

DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 1 de 32	SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martínez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28	



ANUNCI

Es fa públic, per a coneixement general, que el Ple de l'Ajuntament de Palafolls en la sessió celebrada el dia 16 d'octubre de 2025, adoptà el següent Acord:

"10.- APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT PER A LES EMPLEADES I EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE PALAFOLLS (2025-2029).

Assumpte: Aprovació del Pla d'igualtat per a les empleades i empleats públics de l'Ajuntament de Palafolls (2025-2029)

Expedient: X2025004682

FETS

1.- Vist el Decret d'Alcaldia núm. 2025DECR002730, de 24 de juliol de 2025, d'incoació del present expedient per aprovar un Pla d'Igualtat de les empleades i empleats públics d'aquest Ajuntament.

2.- Vist el Decret de l'Alcaldesa Accidental núm. 2025DECR002886, de 7 d'agost de 2025, de constitució i designació dels membres integrants de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de les empleades i empleats públics de l'Ajuntament de Palafolls, garantint la representativitat tant de la corporació com de les persones treballadores municipals.

3.- Vist que la Comissió Negociadora es va reunir el dia 1 de setembre de 2025 per aprovar el diagnòstic previ de la situació d'igualtat al consistori, inclòs dins del Pla d'Igualtat de les empleades i empleats públics de l'Ajuntament de Palafolls, i en va validar el seu contingut per a la seva tramitació i posterior aprovació, segons l'acta que consta a l'expedient.

4.- Vist que en l'expedient consta el document final del Pla d'Igualtat de les empleades i empleats públics de l'Ajuntament de Palafolls (2025-2029), redactat d'acord amb els requisits exigits i les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública, segons les disposicions previstes a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i al Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre (d'ara endavant, Pla d'Igualtat)

5.- Vist que en la sessió de la Mesa General de Negociació del dia 2 de setembre de 2025 es va presentar el Pla d'Igualtat per al seu estudi i treball, i que en data 7 d'octubre de 2025, en el si de la mateixa Mesa, s'ha arribat a un acord amb les organitzacions sindicals sobre el document definitiu del Pla d'Igualtat que consta a l'expedient.

6.- Vist l'informe favorable de la Secretària accidental que consta a l'expedient.

PLAÇA MAJOR, 11 ♦ 08389 PALAFOLLS (BARCELONA)
TELÈFON 93 7620043 ♦ TELEFAX 93 7652211 ♦ E-MAIL palafolls@palafolls.cat



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 2 de 32	SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28	



FONAMENTS DE DRET

1.- Considerant que la Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979, sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, ratificada per l'Estat espanyol en 1983, en el seu art. 4.1 assenyalava que:

"L'adopció pels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en la present convenció, però de cap forma comportarà el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte."

2.- Considerant que la Constitució Espanyola consagra als seus articles 14 i 9.2, respectivament, el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe; i l'obligació dels Poders Públics de promoure les condicions per tal que la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra sigui real i efectiva.

3.- Considerant que l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, obliga les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i, en el seu cas, acordar amb els representants legals dels treballadors.

4.- Considerant el que es disposa en el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

5.- Considerant que l'art. 14 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, exigeix a les Administracions Públiques, en l'àmbit de les seves competències, tenir en compte en les seves polítiques d'ocupació el dret de les persones a no ser discriminades per raó de les causes previstes en la pròpia Llei.

6.- Considerant que conforme a l'art. 15 de la Llei 4/2023, a les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la Llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 3 de 32		
SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28		



7.- Considerant que, a l'àmbit de les Administracions Públiques i en la línia marcada per la Llei Orgànica, la Disposició Addicional Setena del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic -TREBEP-, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, obliga les Administracions Públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i a adoptar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el Conveni Col·lectiu o Acord de Condicions de Treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos al mateix.

8.- Considerant que, pel que fa al personal laboral, l'article 17.5 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors -ET/15-, preveu que l'establiment de plans d'igualtat en les empreses s'ajustarà al que disposa el propi Estatut i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes -LOI-.

9.- Considerant que, en termes semblants, l'article 15.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes -LOI-, estableix que els Ens Locals que tinguin òrgans específics de representació del personal al seu servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que ha d'estar definit en el Conveni Col·lectiu o en el Pacte o Acord de Condicions de Treball.

10.- Considerant que en l'elaboració i aprovació del Pla han participat els representants legals dels treballadors d'aquest Ajuntament en compliment d'allò previst als articles 47 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes -LIMHC-, en concordança amb els articles 37.1 del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic -TREBEP-, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, 17.5 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors -ET/15-, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i 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.

11.- Considerant l'article 12 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern el qual prescriu l'obligació de l'Administració de fer públics, en aplicació del principi de transparència, els plans i els programes anuals i pluriennals de caràcter general o sectorial, que estableixen les directrius estratègiques de les polítiques públiques.

12.- Considerant que l'òrgan competent per aprovar és el Ple Municipal d'acord l'article 52.2 r) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya i 22.2.q) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local.

DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 4 de 32		
SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28		



13.- Considerant l'article 24 del Reglament Orgànic Municipal, anunciat definitivament en el BOP el dia 13/01/2023, estableix que els assumptes del Ple s'han de dictaminar prèviament per la Comissió Informativa.

En data 13 d'octubre de 2025 la Comissió Informativa General va emetre el dictamen corresponent.

D'acord amb tot allò que ha quedat exposat, l'Ajuntament en Ple adoptà els acords següents:

1.- Aprovar el Pla d'Igualtat de les empleades i empleats públics de l'Ajuntament de Palafolls (2025-2029), incorporat a aquest expedient (d'ara endavant, Pla d'Igualtat)

2.- Inscriure el Pla d'Igualtat en el registre públic corresponent, en compliment de l'article 11.1 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, facultant l'Alcaldia per a la signatura i tramitació de tots aquells documents necessaris per a la seva inscripció.

3.- Indicar que el Pla d'Igualtat tindrà una vigència de quatre (4) anys comptats a partir del dia següent al de la seva aprovació pel Ple de la Corporació. Expirat aquest termini, el Pla restarà prorrogat, de manera expressa, per períodes anuals fins l'aprovació d'un de nou.

4.- Incorporar el Pla d'Igualtat com a annex al Conveni Col·lectiu i al Pacte de Condicions de Treball vigents de Ajuntament.

5.- Procedir a la implantació i aplicació del Pla d'Igualtat, de conformitat amb allò que estableix el mateix instrument.

6.- Publicar el present acord, juntament amb el Pla d'Igualtat, al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, al E-tauler (accessible des del web municipal www.palafolls.cat, i des de la seu electrònica <https://www.seu-e.cat/ca/web/palafolls/>), així com al Portal de Transparència de l'Ajuntament de Palafolls, per al seu coneixement general.

