicar la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

NORMATIVA INTERNACIONAL

La inclusió del principi d'igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic internacional està marcada per la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945 en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe.
L'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides va proclamar la **Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona,** precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979 i **que entra en vigor en forma de tractat internacional l'any 1981.**
Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. Especialment rellevant va ser la **IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995**, en què es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, que reconeixien la necessitat d'incorporar polítiques que integressin la perspectiva de gènere i que analitzessin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

NORMATIVA A LA UNIÓ EUROPEA

Pel que fa a l'àmbit comunitari, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present en els diferents tractats de la UE.
L'any **1961, el Consell d'Europa va adoptar la Carta Social Europea**, la qual constitueix un instrument important en matèria de protecció dels drets fonamentals de les dones, com el dret al treball. Reconeix els drets de les persones treballadores d'ambdós sexes a una igual remuneració i fa referència als treballadors i les treballadores amb responsabilitats familiars. La **Carta Social Europea de l'any 1996**, en substitució de la de 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.
La Comunitat Europea incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en diferents tractats, d'entre els quals destaquen **el Tractat d'Amsterdam de l'any 1999**, que avança en aquest principi sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores, i, l'any **2001, el Tractat de Niça**, que reconeix la necessitat

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 5 de 32

d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.
Finalment, la versió consolidada del **Tractat de la Unió Europea, de l'any 2012,** converteix el principi d'igualtat de homes i dones en un valor comú de la UE que els Estats membres han de respectar i garantir. En **l'article 3**, estableix que la UE ha de fomentar la igualtat de homes i dones.
La **Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea** recull en un únic text el conjunt de drets civils, polítics, econòmics i socials de la ciutadania de la Unió Europea i de les persones que hi viuen, conté un **capítol titulat "Igualtat"** que inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística.
Especialment rellevant és la **Directiva 2006/54**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional, així com afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

NORMATIVA A L'ESTAT ESPANYOL

La **Constitució Espanyola, a l'article 1.1**, estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. **A l'article 14** proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe.
Tot desenvolupant aquesta obligació constitucional, així com les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat, l'any 2007 es va aprovar la **Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH).** L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública. D'aquesta Llei cal destacar, també, els articles 45 i 46, la redacció dels quals s'ha vist modificada pel **Reial Decret-llei 6/2019,** d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Així, l'article 45 concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat i amplia l'obligatorietat d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat fins a empreses de 50 o més persones en plantilla. Queda redactat de la següent manera:
1. Les empreses 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, mesures que hauran de negociar, i, si és el cas, acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.
2. En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat a que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i els continguts establerts en aquest capítol, que haurà de ser també objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.
3. Sens perjudici del disposat a l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu d'aplicació, en els termes previstos en el mateix.

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 6 de 32

4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i aplicació d'un pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.
5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a la resta d'empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.
L'article 46 on es defineix el concepte i contingut dels Plans d'igualtat de les empreses:
1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, que tendeixen a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.
Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà una diagnosi negociada, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:
a) Procés de selecció i contractació.
b) Classificació professional.
c) Formació.
d) Promoció professional.
e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
g) Infrarrepresentació femenina.
h) Retribucions.
i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
L'elaboració de la diagnosi es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d' Igualtat, per la qual cosa, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del **Registre regulats en l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors.**
3. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sens perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.
4. Es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, com a part dels Registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes.
5. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en dit registre.
6. Reglamentàriament es desenvoluparà la diagnosi, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de Plans d'Igualat, en allò relatiu a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 7 de 32

També és important l'article 47, sobre la transparència en la implantació del pla d'igualtat, que no ha patit cap modificació:
Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores, o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Plans d'igualtat i la consecució dels objectius.
El que preveu el paràgraf anterior s'entén sens perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat per les comissions paritàries dels convenis col·lectius a les quals s'atribueixin aquestes competències.
Per últim, els darrers Reials Decrets: RD 901/2020 i RD 902/2020, del 13 d'octubre de 2020, concreten el seu antecessor, el RD 6/2019.
Pel que fa al **Reial Decret 901/2020** de 13 d'octubre, té per objecte el desplegament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, de conformitat amb el que preveuen la **Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i les previsions que contenen els articles 17.5 i 85.2 del text refós de la **Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015**, de 23 d'octubre; tot això, sense perjudici de les disposicions que estableixin en aquest respecte els convenis col·lectius, dins de l'àmbit de les seves competències.
Concreta, entre d'altres aspectes:
• Respecte a la Comissió negociadora: Es detallen les persones amb capacitat de negociar la diagnosi i els Plans d'Igualtat, així com les seves competències.
• El procés de negociació.
• Els continguts mínims que ha d'incloure la diagnosi i el Pla d'Igualtat.
• Haver de disposar de mecanismes de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.
• Les obligacions de registre, dipòsit i accés
El **Reial Decret 902/2020** d'igualtat retributiva entre dones i homes, la norma més recent en matèria retributiva, té com a objecte establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar-hi en contra, promovent les condicions necessàries i removent els obstacles existents.
Concreta, entre d'altres aspectes:
• El concepte de treball d'igual valor.
• L'obligació del registre retributiu, desenvolupant i els criteris concrets per desagregar per sexe la informació retributiva de l'empresa.
• L'accés a la informació i transparència retributiva
• L'obligatorietat de realitzar una Auditoria Retributiva en la diagnosi, el que implica realitzar una valoració dels llocs de treball.