7.- Notificar el present acord als representants legals de les persones treballadores d'aquest Ajuntament, fent constar que contra aquest acord del Ple, que posa fi a la via administrativa, es podrà interposar alternativament:

- **Recurs de reposició potestatiu davant el Ple de l'Ajuntament, en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà de la recepció de la notificació, de conformitat amb els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.**

PLAÇA MAJOR, 11 ♦ 08389 PALAFOLLS (BARCELONA)
 TELÈFON 93 7620043 ♦ TELEFAX 93 7652211 ♦ E-MAIL palafolls@palafolls.cat





- Recurs contenciós administratiu davant el Jutjat del Contenciós Administratiu de Barcelona, en el termini de dos mesos a comptar des de l'endemà de la recepció de la notificació, de conformitat amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, de la Jurisdicció Contenciós Administrativa.

Si s'opta per interposar recurs de reposició potestatiu, no es podrà interposar recurs contenciós administratiu fins que aquell hagi estat resolt expressament o s'hagi desestimat per silenci administratiu. Tot això sense perjudici de qualsevol altre recurs que es consideri convenient."

PLA D'IGUALTAT PER A LES EMPLEADES I EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE PALAFOLLS (2025-2029)

ÍNDEX

I. INTRODUCCIÓ	2
II. LEGISLACIÓ APLICABLE	5
III. PARTS QUE HO CONCERTEN	7
IV. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	7
V. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ	7
VI. RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA, VIGÈNCIA I PERIODICITAT	15
VII. OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS DEL PLA D'IGUALTAT	20
VIII. DESCRIPCIÓ DE MESURES CONCRETES, TERMINI D'EXECUCIÓ I PRIORITZACIÓ D'AQUESTES	21
IX.- IDENTIFICACIÓ DELS MITJANS MATERIALS I HUMANS NECESSARIS	25
X. CALENDARI D'ACTUACIONS	25
XI. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA	26
XIII. DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	31
XIV. VIGÈNCIA	31

I. INTRODUCCIÓ

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes -LOI-, desenvolupa l'article 14 de la Constitució Espanyola que consagra el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe; per la seva part, l'article 9.2 de la Constitució Espanyola estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per tal que la igualtat de l'individu i dels grups que s'integra sigui real i efectiva.

Segons l'article 1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes -LOI-, aquesta té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina fos la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural, per assolir una societat més democràtica, més justa i més solidària.



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 6 de 32		
SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28		



La Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979 (EDL 1979/4476), sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, ratificada per l'Estat espanyol en 1983 (EDL 1984/10158), al seu art. 4.1 assenyalava que:

"L'adopció pels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en la present convenció, però de cap forma comportarà el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte."

L'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes -LOI-, en la seva redacció donada pel RD-Llei 6/2019, obliga les empreses 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 escau, acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

Una de les mesures que consagra l'esmentat text legal és l'obligatorietat que les empreses que comptin amb 50 o més treballadors elaborin plans d'igualtat. Plans que, en paraules del nostre legislador estatal, són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Per part seva, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, va incorporar canvis molt significatius en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes -LOIL-, en matèria de plans d'igualtat va establir importants precisions respecte al contingut del diagnòstic i el pla d'igualtat, i va ordenar al Govern el desenvolupament reglamentari del diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat, així com el Registre de Plans d'Igualtat, quant a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.

En virtut d'aquest manat, el 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, obliga a totes les empreses compreses en l'article 1.2 de l'Estatut dels Treballadors, amb independència del nombre de persones treballadores en plantilla, d'acord amb el que s'estableix en l'article 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes -LOIL- en la seva redacció donada per la LO 10/2022, a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball,

PLAÇA MAJOR, 11 ♦ 08389 PALAFOLLS (BARCELONA)
 TELÈFON 93 7620043 ♦ TELEFAX 93 7652211 ♦ E-MAIL palafolls@palafolls.cat



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 7 de 32	SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martínez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28	



AJUNTAMENT DE PALAFOLLS
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Comprovi l'autenticitat del document a
<https://bpm.palafolls.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitzi el Codi Segur de Verificació que apareix a la capçalera.



incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a donar llit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest.

Per part seva, la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, té per finalitat garantir i promoure el dret a la igualtat real i efectiva de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBI), així com de les seves famílies. A aquest efecte, la Llei estableix els principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures específiques destinades a la prevenció, correcció i eliminació, en els àmbits públic i privat, de tota forma de discriminació; així com al foment de la participació de les persones LGTBI en tots els àmbits de la vida social i a la superació dels estereotips que afecten negativament la percepció social d'aquestes persones.

El Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses, té per objecte el desenvolupament reglamentari de l'obligació empresarial de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI establerta en l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Per altra banda, la Disposició Addicional Setena del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic -TREBEP-, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, obliga les Administracions Públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones. Així mateix, les obliga a elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el Conveni Col·lectiu o Acord de Condicions de Treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

Amb les premisses anteriors, el Pla d'Igualtat per a empleades i empleats d'aquest Ajuntament ha de constituir-se en el referent de les mesures que es venen adoptant en l'última dècada per aconseguir que la igualtat i no discriminació, principis consagrats en la Constitució i la resta de l'Ordenament Jurídic, siguin reals i efectives en l'àmbit de l'accés a l'ocupació pública, plans de formació, conciliació de la vida personal, laboral i familiar del personal al seu servei i en l'elaboració d'un protocol d'actuació per prevenir la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital, completant a la par que complementant allò disposat tant pel Conveni Col·lectiu com per l'Acord de condicions de Treball entre aquest Ajuntament i el personal al seu servei.

II. LEGISLACIÓ APLICABLE

El present Pla pren com a referent la normativa que a continuació es ressenya:

PLAÇA MAJOR, 11 ♦ 08389 PALAFOLLS (BARCELONA)
TELÈFON 93 7620043 ♦ TELEFAX 93 7652211 ♦ E-MAIL palafolls@palafolls.cat

DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 8 de 32		
SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28		



-La Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979, sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, ratificada per l'Estat espanyol en 1983, que al seu art. 4.1 assenyalava que:

"L'adopció pels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en la present convenció, però de cap forma comportarà el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte."

-La Constitució Espanyola -CE-, que consagra el principi de igualtat i no discriminació davant la llei (art. 14), així com en l'accés als càrrecs públics (art. 23), cominant els poders públics a promoure les condicions per tal que la igualtat de l'individu i dels grups que s'integra sigui real i efectiva; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans a la vida política, econòmica, cultural i social (art. 9.2).

-La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, que té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part d'aquells que siguin o hagin estat els seus cònjuges o d'aquells estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, encara sense convivència.

-La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes -LOI-, els articles 45 i 46 de la qual regulen l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat, així com el concepte i contingut dels mateixos.

-El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

-Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, que té per finalitat garantir i promoure el dret a la igual·doneu real i efectiva de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBI), així com de les seves famílies. Estableix els principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures específiques destinades a la prevenció, correcció i eliminació, en els àmbits públic i privat, de tota forma de discriminació; així com al foment de la participació de les persones LGTBI en tots els àmbits de la vida social i a la superació dels estereotips que afecten negativament la percepció social d'aquestes persones .

-El 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, que té per objecte el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, conforme al que es preveu en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i en les previsions contingudes en els articles 17.5

DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 9 de 32	SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28	



i 85.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; tot això sense perjudici de les disposicions que estableixin sobre aquest tema els convenis col·lectius, dins de l'àmbit de les seves competències .