NORMATIVA A CATALUNYA

El reconeixement de la igualtat de dones i homes també està recollit en diversos textos de l'ordenament jurídic català.
L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006 incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts de l'articulat. Cal destacar l'article 19 del capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social:

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 8 de 32

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.
També cal destacar l'article 45, que insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per tal de garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores:
3. Els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors, han d'impulsar i han de promoure'n la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscs laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.
L'any 2015 es va aprovar, per unanimitat, al Parlament de Catalunya, la **Llei 17/2015, del 21 de juliol,** d'igualtat efectiva de dones i homes, que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.
Per últim, i fora del marc normatiu però en relació amb aquest, citar **l'Agenda 2030** que neix del compromís dels diferents Estats Membres de les Nacions Unides, i estableix com un dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) la Igualtat de Gènere (Objectiu de Desenvolupament Sostenible 5). En el seu primer apartat estableix com aspecte fonamental posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones i nenes. Per tant la vulneració del dret fonamental a la igualtat ha de ser la lluita vertebradora de tots els agents implicats: estats, governs, societat i teixit empresarial i productiu.

Determinació de les parts que el concerten

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

- Per part de la representació de l'empresa: Sr. Jordi Martí i Gasull, secretari-interventor de l'Ajuntament de Vilagrassa.
- Per part de la representació legal de les persones treballadores: Sra. Sònia Solé Puiggené, delegat/da de personal CCOO), d'acord a l'acte 139/2025 de l'Oficina Pública de Registre del Departament d'Empresa i Treball de GenCat.

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.

- Secretaria – intervenció – C. Tàrrega, 12
- Serveis Centrals i Territorials – C. Tàrrega, 12
- Brigada municipal – C. Tàrrega, 12

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 9 de 32

- Llar d'Infants "Picarol" – C. Eres, 2

La vigència del present pla d'igualtat és de 4 anys:

— Data de signatura: 16 de desembre de 2025.

— Data de vigència: 1 de gener de 2026 a 31 de desembre de 2029.

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

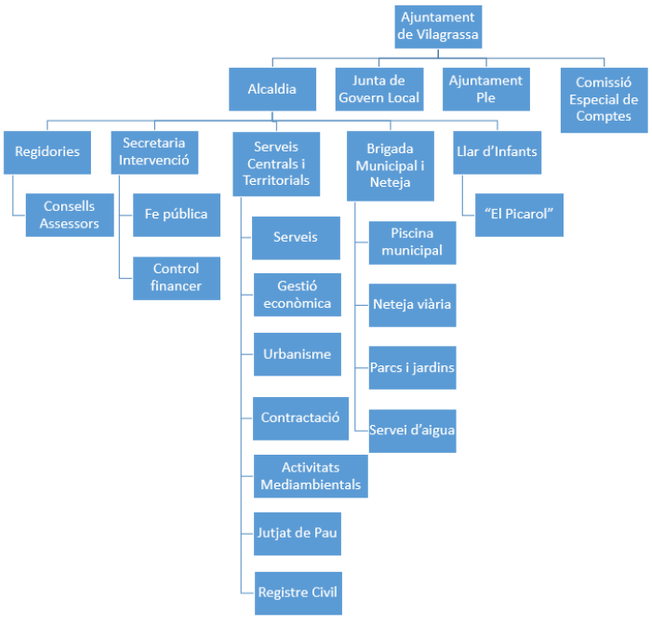
La valoració dels llocs de treball es revisarà anualment.

Informe del diagnòstic

La diagnosis s'ha realitzat d'acord al Reial decret llei 6/2019, al Reial decret (RD) 901/2020 i al RD 902/2020, que preveuen la forma en què s'han de negociar i treballar les diagnosis i plans d'igualtat de les organitzacions.

A continuació s'inclou l'informe de conclusions de la diagnosis:

Organigrama de l'Ajuntament de Vilagrassa



Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 10 de 32

Data de realització de la diagnosi	Octubre de 2025
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi(*) (*)En aquells àmbits en que cal analitzar dades evolutives, detalleu el marc temporal de referència.	Setembre de 2025
Convenis aplicables	Ens públic local en que és d'aplicació l'EBEP i ET.
Matèries addicionals a les que recull l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març	1. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere. 2. Violència de gènere. 3. Llenguatge i comunicació no sexista. 4. Conciliació laboral i formativa

Àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
La plantilla de Vilagrassa disposa de més dones que d'homes i els resultats son alineats amb la naturalesa del sector d'activitat, que és l'administració pública. En els centres de treball (SCT i Llar d'Infants) hi ha tant presència de dones com d'homes. L'antiguitat entre homes i dones en el lloc de treball no va lligada a motius de discriminació de sexe. A l'Ajuntament de Vilagrassa hi ha tan presència de persones joves com de persones més grans, i tant de dones com de dones. A l'Ajuntament de Vilagrassa cada treballador disposa dels coneixements mínims idonis al seu grup professional.	De mitjana els homes que treballen a Vilagrassa tenen nivells d'estudis inferiors, tot i que són suficients pel nivell professional que ocupen. En el centre de treball BMN únicament hi ha presència masculina. Si bé es tracta d'un afer que no depèn de l'Ajuntament al tractar-se de processos de selecció públics oberts a tothom on els aspirants son avaluats per un tribunal qualificador amb presència de personal extern a la institució. La situació de conciliació és més present en les dones que en els homes. En el cas que ha sigut necessari, l'Ajuntament ha concedit un permís de conciliació familiar. Es tracta d'un dret dels treballadors sobre el qual es vetlla per garantir-lo.
Àmbit de classificació professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
En dos dels tres els centres de treball on hi ha més d'un treballador adscrit hi ha presència de dones i d'homes. Els càrrecs de direcció son ocupats per homes i per dones.	No es detecten àrees de millora ja que la presència de dones o homes als llocs de treball, per la naturalesa de l'accés a la funció pública, és totalment objectiva i no depèn de l'Ajuntament de Vilagrassa, sinó que depèn dels aspirants que es presenten als processos selectius i de la puntuació obtinguda en el procés de selecció valorada objectivament