-El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, que complementa la regulació continguda en el Reial decret 901/2020, i desenvolupa els articles 22.3 i 12.4.d) de l'Estatut dels Treballadors, en la seva redacció donada pel RD-llei 6/2019, que estableixen, respectivament, l'obligació que la classificació professional es realitzi conforme a criteris lliures de discriminació, i la garantia d'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes en el cas dels contractes a temps parcial .

-El Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses, que té per objecte el desenvolupament reglamentari de l'obligació empresarial de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI establerta en l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

-El Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic -TREBEP-, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, en que el seu articulat es reconeix el dret a la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (art. 14, en la seva redacció donada per la Llei 4/2023. Igualment regula una sèrie de mesures tendents a afavorir la igualtat que es concreten en obligacions com ara la paritat en la composició dels òrgans de selecció (art. 60); la regulació del permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària (art. 49.d), en la seva redacció donada per la Llei 4/2023; també pel que fa a la provisió de llocs de treball i mobilitat, amb la figura de la mobilitat per raó de violència de gènere (art. 82, en la seva redacció donada per la Llei 4/2023, entre altres. Però sobretot l'Estatut és important, en el que aquí respecta, per establir en la seva Disposició Addicional Octava l'obligatorietat d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

-La de la Generalitat 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes -LIMHC-, que estableix que els Ens Locals que tinguin òrgans específics de representació del personal al seu servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que ha d'estar definit al Conveni Col·lectiu o en el Pacte o Acord de les Condicions de treball.

III. PARTS QUE HO CONCERTEN

El Pla d'Igualtat és subscrit tant per la Corporació com per la representació legal del personal a través de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de les empleades i empleats públics de l'Ajuntament de Palafolls (ara endavant, Comissió d'Igualtat).

Aquesta Comissió d'Igualtat ha conegut i analitzat, de manera conjunta, el diagnòstic de situació realitzat i ha aprovat mitjançant negociació el present Pla d'Igualtat.

PLAÇA MAJOR, 11 ♦ 08389 PALAFOLLS (BARCELONA)
TELÈFON 93 7620043 ♦ TELEFAX 93 7652211 ♦ E-MAIL palafolls@palafolls.cat



IV. ÀMBIT PERSONAL I TERRITORIAL

El present Pla d'Igualtat serà aplicable a tot el personal de l'Ajuntament de Palafolls, amb independència de la seva relació laboral o funcionarial, ja sigui fixa o temporal.

V. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

El diagnòstic de situació que aquí es plasma és fruit de l'anàlisi, tant de l'estructura i l'organització de la plantilla, efectuat a través de la consulta de les dades i fitxers que disposa l'Àrea de Recursos Humans i de la informació pública anunciada en el portal de transparència de l'Ajuntament.

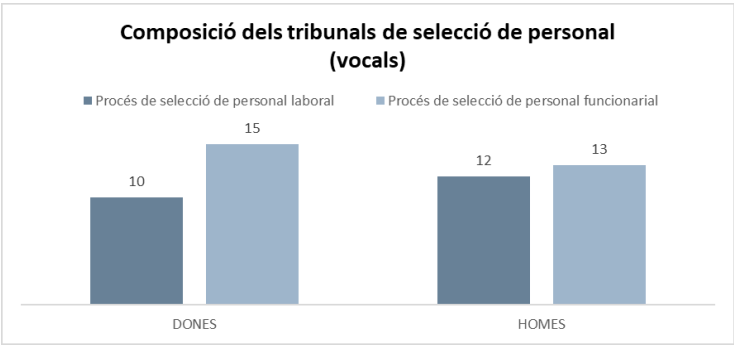
La plantilla de personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Palafolls és de 134 places, d'acord amb la darrera modificació aprovada mitjançant Acord del Ple de data 18 de setembre de 2025, i publicada al BOP de 2 d'octubre de 2025 i al DOGC núm. 9511, en mateixa data.

D'aquest total, 134 places, es troben ocupades en caràcter definitiu un total de 89 places; 29 ocupades en caràcter temporal i 16 places no cobertes de cap manera. No obstant, 4 d'aquestes places s'amortitzaran d'acord amb els resultats del procés selectiu de promoció interna. En síntesi, el total de les places actualment ocupades de qualsevol de les maneres, tant de manera definitiva com temporal, correspon a 59 dones i 59 homes.

A continuació, es presenta un resum dels principals resultats de les matèries analitzades, d'acord amb l'article 46 de la LOI:

A) Procés de selecció i contractació.

Es mostra la composició dels membres vocals dels tribunals de selecció de personal realitzats d'un total de vint-i-tres (23) processos iniciats i finalitzats dins de l'any 2024 i del mateix 2025, tenint en compte que la presidència i la secretaria han estat sempre ocupades per dones:

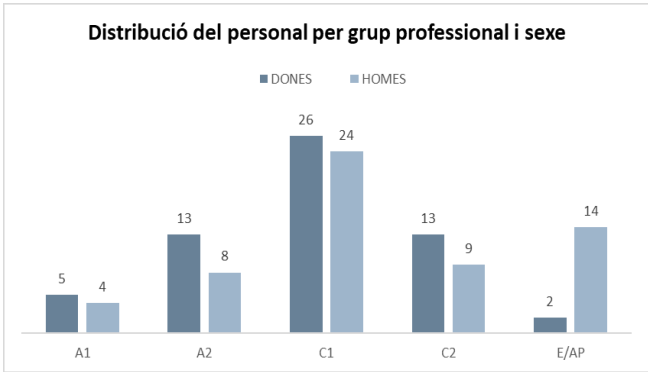




La majoria dels processos de selecció corresponen a l'oferta pública ordinària per a la provisió de llocs de treball, tant amb caràcter definitiu com temporal. Posteriorment, s'han dut a terme processos per a la constitució de borses de treball amb l'objectiu de cobrir necessitats temporals de personal, així com processos selectius per a la creació de noves borses de treball de personal temporal i, finalment, un procés per proveir una plaça mitjançant una comissió de serveis.

B) Classificació professional.

Es mostra la distribució de la plantilla per grups professionals (A1, A2, C1, C2 i E/AP) i per sexe, sense incloure les setze (16) places no cobertes de cap manera. En el cas del personal laboral, s'ha procedit a assimilar-los a la categoria professional que els correspondria en cas que fossin funcionaris, amb la finalitat de garantir la coherència en la comparativa i anàlisi de la distribució:



A continuació es presenta la distribució de les places no cobertes de cap manera entre els diferents grups professionals:

CATEGORIA PROFESSIONAL	PLACES NO COBERTES DE CAP MANERA
A1	1
A2	4
C1	7
C2	3
E/AP	1



C) Formació.

En relació amb les formacions que el personal va sol·licitar durant l'any 2024, any amb dades més recents, es van registrar 152 peticions, de les quals el 47% corresponen a homes i el 53% a dones.

D) Promoció professional.

Durant el període analitzat, s'han realitzat dues promocions internes:

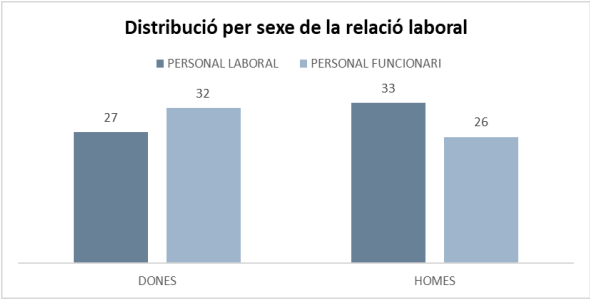
- Una promoció d'una plaça d'administrativa (C1) a tècnic/a mitjà/a de Secretaria (A2), amb aprofitament per una dona.
- Cinc promocions d'auxiliars administratius (C2) a administratius (C1), totes aprovades per dones.

E) Condicions de treball.

En el context d'aquest Ajuntament, té regulades les condicions de treball (socials, econòmiques i de salut laboral) del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Palafolls. Les quals, venen establertes per:

- Conveni Col·lectiu de Treball del Personal Laboral de l'Ajuntament de Palafolls, aprovat el 26 de gener de 2018.
- Pacte de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Palafolls, aprovat el 25 de maig de 2018.
- Acords de la Mesa General de Negociació de matèries comunes del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Palafolls, corresponents a les sessions celebrades els dies 15 d'octubre, 9 de novembre i 16 de novembre de 2018, mitjançant els quals s'incorporen els dos pactes anteriors, aprovat el 30 de novembre de 2018.

A continuació es presenta la distribució de les places ocupades, de manera definitiva o temporal, segons el sexe i la condició del personal, amb un total de 58 funcionaris/àries i 60 treballadors/es laborals:



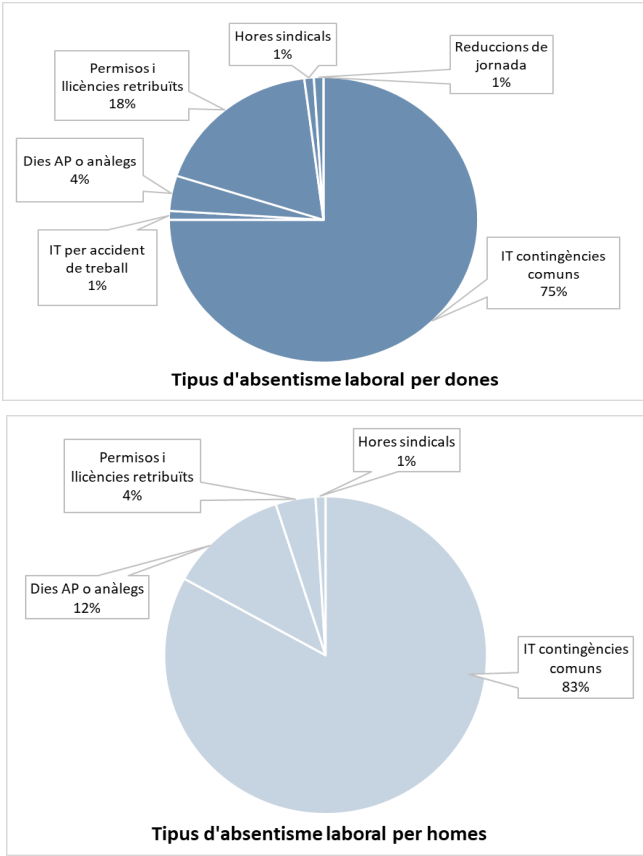


L'absentisme laboral s'inclou com a part de les condicions de treball dins del pla d'igualtat, ja que constitueix un indicador clau del benestar del personal i de l'efecte de les mesures de conciliació i igualtat entre dones i homes. Analitzar-lo permet identificar possibles diferències per raó de sexe i dissenyar actuacions que afavoreixin la igualtat i la corresponsabilitat.

Així mateix, es mostra la distribució per sexe de l'absentisme laboral en percentatge, formada per:

- Causes de salut: IT per contingències comunes i accident de treball.
- Permisos, llicències i reduccions de la jornada laboral: dies AP o anàlegs, permisos i llicències retribuïts i hores sindicals.

Les dades disponibles corresponen a l'any 2024, essent les darreres dades completes analitzades: 76% dones i 83% homes.



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 14 de 32		
SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28		



Ajuntament de Palafrugell

Durant el període analitzat, l'absentisme per incapacitat temporal derivada d'accident de treball és del 0% en homes. Quant a indisposicions, permisos i llicències no retribuïts, així com reduccions de jornada, no s'ha registrat cap cas en cap dels sexes.

F) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

Durant el període analitzat, s'ha realitzat un única reducció de jornada laboral.

G) Infrarrepresentació femenina.

L'anàlisi de la plantilla facilitada per Recursos Humans posa de manifest que en determinats col·lectius les dones apareixen infrarrepresentades, especialment en la Policia Local i en les àrees vinculades a treballs tradicionalment masculinitzats, com són Esports i Obres, Serveis Municipals i Via Pública. Per contra, la situació és la inversa en aquells àmbits relacionats amb tasques d'ensenyament, com passa en l'àrea d'Educació, on la presència femenina és majoritària. Aquestes diferències responen, en gran mesura, a la persistència d'estereotips de gènere arrelats i heretats d'èpoques recents, que encara condicionen la distribució de dones i homes en determinades professions.

Al mateix temps, s'ha observat que hi ha àrees on la plantilla és íntegrament femenina –com Intervenció–Tresoreria, Promoció Econòmica i Ocupació, Servei de Respir i Serveis Socials– i d'altres on hi ha una majoria clara de dones, com Recursos Humans, Secretaria i OAC, i Urbanisme.

Aquestes dades evidencien una segregació horitzontal dins la plantilla municipal, és a dir, que homes i dones tendeixen a ocupar diferents tipus de llocs de treball. Aquesta situació reflecteix patrons socials encara vigents i constitueix un element clau a considerar en el disseny de mesures específiques del Pla d'Igualtat. Per exemple: les dones es concentren principalment en serveis administratius o serveis socials, mentre que els homes es concentren en la brigada o en la seguretat.

H) Retribucions.

L'article 15 i següents del Conveni Col·lectiu del personal laboral i del Pacte de Condicions del personal funcionari estableixen que els conceptes retributius són els determinats pel Reglament del personal al servei dels ens locals de Catalunya, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol, així com per totes les disposicions que integren l'Estatut i el règim del personal al servei de l'Administració Local. Aquests conceptes inclouen:

- Retribucions bàsiques: sou, triennis i pagues extraordinàries.*
- Retribucions complementàries: complement de destí, complement específic, complement de productivitat i gratificacions per serveis extraordinaris.*

En conseqüència, tot el personal es troba classificat (o Assimil-lat en el cas del personal laboral)

DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 15 de 32	SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martínez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28	



en algun dels grups A1, A2, C1, C2 o en les Agrupacions Professionals, segons la disposició transitòria tercera del Reial decret 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut de l'Empleat Públic.