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 11 de 32

En els centres de treball, tot i haver-hi infrarepresentació d'homes o de dones en cap ocasió s'ha generat conflicte.	d'acord a les bases de la convocatòria del lloc de treball.
Àmbit d'infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
A l'Ajuntament de Vilagrassa no hi ha infrarepresentació femenina.	A l'Ajuntament de Vilagrassa hi ha infrarepresentació masculina, si bé es tracta d'un fet que no es pot solucionar per part de l'Ajuntament.
Àmbit del procés de selecció i contractació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Els treballadors creuen que l'Ajuntament fomenta la igualtat de tracte entre els treballadors. En els processos de selecció es vetlla pels principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats, lliure concurrència, mèrit i capacitat. Els cessaments als llocs de treball no han estat vinculats al sexe.	Es desconeix si els membres dels tribunals qualificadors no tenen formació en matèria d'igualtat de gènere.
Àmbit de formació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'ajuntament compta d'un portal d'oferta formativa. L'ajuntament afavoreix la conciliació entre la formació i l'activitat laboral. L'ajuntament cedeix facilitats als seus treballadors per la formació continua. Els responsables de Recursos Humans tenen el compromís d'actuar d'acord al Codi de Conducta ètic per garantir la igualtat d'oportunitats. L'ajuntament durant el període de redacció de la diagnosis ha concedit permisos de formació, per exemple, a una persona transgènere i a una persona de sexe femení. L'ajuntament no contempla diferències de gènere en la oportunitat de formació.	Els responsables de Recursos Humans no disposen de formació acreditada en matèria d'igualtat d'oportunitats.
Àmbit de promoció	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Els processos de promoció de l'ajuntament son públics i garanteixen la igualtat d'oportunitats.	
Àmbit de retribucions i auditoria retributiva	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 12 de 32

Des del 2004, l'ajuntament disposa d'un sistema de Valoració dels Llocs de treball avalada pel Tribunal Superior de Justícia de Catalunya. No s'observen bretxes entre les remuneracions dels treballadors.	Mantenir el sistema establert fins el moment.
Àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
L'ajuntament de Vilagrassa actua corresponsablement en els drets de la vida professional, familiar i laboral.	Difusió de les millores de conciliació entre els treballadors, ja que alguns les desconeixen
Àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
L'ajuntament de Vilagrassa disposa d'un Pla d'Assetjament per raó de sexe aprovat per l'Ajuntament Ple el 16.05.2023.	El protocol d'assetjament no incorpora el concepte de "Violència digital" com a forma de violència masclista.
Àmbit de comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
En les comunicacions internes i externes l'ajuntament utilitza llenguatge no sexista.	Algun personal amb responsabilitats en matèria de comunicació no disposa de formació per l'ús de llenguatge neutre. S'hauria d'implementar.
Àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
L'ajuntament disposa d'una empresa especialitzada en el servei de prevenció de riscos laborals. Tots els treballadors al moment de prendre possessió del lloc de treball han de superar una revisió de salut. Tots els treballadors al moment de prendre possessió al lloc de treball realitzen una sessió de formació en matèria de prevenció de riscos i se'ls facilita l'avaluació de riscos al lloc de treball.	Manteniment del sistema establert.
Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
L'ajuntament aplica una cultura organitzativa que vetlla per la igualtat entre homes i dones, tant internament com externament. Disposa de pla d'igualtat des de l'anualitat 2021. L'ajuntament disposa d'un cap de personal format en normativa EBEPL i TE, i d'un delegat sindical de CCOO.	El delegat sindical i cap de personal no disposa de formació específica en matèria d'igualtat. L'ajuntament no disposa d'una comissió negociadora/comissió de seguiment i implantació

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 13 de 32

Doncs els treballadors es comprometen a complir amb el principi de tracte entre homes i dones. Les empreses amb qui l'Ajuntament col·labora cal que compleixin i apliquin la normativa en matèria d'igualtat de dones i homes. L'Ajuntament col·labora en la difusió de campanyes d'Igualtat. Per atendre situacions d'Assetjament sexual, pel volum de treballadors de que disposa l'Ajuntament de Vilagrassa, l'òrgan de referencia és extern. És una persona que te la preparació suficient per dur a terme la tasca i prové del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SAID).	

Matèries objecte de negociació sobre la base del resultat del diagnòstic efectuat		
MATÈRIES	Negociades	Adopció de mesures
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ. **CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.**	Sí	Abans de qualsevol convocatòria es revisaran les bases i característiques del lloc de treball a convocar.
FORMACIÓ	Sí	En el Pla Formatiu hi ha oferta formativa en matèria d'Igualtat. Els membres de la comissió de negociació han de mantenir actualitzats la normativa i els coneixements en matèria d'igualtat de gènere.
PROMOCIÓ PROFESSIONAL	No	No es detecten mesures a adoptar.
TEMPS DE TREBALL / MESURES DE CONCILIACIÓ **EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL**	Sí	Publicar una circular a l'Ajuntament per difondre la normativa en matèria de conciliació laboral i familiar.
INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	No	No es detecten mesures a adoptar.
RETRIBUCIONS	Sí	Anualment es revisarà la VLT. L'auditoria retributiva es realitzarà cada 4 anys.
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	Sí	Incorporar el termini "violència digital" com a violència masclista en el Protocol d'Assetjament Sexual.
SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE	No	No es detecten mesures a adoptar. L'Ajuntament d'un contracte de serveis amb una empresa especialista en

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 14 de 32

		prevenció de riscos, que semestralment actualitza l'AVR.
VIOLÈNCIA DE GÈNERE	Sí	Entregar el codi ètic de conducta i protocol d'assetjament sexual als treballadors.

Resultats de l'auditoria salarial

L'estudi de retribucions i auditoria retributiva es pot consultar al punt 7 de la diagnosi.

L'auditoria te un resultat favorable. Te una vigència i periodicitat de 4 anys, coincidint amb la temporalitat del present pla d'igualtat, d'acord amb l'establert al Real Decret 902/2020, de 13 de desembre, d'Igualtat Retributiva entre dones i homes.

A continuació es transcriu textualment el punt 7 de la diagnosi:

"7. RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA

7.1. Percepció de les persones pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes a l'organització

En l'administració pública els sistemes retributius s'adeqüen a les taules retributives dels funcionaris (RD 4/2024), i a la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament.

La determinació de la retribució dels diferents llocs de treball depèn de la classificació de Grup i Subgrup que ocupa el lloc de treball, del volum de tasques associades i determinades a la RLT, i de la Valoració del Lloc de treball que se li atorga.

La VLT i la RLT no contemplen el sexe del treballador, per la qual cosa, les retribucions no van lligades al sexe sinó a les responsabilitats adherides al lloc de treball que s'ocupa.

Les disponibilitats de lloc de treball son publicades als portals de transparència. Allí es publica el salari que l'aspirant rebrà si ocupa el lloc de treball, independentment que es tracti d'un home o d'una dona. L'únic requisit per ocupar el lloc de treball és complir les exigències descrites en les bases que regeixen el procés selectiu i superar la prova que escaigui obtenint la major puntuació.

Els treballadors de l'ajuntament en l'enquesta manifesten que creuen que els homes i dones reben les mateixes retribucions, i que aquestes son independents al sexe, que segueixen la valoració del lloc de treball i grup retributiu al que pertanyen.

7.2. Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial.

La política retributiva ve fixada per l'EBEPL, per l'Estatut dels Treballadors, i per les Taules retributives dels treballadors públics, que en l'actualitat estan regulades en el RD 4/2024.

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 15 de 32

La VLT i la RLT no contemplen el sexe del treballador. La igualtat salarial en la política retributiva no escau als llocs de treball de l'Administració Pública.

Els salaris dels treballadors de l'Ajuntament de Vilagrassa es componen per:

- Salari base segons Grup i Subgrup
- Complement de destí
- Complement específic
- Triennis per antiguitat
- Pagues extres

A l'Ajuntament s'apliquen els beneficis socials o incentius contemplats a la legislació, com son els dies de vacances, que depenen de l'antiguitat dels serveis prestats pels treballadors.

L'anualitat 2023 es va realitzar un estudi de retribucions per perspectiva de gènere on no s'evidencien diferències retributives entre dones i homes.

LLOC	HOME (H) DONA (D)	CATEGORIA	DESPESA NO EXTRA	DESPESA EXTRA	DESPESA TOTAL
ALCALDIA			**15.600,00**	**2.600,00**	**18.200,00**
SCT	**H/D**	**A1**	**80.932,29**	**11.044,11**	**91.976,41**
SCT	*H*	*A1*	*47.027,73*	*6.700,04*	*53.727,77*
SCT	*D*	*A1*	*33.904,56*	*4.344,07*	*38.248,64*
SCT	**D**	**B**	**47.906,30**	**7.462,30**	**55.368,60**
SCT	**H**	**AP**	**14.694,12**	**1.805,64**	**16.499,76**
BRIGADA	**H**	**AP**	**8.185,22**	**1.010,35**	**9.195,57**
LLAR	**D**	**A2**	**31.661,75**	**4.542,38**	**36.204,12**
LLAR	**D**	**C1**	**17.643,47**	**2.703,44**	**20.346,90**
LLAR	**D**	**AP**	**14.759,96**	**2.232,99**	**16.992,96**
TOTAL DESPESA			**231.383,11**	**33.401,21**	**264.784,32**

Les descripcions dels llocs de treball s'actualitzen anualment, en el moment d'execució del pressupost municipal. En les descripcions no s'incorpora la perspectiva de gènere. Per cada lloc de treball s'estableix una valoració, i d'aquesta en depèn el Complement de destí i el Complement específic a percebre.

La valoració de llocs de treball, creada l'any 2004, s'actualitza anualment en funció de les característiques del lloc de treball i de les tasques encomanades i que figures a les fitxes i Relació de cada lloc de treball. El sistema de valoració està validat pel Tribunal Superior de Justícia de Catalunya.

En la valoració de llocs de treball s'analitza:

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 16 de 32

- El nivell de formació
- L'experiència
- Responsabilitats del propi lloc de treball
- Responsabilitats que esdevenen d'altres llocs de treball
- Responsabilitat per la custodia de dades confidencials
- La complexitat de l'ambient de treball
- La dedicació exclusiva
- La jornada partida
- L'esforç físic i sensorial
- L'exposició a riscos

Es tracta de criteris neutres que asseguren la igualtat d'oportunitats entre els treballadors sense discriminar per perspectiva de gènere.