Totes les retribucions s'apliquen de manera igual segons el lloc de treball, independentment del gènere. Actualment, s'està treballant per aprovar una Relació de Llocs de Treball. A més, alguns treballadors i treballadores perceben un complement temporal per assignació de funcions, una major responsabilitat i dedicació, que desapareixerà quan desaparegui la circumstància que el va motivar.

l) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Que l'Ajuntament de Palafolls, en sessió plenària de data 21 de desembre de 2023, va aprovar la darrera modificació del Protocol d'Assetjament de l'Ajuntament de Palafolls, aprovat pel Ple de l'Ajuntament en sessió celebrada el 25 de maig de 2018, d'acord amb l'acta de la Mesa de Negociació Col·lectiva de Matèries Comunes del Personal de data 25 de setembre de 2023.

No consten dades sobre formació específica en matèria d'assetjament, tot i que s'ha fet difusió del protocol a través del portal dels empleats municipals.

Tampoc consta que s'hagi executat cap procediment segons aquest protocol, per la qual cosa no és possible avaluar l'eficàcia de les mesures de prevenció establertes.

A la vista del diagnòstic de situació, es poden extraure les següents CONCLUSIONS:

1ª. En determinats col·lectius les dones apareixen infrarepresentades en col·lectius tradicionalment masculinitzats, com la Policia Local, Esports i Obres, Serveis Municipals i Via Pública. En canvi, hi ha àrees amb una presència majoritària o exclusivament femenina, especialment en aquells serveis vinculats a l'atenció social, educativa i administrativa.

Aquesta situació evidencia un fenomen de segregació horitzontal, fruit d'estereotips de gènere encara presents en el mercat de treball i en la societat en general.

2ª. Quant a la composició general de la plantilla, s'observa paritat, amb 69 dones i 69 homes. Pel que fa al personal laboral, hi ha un lleuger predomini d'homes (33) sobre dones (27), mentre que en el personal funcionari predominen les dones (32) sobre els homes (26).

3ª. Pel que fa a la distribució per grup professional i sexe, es constata un predomini femení en tots els grups professionals, excepte en les Agrupacions Professionals (E/AP), on els homes són clarament majoria respecte a les dones.



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 16 de 32		
SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28		



AJUNTAMENT DE PALAFOLLS
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Comprovi l'autenticitat del document a
https://bpm-palafolls.cat/OAC/ValidarDoc.jsp - Utilitzi el Codi Segur de Verificació que apareix a la capçalera.



4ª. Quant a la distribució dels llocs que impliquen manament sobre altres persones, s'observa una major presència femenina en les responsabilitats directives dins l'Escala d'Administració General, amb dones al capdavant d'Intervenció, Tresoreria i Secretaria. Pel que fa a l'Escala d'Administració Especial, vinculada a professions o oficis concrets, es detecta una major presència masculina en càrrecs com Enginyer i Arquitecte municipals, Arxiver, Director de l'Escola Municipal de Música i Dansa, Director de la Ràdio Municipal, un oficial de primera d'obres com a coordinador de la Brigada Municipal o diversos comandaments de la Policia Local (un sotsinspector i dos caporals), si bé també hi ha dones en llocs de rellevància com la tècnica de Medi Ambient, una Sergenta de la Policia Local i la Directora de la Llar d'Infants. Aquesta distribució reflecteix tant inèrcies tradicionals com una progressiva incorporació femenina en àmbits històricament masculinitzats.

5ª. Les retribucions municipals es basen en criteris objectius vinculats al lloc de treball i al compliment de determinades responsabilitats, sempre determinades per circumstàncies objectives, garantint que no hi hagi discriminació per gènere. En conclusió no hi ha bretxa salarial.

6ª. Pel que fa a la composició dels tribunals de selecció de personal laboral, s'aprecia la presència majoritària de dones en els processos de selecció de personal funcionari.

7ª. Pel que fa a la promoció interna, s'observa que han estat obtingudes per dones, les quals ja complien amb els requisits per accedir a dita promoció, sense que es detectin indicis de biaixos de gènere en els processos analitzats.

8ª. Atesa que només s'ha registrat una sol·licitud de reducció de jornada, efectuada per una dona, fet que, tot i la seva singularitat, pot estar relacionat amb els estereotips de gènere que encara associen les tasques de cura al rol "natural" de les dones.

9ª. Les dades de les incapacitats temporals mostren un cert equilibri, sent una mica majoritàries les que afecten als homes en el cas de les IT per contingències comunes, mentre que les dones presenten percentatges més elevats en permisos i llicències retribuïdes.

10ª. En matèria de formació, les dades mostren un cert equilibri entre dones (53 %) i homes (47 %) pel que fa a la participació global, sense diferències significatives que permetin parlar d'un major interès generalitzat per part d'un dels sexes. Les àrees amb una participació més destacada han estat Informàtica (Noves Tecnologies), Secretaria i OAC, seguides de Serveis Socials, Urbanisme i Recursos Humans. No consta cap formació específica en polítiques d'igualtat durant el període analitzat. La participació en les accions formatives pot estar relacionada amb les necessitats operatives pròpies de cada àrea, l'oferta formativa disponible i la distribució de tasques i responsabilitats dins de la plantilla.

PLAÇA MAJOR, 11 ♦ 08389 PALAFOLLS (BARCELONA)
TELÈFON 93 7620043 ♦ TELEFAX 93 7652211 ♦ E-MAIL palafolls@palafolls.cat



VI. RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA.

D'acord amb el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, l'auditoria retributiva té com a finalitat obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'organització garanteix l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, ha de permetre identificar necessitats per evitar, corregir i prevenir possibles desigualtats, assegurant la transparència i el seguiment del sistema retributiu.

Un concepte clau en aquest àmbit és la Bretxa Salarial de Gènere (BSG), que mesura la diferència entre el salari brut d'homes i dones, expressada com a percentatge respecte del salari brut dels homes. En aquest sentit, la bretxa salarial és un indicador reconegut internacionalment per mesurar i visibilitzar la desigualtat retributiva entre sexes, i constitueix una eina de diagnòstic fonamental per avançar cap a la igualtat real i efectiva en l'àmbit laboral.

La BSG es calcula habitualment a partir d'aquesta fórmula:

Diferència Salarial = $\frac{\text{Retribució mitjana homes} - \text{Retribució mitjana dones}}{\text{Retribució mitjana homes}} \times 100$

La normativa actual estipula que cal calcular la mitjana aritmètica i la mediana en els càlculs de les possibles diferències retributives, ja que l'ús conjunt d'aquests indicadors permet obtenir una anàlisi robusta i representativa de les diferències salarials entre homes i dones.

A continuació es presenta una taula resum de les retribucions anuals brutes del personal funcionari de l'Ajuntament de Palafolls, classificades per grups professionals segons el complement de destí, que respon al nivell del lloc de treball assignat, vinculat a la seva responsabilitat i complexitat.

Cal destacar que aquesta anàlisi només té en compte el personal de plantilla, i no inclou el personal contractat en el marc de programes temporals o subvencions.

Les dades no inclouen els complements temporals per assignació de funcions, una major responsabilitat i dedicació, per tal de garantir la màxima objectivitat en l'auditoria retributiva.