7.3. Informació general de la plantilla d'aspectes que poden influir en la bretxa salarial

D'acord als criteris a considerar en la valoració dels llocs de treball, els aspectes que poden influir en la bretxa salarial entre treballadors no van associats al sexe, i son els que es descriuen al punt anterior.

7.4. Retribucions de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial

RETRIBUCIONS MENSUALS MITJES					
LLOC	**HOME (H) DONA (D)**	**CATEGORIA**	**SALARI**	**PAGA EXTRA**	**REMUNERACIÓ TOTAL**
SCT	**H/D**	**A1**	**4.289,91 €**	**623,26 €**	**4.913,17 €**
SCT	*H*	*A1*	*4.077,87 €*	*577,94 €*	*4.655,81 €*
SCT	*D*	*A1*	*4.395,93 €*	*645,92 €*	*5.041,85 €*
SCT	**D**	**B**	**2.102,77 €**	**325,19 €**	**1.213,98 €**
SCT	**D**	**C2**	**1.205,89 €**	**199,89 €**	**1.405,77 €**
SCT	**H**	**AP**	**1.283,73 €**	**158,45 €**	**1.442,17 €**
BRIGADA	**H**	**AP**	**1.277,11 €**	**185,10 €**	**1.462,20 €**
LLAR	**D**	**A2**	**2.730,97 €**	**396,89 €**	**3.127,86 €**
LLAR	**D**	**C1**	**1.468,25 €**	**227,64 €**	**1.695,88 €**
TOTAL DESPESA			**14.358,62 €**	**2.116,41 €**	**15.261,05 €**

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 17 de 32

RETRIBUCIONS MENSUALS MEDIANES					
LLOC	**HOME (H) DONA (D)**	**CATEGORIA**	**SALARI**	**PAGA EXTRA**	**REMUNERACIÓ TOTAL**
SCT	**H/D**	**A1**	**4.077,87 €**	**577,94 €**	**4.655,81 €**
SCT	*H*	*A1*	*4.077,87 €*	*577,94 €*	*4.655,81 €*
SCT	*D*	*A1*	*2.102,77 €*	*645,92 €*	*2.748,70 €*
SCT	**D**	**B**	**2.102,77 €**	**325,19 €**	**2.427,96 €**
SCT	**D**	**C2**	**1.205,89 €**	**199,89 €**	**1.405,77 €**
SCT	**H**	**AP**	**1.283,73 €**	**158,45 €**	**1.442,17 €**
BRIGADA	**H**	**AP**	**1.277,11 €**	**185,10 €**	**1.462,20 €**
LLAR	**D**	**A2**	**2.730,97 €**	**396,89 €**	**3.127,86 €**
LLAR	**D**	**C1**	**1.447,21 €**	**226,18 €**	**1.673,40 €**

Entre els treballadors de Vilagrassa el sexe més predominant és el femení.

No s'observen bretxes retributives per sexe.

Entre la mitja i la mediana s'observa el següent:

- Entre les dones A1 de SCT s'observa diferències entre la mitjana i la mediana provocades per la remuneració del lloc de treball d'Arquitecte, que va associat a un ambient de treball i nivell de responsabilitat de més risc, en comparació al del lloc de cap de SCT.

- Entre les dones C1 de la llar d'Infants s'observa diferències entre la mitjana i la mediana provocades per l'antiguitat de que disposa una treballadora.

Entre els treballadors no s'observen bretxes salarials.

7.5. Conclusions de l'àmbit de retribucions i auditoria retributiva

Àmbit de retribucions i auditoria retributiva	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Des del 2004, l'ajuntament disposa d'un sistema de Valoració dels Llocs de treball avalada pel Tribunal Superior de Justícia de Catalunya. No s'observen bretxes entre les remuneracions dels treballadors.	Mantenir el sistema establert fins el moment.

"

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 18 de 32

Objectius del pla d'igualtat

Objectius generals i específics

ÀMBIT	OBJECTIU GENERAL	OBJECTIU ESPECÍFIC
Procés de selecció i contractació	Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional	Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació
Classificació professional	Disposar d'una classificació professional igualitària	Garantir uns sistemes i criteris de classificació professional amb perspectiva de gènere
Formació	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació	Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Retribucions i auditoria retributiva	Garantir una política retributiva igualitària	Eliminar la bretxa salarial de gènere
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe i les violències masclistes	Fer efectiu el protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe i les violències masclistes	Revisar el protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Actualitzar el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Comunicació amb perspectiva de gènere	Establir una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere intereseccional	Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu
Cultura i gestió organitzativa	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere	Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYF193SC93
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 19 de

Mesures del pla d'igualtat

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ / MESURA	DESCRIPCIÓ
Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació	Revisar els processos de selecció de personal per evitar biaixos de gènere i discriminacions directes i indirectes	Revisió dels processos de selecció de personal vigents perquè siguin accessibles de forma equitativa per dones i homes, i les proves de selecció mesurin les competències necessàries sense biaixos de gènere ni discriminacions.
Garantir uns sistemes i criteris de classificació professional amb perspectiva de gènere	Revisar periòdicament els sistemes i criteris de valoració de llocs de treball i de classificació professional	Revisió periòdica dels sistemes i criteris de classificació professional per analitzar, i incorporació de mesures correctores en cas de detectar l'existència de biaixos de gènere i de discriminacions directes i indirectes, a fi de garantir el principi d'igualtat de remuneració per treballs d'igual valor.
Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere	Incloure formacions en igualtat de gènere en el Pla de formació	Realització de cursos específics sobre igualtat i perspectiva de gènere dins del Pla de formació, amb formació específica per al personal directiu i comandaments intermedis, i pel personal de les àrees de recursos humans, comunicació, i seguretat i salut laboral.
Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Implementar una campanya de difusió dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació	Disseny i implementació d'una campanya efectiva de comunicació a la plantilla dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, que inclogui un manual i accions comunicatives, per a fomentar el seu ús.
Eliminar la bretxa salarial de gènere	Revisar els complements salarials i les percepcions extrasalarials	Revisió objectiva dels complements salarials i de les percepcions extrasalarials per garantir que no concorren biaixos de gènere i la mateixa remuneració per treballs d'igual valor.

Codi Validació: 3SKSP47X63MCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma eSignPublico Gestiona | Pàgina 20 de 32

Donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Informar i formar a la plantilla sobre les situacions que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la persona de referència i el procediment d'actuació.	Difondre i formar a tota la plantilla l'existència del protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, les diferents tipologies d'assetjament, les mesures de prevenció que s'apliquen, les persones de referència, el procediment d'actuació per donar curs a queixes i denúncies, i les mesures aplicables.
Actualitzar el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Revisar l'actualització de normativa en matèria de prevenció (article 184 Codi Penal; Llei 17/2020; Llei 3/2007)	Adaptar el protocol de prevenció i actuació de l'assatjament sexual i per raó de sexe a la llegislació actual.
Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu	Revisar l'ús del llenguatge escrit, gràfic i visual en la comunicació corporativa	Revisió del llenguatge escrit, gràfic i visual que s'utilitza en les comunicacions internes i externes per assegurar l'ús d'un llenguatge amb perspectiva de gènere interseccional.
Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives	Incorporar la cultura d'igualtat de gènere en les polítiques corporatives	Fomentar la cultura d'igualtat de gènere expressant i incorporant el compromís amb la igualtat en els documents i processos corporatius, incloent el codi ètic, el manual d'acollida i les ofertes laborals.

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 21 de 32

Accions, recursos i indicadors de les mesures del pla d'igualtat

OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ / MESURA	DESCRIPCIÓ	PERIODICITAT	INDICADORS	RECURSOS
Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació	Revisar els processos de selecció de personal per evitar biaixos de gènere i discriminacions directes i indirectes	Revisió dels processos de selecció de personal vigents perquè siguin accessibles de forma equitativa per dones i homes, i les proves de selecció mesurin les competències necessàries sense biaixos de gènere ni discriminacions.	Continuada	Nombre de processos de selecció revisats // Nombre de criteris i proves modificades // Evolució de persones participants i escollides en processos de selecció, desagregat per sexe, i analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.	Humans: Comissió de negociació i personal extern EAPC Materials: Material d'Oficina Econòmics: Marginals
Garantir uns sistemes i criteris de classificació professional amb perspectiva de gènere	Revisar periòdicament els sistemes i criteris de valoració de llocs de treball i de classificació professional	Revisió periòdica dels sistemes i criteris de classificació professional per analitzar, i incorporació de mesures correctores en cas de detectar l'existència de biaixos de gènere i de discriminacions directes i indirectes, a fi de garantir el principi d'igualtat de remuneració per treballs d'igual valor.	Anual	Nombre de criteris i sistemes revisats // Nombre de mesures correctores incorporades	Humans: Comissió de negociació Materials: Material d'Oficina Econòmics: Marginals

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 22 de 32

Realitzar formació en igualtat i perspectiva de gènere	Incloure formacions en igualtat de gènere en el Pla de formació	Realització de cursos específics sobre igualtat i perspectiva de gènere dins del Pla de formació, amb formació específica per al personal directiu i comandaments intermedis, i pel personal de les àrees de recursos humans, comunicació, i seguretat i salut laboral.	Continuada	Nombre de formacions realitzades // Nombre de persones participants a les formacions, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats// Valoració de les formacions	
Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Implementar una campanya de difusió dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació	Disseny i implementació d'una campanya efectiva de comunicació a la plantilla dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, que inclogui un manual i accions comunicatives, per a fomentar el seu ús.	Anual	Manual sobre permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació // Calendari d'actuacions comunicatives // Canals de difusió de la campanya // Evolució del nombre de dones i homes que s'han acollit a cadascun dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats	Humans: Comissió de negociació i servei de copisteria de l'Ajuntament Materials: Material d'Oficina Econòmics: 50 €
Eliminar la bretxa salarial de gènere	Revisar els complements salarials i les percepcions extrasalarials	Revisió objectiva dels complements salarials i de les percepcions extrasalarials per garantir que no concorren biaixos de gènere i la mateixa	Anual	Nombre de complements salarials i beneficis extrasalarials revisats // Nombre de complements salarials i beneficis extrasalarials modificats // Evolució de la bretxa salarial de gènere; analitzada per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell	Humans: Comissió de negociació Materials: Material d'Oficina