GRUP	NIVELL	SALARI ANUAL BRUT	LLOC DE TREBALL	GÈNERE		NO OCUPADA
				DONA	HOME	
A1	30	81.873,19 €	Secretari/ària		1	
A1	30	81.873,19 €	Interventor/a	1		
A1	29	59.007,55 €	Arquitecte/a		1	
A1	29	59.074,80 €	Enginyer/a		1	
A1	27	51.080,89 €	Tresorer/a	1		
A1	26	60.642,76 €	Tècnic/a administració general àrea secretària	1		



A1	25	48.948,95 €	Tècnic/a administració general àrea econòmica	1		
A1	22	38.505,58 €	Arxiver/a		1	
A1	22	47.103,75 €	Tècnic/a medi ambient	1		
A1	22	47.564,78 €	Tècnic/a superior urbanisme			1
A2	20	46.623,55 €	Arquitecte tècnic/a	1	1	
A2	18	36.040,48 €	Tècnic/a Recursos Humans			1
A2	18	36.040,48 €	Tècnic/a mig d'administració general	1	1	
C1	22	36.040,48 €	Tècnic/a mig informàtica			1
C1	20	64.333,22 €	Sots-inspector (Cap de la Policia Local)		1	
C1	18	48.301,49 €	Sergent/a	1		
C1	18	42.562,25 €	Caporal		2	2
C1	18	37.587,87 €	Agent Policia Local carrera	1	8	
C1	14	35.451,69 €	Agent Policia Local interí	2	6	
C1	14	28.184,49 €	Administratiu/va	10		4
C2	18	32.114,84 €	Tècnic/a auxiliar informàtica		1	
C2	18	35.777,01 €	Inspector/a via pública			1
C2	12	23.929,12 €	Auxiliar administratiu/va *	11	2	
TOTAL				32	26	10

(*)Pendent d'amortitzar les places per promoció interna.

Conclusió: En els diferents grups professionals de la plantilla municipal no es detecta bretxa salarial, ja que homes i dones perceben les mateixes retribucions per a llocs equivalents. No obstant això, s'observen diferències en la distribució de rols segons el sexe, manifestant-se tant segregació horitzontal com, en alguns casos, segregació vertical parcial:

- Grups A1 i A2: Tot i la igualtat salarial, hi ha segregació horitzontal, amb les dones concentrades en llocs de màxima responsabilitat en l'àmbit jurídic i econòmic (Intervenció i Tresoreria) i els homes en llocs tècnics especialitzats (arquitectura, enginyeria, arxiu). Cal destacar que la TAG secretaria i la TAG econòmica exerceixen responsabilitats de màxim nivell, indicant que no hi ha segregació vertical contra les dones; és a dir, no hi ha bloqueig en l'accés a llocs de responsabilitat més alts.
- Grup C1 – Policia Local: No es detecta bretxa salarial, però sí segregació horitzontal, ja que la base de la plantilla (agents de carrera i interins) és majoritàriament masculina, amb una presència minoritària de dones. També es detecta una segregació vertical parcial: el lloc de màxima responsabilitat (sotsinspector cap) està ocupat per un home, mentre que la dona amb rang més alt és sergent. Malgrat això, la presència femenina en llocs de comandament constitueix un element positiu per a la igualtat de gènere dins del cos.



- Grups C1 i C2: Tot i la igualtat salarial, existeix una segregació horitzontal molt marcada: les dones representen la pràctica totalitat del personal administratiu i auxiliar administratiu, mentre que els llocs tècnics, com el d'informàtica, estan ocupats exclusivament per homes. Aquesta distribució reflecteix rols de gènere estereotipats dins l'organització, amb una feminització de les tasques administratives i una presència masculina en perfils tècnics especialitzats.

A continuació es presenta una taula resum de les retribucions anuals brutes del personal laboral de l'Ajuntament de Palafolls, classificades per grups professionals Assimil·lats, no incloent tampoc els complements temporals per assignació de funcions, una major responsabilitat i dedicació per tal de garantir la màxima objectivitat en l'auditoria retributiva, ni el personal contractat en el marc de programes temporals o subvencions:

GRUP	SALARI ANUAL BRUT	LLOC DE TREBALL	GÈNERE		NO OCUPADA
			DONA	HOME	
Assimil·lat A2	26.363,73 €	Tècnic d'Educació	1		
Assimil·lat A2	39.027,17 €	Directora Llar d'infants	1		
Assimil·lat A2	24.113,06 €	Mestre educació infantil	1		
Assimil·lat A2	14.242,32 €	Professors Escola d'Adults (20h/s)	1		
Assimil·lat A2	26.564,95 €	Professor Escola Música		1	
Assimil·lat A2	21.251,96 €	Professor Escola Música-piano i música moderna (30h/s un 80,00% jornada)		1	
Assimil·lat A2	15.583,00 €	Professor Escola Música-piano i violí (22h/s un 58,66% jornada)	1		
Assimil·lat A2	9.916,69 €	Professor Escola Música-percussió (14h/s un 37,33% jornada)		1	
Assimil·lat A2	4.957,02 €	Professor Escola Música-trombó (7h/s un 18,66% jornada)		1	
Assimil·lat A2	7.438,19 €	Professor Escola Música-guitarra (10,5h/s un 28,00% jornada)		1	
Assimil·lat A2	5.666,30 €	Professor Escola Música-trompeta (8h/s un 21,33% jornada)		1	
Assimil·lat A2	7.082,21 €	Professor Escola vent-fusta (10h/s un 26,66% jornada)			1
Assimil·lat A2	29.992,33 €	Tècnic/a de promoció econòmica, ocupació	2		
Assimil·lat A2	24.113,06 €	Tècnic/a de comunicació			1
Assimil·lat A2	29.205,70 €	Assistent Social	2		
Assimil·lat A2	28.493,30 €	Educadora Serveis Socials	2		
Assimil·lat C1	21.576,66 €	Educadora Llar d'Infants	9		