Codi Validació: 3K47K53MRCDYFYL3S3C33JN
Verificació: https://vilagrassa.sedelectronica.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma PuduCopy
Pàgina 23 de 32

		remuneració per treballs d'igual valor.		jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.	Econòmics: Marginals
Donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Informar i formar a la plantilla sobre les situacions que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la persona de referència i el procediment d'actuació.	Difondre i formar a tota la plantilla l'existència del protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, les diferents tipologies d'assetjament, les mesures de prevenció que s'apliquen, les persones de referència, el procediment d'actuació per donar curs a queixes i denúncies, i les mesures aplicables.	Anual	Nombre de comunicacions realitzades // Canals de comunicació utilitzats // Nombre de formacions realitzades // Nombre de dones i homes que s'han format // Evolució del nombre d'activacions del protocol	Humans: Comissió de negociació i servei de copisteria de l'Ajuntament Materials: Material d'Oficina Econòmics: 100 €
Actualitzar el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Revisar l'actualització de normativa en matèria de prevenció (article 184 Codi Penal; Llei 17/2020; Llei 3/2007)	Adaptar el protocol de prevenció i actuació de l'assatjament sexual i per raó de sexe a la llegislació actual.	Puntual	Aprovació del nou pla //	Humans: Comissió de negociació i ajuntament Plé Materials: Material d'Oficina Econòmics: Marginals

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 24 de 32

Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu	Revisar l'ús del llenguatge escrit, gràfic i visual en la comunicació corporativa	Revisió del llenguatge escrit, gràfic i visual que s'utilitza en les comunicacions internes i externes per assegurar l'ús d'un llenguatge amb perspectiva de gènere interseccional.	Continuada	Nombre de revisions realitzades // Nombre de comunicacions esmenades// Nombre de departaments involucrats en la revisió // Existència de criteris i pautes internes de comunicació	
Transversalitzar la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives	Incorporar la cultura d'igualtat de gènere en les polítiques corporatives	Fomentar la cultura d'igualtat de gènere expressant i incroporant el compromís amb la igualtat en els documents i processos corporatius, incloent el codi ètic, el manual d'acollida i les ofertes laborals.	Continuada	Nombre de documents que incorporen la cultura d'igualtat de gènere // Nombre de processos que incorporen la cultura d'igualtat de gènere	

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 25 de 32

Calendari de treball

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

Calendari de les mesures del pla d'igualtat	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1. Revisar els processos de selecció de personal per evitar biaixos de gènere i discriminacions directes i indirectes																
2. Revisar periòdicament els sistemes i criteris de valoració de llocs de treball i de classificació professional				X				X				X				X
3. Incloure formacions en igualtat de gènere en el Pla de formació			X				X				X				X	
4. Implementar una campanya de difusió dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació	X				X				X				X			
5. Revisar els complements salarials i les percepcions extrasalarials				X				X				X				X
6. Informar i formar a la plantilla sobre les situacions que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la persona de referència i el procediment d'actuació.	X				X				X				X			

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 26 de 32

7. Revisar l'actualització de normativa en matèria de prevenció (article 184 Codi Penal; Llei 17/2020; Llei 3/2007)	X															
8. Revisar l'ús del llenguatge escrit, gràfic i visual en la comunicació corporativa																
9. Incorporar la cultura d'igualtat de gènere en les polítiques corporatives																

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 27 de 32

Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

Calendari de les mesures del pla d'igualtat	SEGUIMENT	AVALUACIÓ
Revisar els processos de selecció de personal per evitar biaixos de gènere i discriminacions directes i indirectes	Quan s'iniciïn expedients de contractació de personal	Avaluació inicial: participants inscrits Avaluació intermèdia: puntuació dels inscrits en el procés selectiu Avaluació final: aspirant nomenat
Revisar periòdicament els sistemes i criteris de valoració de llocs de treball i de classificació professional	Continu	Avaluació intermèdia: seguiment de les tasques realitzades Avaluació final: Actualització de la VLT
Incloure formacions en igualtat de gènere en el Pla de formació	Anual	Avaluació inicial: Número de formació per treballador Avaluació intermèdia: Nombre d'inscripcions per treballador Avaluació final: Número de certificats formatius obtinguts pels treballadors
Implementar una campanya de difusió dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació	Anual	Avaluació inicial: Coneixement dels treballadors abans de realitzar la difusió Avaluació intermèdia: Valoració de la difusió Avaluació final: Coneixement dels treballadors després de realitzar la difusió
Revisar els complements salarials i les percepcions extrasalarials	Semestralment i quan es donin actualitzacions oficials	Avaluació intermèdia: Revisió dels fulls retributius d'acord a les publicacions d'actualització de les taules de retribucions oficials del Ministeri d'Hisenda Avaluació final: Avaluar l'adequació dels fulls retributius

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 28 de 32

Informar i formar a la plantilla sobre les situacions que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la persona de referència i el procediment d'actuació.	Continu	Avaluació inicial: Coneixement dels treballadors abans de realitzar la difusió Avaluació intermèdia: Valoració de la difusió Avaluació final: Coneixement dels treballadors després de realitzar la difusió
Revisar l'actualització de normativa en matèria de prevenció (article 184 Codi Penal; Llei 17/2020; Llei 3/2007)	Puntual	Avaluació inicial: Estudiar legislació aplicable. Avaluació intermèdia: Concretar actualitzacions a aplicar Avaluació final: Valorar si el pla obtingut respon a la normativa vigent.
Revisar l'ús del llenguatge escrit, gràfic i visual en la comunicació corporativa	Continu	Avaluació intermèdia: revisió de la inclusió de llenguatge no sexista en els procediments Avaluació final: número de procediments modificats
Incorporar la cultura d'igualtat de gènere en les polítiques corporatives	Continu	Avaluació intermèdia: revisió de la inclusió de compromís en política d'igualtat en els expedients de personal Avaluació final: número d'expedients on ha sigut introduïda

Composició de la comissió de seguiment i avaluació

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

- Per part de la representació de l'empresa: Jordi Martí Gasull (Secretari-Interventor)
- Per part de la representació legal de les persones treballadores: Sònia Solé Puiggené (delegat/da de personal CCOO), d'acord a l'acte 139/2025 de l'Oficina Pública de Registre del Departament d'Empresa i Treball de GenCat.

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 29 de 32

Funcions de la comissió de seguiment i avaluació

Les funcions de la comissió de seguiment i avaluació inclouen:

- Fer un seguiment de l'aplicació del pla i de les mesures incloses en aquest mitjançant els indicadors de mesurament i instruments de recollida d'informació establerts per la comissió negociadora.

- Fer sessions de treball per proposar possibles ajustos, correccions o aclariments al pla.

- Establir altres indicadors de seguiment, si escau, relacionats amb les mesures previstes, que permetin valorar d'una manera rigorosa l'adequació del pla a la realitat de l'empresa i als objectius a assolir.

-Elaborar anualment un informe de conclusions en què es reflecteixi l'evolució dels indicadors i objectius assolits per a cada mesura, i proposar les recomanacions que consideren oportunes.

- Elaborar anualment l'informe de la diagnosi per a la millora contínua del pla.

- Fer un seguiment tant de l'aplicació de les mesures legals que s'estableixin per fomentar la igualtat, com del compliment i el desenvolupament d'aquest pla, i identificar àmbits prioritaris d'actuació.

- Col·laborar amb la direcció de l'empresa en l'establiment i posada en marxa de totes les mesures aquí descrites.

-Facilitar el coneixement dels efectes que el pla ha tingut a l'entorn de l'empresa, de la pertinència de les actuacions del pla a les necessitats de la plantilla, i, finalment, de - l'eficiència del pla.

- Promoure el principi d'igualtat i no-discriminació, i motivar i donar suport a la implementació de les mesures pactades en el pla. Així mateix, promoure l'aplicació de mesures pactades al pla per evitar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions formatives.

- Difondre el pla.

- Intervenir com a pas previ en cas de desacord, sens perjudici dels mecanismes de solució extrajudicial i judicial que corresponguin.

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 30 de 32

Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

El Pla es podrà modificar sota les següent circumstàncies:

- En base als informes de seguiment i avaluació anual i bianual que emet la Comissió de Seguiment
- Davant la falta d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera significativa la plantilla de l'Ajuntament, els seus mètodes i condicions de treball i els sistemes retributius

Procediment de modificació:

El procediment de modificació del Pla d'Igualtat té com a objectiu gestionar els canvis necessaris en les accions i mesures del pla per a assegurar la seva adequació a les necessitats de l'organització i les exigències legals i convencionals. Aquest procés inclou la identificació de les necessitats de modificació, la proposta de canvis, la seva aprovació i la implementació dels mateixos.

Procediment:

Primer) Identificació de Necessitats de Modificació: Es realitzarà una revisió periòdica del Pla d'Igualtat per identificar possibles necessitats de modificació. Aquesta revisió es pot basar en els resultats de l'avaluació, el feedback del personal, canvis en la normativa i altres factors rellevants.

Segon) Proposta de Canvis: Les necessitats de modificació s'han de documentar i presentar al Comitè d'Igualtat per a la seva revisió i consideració. Aquestes propostes han d'incloure una justificació clara dels canvis proposats i els seus objectius.

Tercer) Aprovació dels Canvis: El Comitè d'Igualtat serà responsable d'avaluar les propostes de modificació i prendre les decisions pertinents respecte a la seva aprovació. Això pot implicar reunions dedicades a la revisió i discussió de les propostes.

Quart) Implementació dels Canvis: Un cop aprovats, els canvis es duran a terme mitjançant un pla d'acció específic. Es designaran responsables per a cada modificació i es fixaran terminis per a la seva implementació.

El procediment de modificació del Pla es podrà desenvolupar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, millorar, corregir o deixar d'aplicar alguna mesura per a la consecució dels objectius plantejats.

Procediment per resoldre les possibles discrepàncies:

En cas de discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del pla d'igualtat, quan la normativa legal o convencional no obligui la seva adequació, es seguirà el següent procediment:

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 31 de 32

Procediment:

Primer) Identificació de la Discrepància: Es documentarà i es comunicarà qualsevol discrepància detectada en l'aplicació o seguiment del pla d'igualtat. Aquesta discrepància es pot originar per canvis en la interpretació de les polítiques, pràctiques internes o altres factors.

Segon) Anàlisi de la Discrepància: Es realitzarà una anàlisi detallada de la discrepància per comprendre les seves causes i implicacions. Aquesta anàlisi pot implicar la revisió de documents, la consulta amb les parts interessades i altres mesures pertinents.

Tercer) Resolució de la Discrepància: Es prendran les accions necessàries per resoldre la discrepància de manera adequada i eficaç. Això pot incloure ajustos en les polítiques, processos o pràctiques, la comunicació amb les parts interessades i altres mesures correctives.

Quart) Seguiment i Avaluació: Es realitzarà un seguiment de les accions preses per resoldre la discrepància per assegurar-ne l'eficàcia i l'adopció. Això pot implicar la revisió regular de les pràctiques, el feedback del personal i altres formes de monitoratge.

Cinquè) Documentació: Totes les discrepàncies detectades, així com les accions preses per resoldre-les, s'han de documentar adequadament per a la seva traçabilitat i transparència.

DILIGÈNCIA.-

Diligència per fer constar que aquest Pla d'Igualtat "Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Vilagrassa 2026-2029" ha estat aprovat per l'Ajuntament Ple de data 16/12/2025.

Codi Validació: 3SKSP47K53MRCDYFYL93SC93N
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 32 de 32