Assimil-lat C1	25.510,36 €	Tècnic/a auxiliar de Biblioteca	1	2	
Assimil-lat C1	27.806,47 €	Director de Radio		1	
Assimil-lat C1	22.817,32 €	Redactor/a de la Ràdio	1		
Assimil-lat C1	25.998,29 €	Tècnic/a auxiliar de joventut		1	
Assimil-lat C1	22.069,33 €	Dinamitzador Juvenil	1	1	
Assimil-lat C1	28.764,56 €	Tècnic auxiliar de cultura i turisme		1	
Assimil-lat C1	32.268,06 €	Cap de l'Àrea de la brigada			1
Assimil-lat C2	23.813,08 €	Auxiliar administrativa	1		
Assimil-lat C2	9.851,47 €	Auxiliar Llar d'Infants (20,5h/s un 54,66% jornada)	1		
Assimil-lat C2	22.529,23 €	Coordinador/a de Ràdio		1	
Assimil-lat C2	23.973,06 €	Oficial 1ª brigada d'obres		2	1
Assimil-lat C2	32.240,06 €	Coordinador/a de l'Àrea de lampisteria		1	
Assimil-lat C2	23.973,06 €	Oficial 1ª lampisteria		2	
Assimil-lat C2	26.807,17 €	Oficial 1ª fuster		1	
Assimil-lat C2	24.578,69 €	Oficial 1a conductor			1
Assimil-lat E/AP	18.907,69 €	Bidell Equipaments	1		
Assimil-lat E/AP	18.907,69 €	Bidell Equipaments Educatius		2	
Assimil-lat E/AP	26.361,77 €	Encarregat/da vigilància i manteniment pavelló (coordinador esports)		1	
Assimil-lat E/AP	19.368,76 €	Encarregat/da vigilància i mant. Zones esportives		1	
Assimil-lat E/AP	18.446,47 €	Encarregat/da vigilància i mant. Zones esportives (minusv)		2	
Assimil-lat E/AP	21.531,83 €	Oficial 2a brigada d'obres		4	
Assimil-lat E/AP	21.531,83 €	Oficial 2a de manteniment	1	2	1
Assimil-lat E/AP	21.531,83 €	Oficial 2a lampisteria		2	
TOTAL			27	33	6

Conclusions: No hi ha bretxa salarial directa, ja que les retribucions responen a la categoria, nivell i d'acord amb cada jornada del lloc de treball; homes i dones cobren igual per llocs equivalents. Tanmateix, es detecta una segregació horitzontal molt marcada: Dones concentrades en perfils d'educació, serveis socials, administració i tasques de suport; i Homes concentrats en perfils tècnics (informàtica, brigades, manteniment), i de coordinació en serveis tècnics.



Com bé s'ha indicat anteriorment, per obtenir una visió precisa de la bretxa salarial a l'Ajuntament de Palafolls, és necessari calcular tant la mitjana aritmètica com la mediana de les retribucions.

A continuació, s'analitzaran aquests valors amb l'objectiu de demostrar que la retribució de la plantilla és equitativa i que no existeix bretxa salarial, a través de quatre exemples il·lustratius:

Lloc equivalent "Arquitecte tècnic, A2 – 20":

	1 Dona	1 Home	BSG
Mitjana	46.623,55 €	46.623,55 €	0 %
Mediana	46.623,55€	46.623,55€	0 %

Lloc equivalent "Agent PL C1 – 18":

	1 Dona	8 Homes	BSG
Mitjana FC	37.587,87€	37.587,87 €	0 %
Mediana FC	37.587,87 €	37.587,87 €	0%
	2 Dones	6 Homes	BSG
Mitjana FI	35.451,69 €	35.451,69 €	0 %
Mediana FI	35.451,69 €	35.451,69 €	0 %

Lloc equivalent "Aux. Administratiu/iva C2 – 12":

	11 Dones	2 Homes	BSG
Mitjana	23.929,12 €	23.929,12 €	0 %
Mediana	23.929,12 €	23.929,12 €	0 %

Lloc equivalent "Oficial 2ª de manteniment E/AP ":

	1 Dona	2 Homes	BSG
Mitjana	21.531,83 €	21.531,83 €	0 %
Mediana	21.531,83 €	21.531,83 €	0 %

De l'anàlisi de les retribucions i la distribució dels llocs de treball de l'Ajuntament de Palafolls es desprenen les següents conclusions generals:

1. Absència de bretxa salarial directa: Les retribucions són iguals per a homes i dones que ocupen llocs equivalents, evidenciant que l'Ajuntament aplica correctament el principi d'igualtat retributiva. Les diferències salarials observades responen exclusivament al grup de classificació, el nivell de destí consolidat en el lloc de treball i la jornada assignada, especialment en aquells llocs amb dedicació parcial com ara l'Escola de Música.
2. Presència de segregació horitzontal: S'observa una distribució diferenciada de les persones treballadores segons el gènere. Per una banda, les dones es concentren principalment en els



DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 22 de 32	SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28	



Ajuntament de Palafolls

àmbits d'educació, serveis socials, administració i tasques de suport. I per l'altra, els homes es concentren en els perfils tècnics (informàtica, manteniment, brigades, oficis) i en llocs vinculats a la seguretat pública (policia local).

3. *Segregació vertical parcial: En determinats àmbits, els llocs de màxima responsabilitat i direcció (Intervenció, Tresoreria, Educació, Direcció de la Llar d'Infants) estan ocupats per dones, fet que demostra que no existeix un sostre de vidre generalitzat. Tanmateix, en els serveis tècnics i brigades, els llocs de coordinació continuen ocupats exclusivament per homes.*

VII. OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Un cop fixada la situació de partida en el diagnòstic que figura dalt d'aquestes línies, es proposen com a objectiu general del Pla d'Igualtat assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones, homes i persones trans que presten els seus serveis per a aquest Ajuntament, ja sigui en qualitat de personal funcionari o laboral, contribuent a detectar i evitar possibles situacions, presents o futures, que no respectin el principi constitucional esmentat; i com a objectius específics:

1. *Promoure la paritat en la composició dels òrgans col·legiats de caràcter tècnic.*
2. *Promoure la presència equilibrada de dones i homes en aquells àmbits on hi ha una clara segregació de gènere, ja sigui per excés de dones (educació, serveis socials) o per excés d'homes (perfils tècnics i d'oficis).*
3. *Fomentar la formació en igualtat tant en l'accés a l'ocupació pública, com al llarg de la carrera professional.*
4. *Establir una protecció efectiva davant la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital.*
5. *Protegir i reparar l'efecte de la violència de gènere en l'àmbit del personal al servei d'aquest Ajuntament.*
6. *Fomentar l'ús d'una comunicació i un llenguatge igualitari i no sexista.*
7. *Facilitar en la mesura del possible la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que presten els seus serveis per a aquest Ajuntament.*
8. *Vetllar per què no es produeixin discriminacions retributives per raó de sexe en matèria de classificació i valoració dels llocs de treball.*

DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 23 de 32		
SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28		



VIII. DESCRIPCIÓ DE MESURES CONCRETES, TERMINI D'EXECUCIÓ I PRIORITZACIÓ D'AQUESTES

Amb la finalitat de complir els objectius fixats en el present Pla d'Igualtat, s'han establert una sèrie de mesures i accions concretes, que tracten de promoure la igualtat efectiva entre dones, homes i persones trans al si de les estructures organitzatives d'aquest Ajuntament, potenciant la formació en polítiques d'igualtat, l'ús d'un llenguatge no sexista, etc., al mateix temps que s'estableixen per a cada mesura els seus corresponents indicadors, per tal de facilitar la seva avaluació.

Les esmentades accions i mesures concretes proposades per tractar d'assolir els objectius fixats són les següents:

Objectiu 1.- Promoure la paritat en la composició dels òrgans col·legiats de caràcter tècnic.

- *Mesura 1.1.- Es tendirà a la presència equilibrada en la composició dels tribunals i resta d'òrgans de selecció, sempre i quan això no impliqui vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres.*
- *Mesura 1.2.- Es promourà la presència equilibrada de dones, homes i persones trans en les meses de negociació col·lectiva i en les comissions tècniques.*

Objectiu 2.- Promoure la presència equilibrada de dones i homes en aquells àmbits on hi ha una clara segregació de gènere, ja sigui per excés de dones (educació, serveis socials) o per excés d'homes (perfils tècnics i d'oficis).

- *Mesura 2.1.- S'analitzarà i s'adaptarà les bases de les convocatòries d'ocupació pública per eliminar qualsevol requisit o prova no essencial que pugui desincentivar la participació d'un gènere.*
- *Mesura 2.2.- Es mostrarà imatges de dones en llocs tècnics i d'oficis, i d'homes en llocs de serveis socials i educació.*

Objectiu 3.- Fomentar la formació en igualtat tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

- *Mesura 3.1.- En tots els temaris d'accés a l'ocupació pública, ja siguin per cobrir baixes temporals mitjançant les anomenades borses d'ocupació temporal, o per cobrir places en propietat es fixarà com a mínim un tema relatiu a polítiques d'igualtat.*
- *Mesura 3.2.- En matèria de formació s'ofertarà anualment almenys un curs que tingui relació amb les polítiques d'igualtat d'oportunitats i/o violència de gènere, que inclogui des del nivell bàsic, fins l'aplicació de l'enfocament de gènere, avaluació de l'impacte de gènere, pressupostos sensibles al gènere, etc. Per promoure la formació en la matèria esmentada, tant de dones com*

DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 24 de 32		
SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28		



d'homes, les bases de selecció o provisió de llocs de treball dels distints procediments selectius que incloguin una fase de valoració de mèrits en concepte de formació, contemplaran un apartat diferenciat relatiu a cursos de formació en matèria d'igualtat. Els cursos esmentats en matèria d'igualtat seran valorats en tots els casos i per a totes les convocatòries amb independència del lloc de treball que sigui objecte de selecció o provisió.

- Mesura 3.3.- S'ofertarà igualment formació referent al coneixement i tractament de la violència de gènere, a dos nivells: nivell bàsic i de perfeccionament, amb criteris amplis a professionals que treballin en atenció i tractament directe amb persones en situacions de vulnerabilitat i/o violència de gènere.

- Mesura 3.4.- Formar en igualtat al professorat que imparteix els cursos de formació interna, o prioritzar que tinguin formació, per tal que la perspectiva de gènere està present en la formació continua, així com un llenguatge i comunicació igualitària i inclusiva.

Objectiu 4.- Establir una protecció efectiva davant la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital.

- Mesura 4.1.- L'Ajuntament es compromet a difondre, aplicar i revisar periòdicament el Protocol, modificat, contra l'assetjament de l'Ajuntament de Palafolls, aprovat pel Ple el 25 de maig de 2018 i actualitzat segons l'acta de la Mesa de Negociació Col·lectiva de Matèries Comunes del Personal de 25 de setembre de 2023, assegurant-ne la correcta implementació, la formació del personal i la supervisió per part de la Comissió d'Igualtat.

Objectiu 5.- Protegir i reparar l'efecte de la violència de gènere.

- Mesura 5.1.- S'atendrà amb especial sensibilitat aquells casos de dones en situació de violència de gènere que afectin al personal al servei de l'Ajuntament. Es prestarà especial atenció a la confidencialitat i tractament reservat de les situacions esmentades.

- Mesura 5.2.- Consolidació de les mesures existents com: excedències, reduccions de jornada, permisos i qualssevol altres que es puguin acordar en ares a les gestions i tràmits, la recuperació integral de les afectades i a la protecció de la seva integritat física, així com la de la seva família.

- Mesura 5.3.- Totes les mesures relacionades amb la violència de gènere o violència sexual hauran de tramitar-se de forma preferent i a través de procediments especialment àgils que garanteixin la seva eficàcia.

- Mesura 5.4.- L'Ajuntament vetlarà per què els serveis encarregats d'atendre els casos de violència de gènere que es puguin detectar, rebin una formació específica en la matèria.

Objectiu 6.- Fomentar l'ús d'una comunicació i un llenguatge igualitari i no sexista, ni androcèntric.

DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 25 de 32		
SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28		



- Mesura 6.1.- L'Ajuntament posarà en marxa els mitjans necessaris per tal que tot document, model de sol·licituds, normes, escrits administratius, comunicacions institucionals, etc., respectin en la seva redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista, igualitari i que inclogui a totes les persones, homes i dones, evitant en les expressions públiques un llenguatge que suposi menyspreu per a qualsevol grup o per raó de sexe.

- Mesura 6.2.- Igualment, l'Ajuntament vetlarà per què en les imatges que es difonguin a través de les seves comunicacions, el seu lloc web, etc., es posi especial atenció en no reproduir estereotips de gènere, possibilitat així generar noves imatges i models que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones, homes i persones trans.

- Mesura 6.3.- L'Ajuntament impulsarà accions formatives per tal que el personal al seu servei tingui eines que li facilitin la utilització d'un llenguatge i una comunicació igualitària i no exclouent.

- Mesura 6.4.- L'Ajuntament posarà els mitjans necessaris per a la recollida de la informació desagregada per sexes, en tots i cadascun dels seus departaments i la publicació d'aquestes estadístiques periòdicament que possibilitin i divulguin la realitat de la presència de dones, homes i persones trans en l'activitat municipal.

Objectiu 7.- Facilitar en la mesura de les possibilitats la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

- Mesura 7.1.- Pel que fa a la flexibilitat horària contemplada en la legislació sobre ocupació pública, la mateixa es podrà gaudir pel personal d'oficines i serveis burocràtics entre les 7.30 hores i les 16:30 hores, sent aquestes les hores límit d'entrada i sortida, respectivament, i sempre que les necessitats dels serveis no ho impedeixin. La resta de personal gaudirà de la flexibilitat esmentada en les condicions i amb els requisits que per a cada cas concret s'estableixin, atenent les necessitats dels serveis; si bé l'Administració facilitarà l'exercici d'aquest dret pels empleats i empleades que sol·licitin acollir-se al mateix.

L'horari de presència obligatòria del personal d'oficines i serveis burocràtics al seu lloc de treball es fixa entre les 9 a 14 hores, deixant als resguard els descansos reglamentaris i sense perjudici d'allò disposat per a la flexibilitat i la reducció de jornada. La distribució de la jornada de treball del personal d'oficines i serveis burocràtics es realitzarà en còmput setmanal i dins dels marges de flexibilitat fixat en el paràgraf primer de la present mesura. La resta de personal al servei de l'Ajuntament es regirà per les plantilles i horaris que tinguin aprovats.

- Mesura 7.2.- L'Ajuntament juntament amb la representació legal de les persones treballadores informarà de les mesures en matèria de conciliació a les que poden acollir-se les empleades i empleats.

DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 26 de 32	SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28	



- Mesura 7.3.- L'Ajuntament es compromet a dissenyar una campanya específica dirigida al personal sobre la importància de la coresponsabilitat i el repartiment de tasques, informant als homes sobre els seus drets per fomentar la utilització dels permisos parentals.

- Mesura 7.4.- La tramitació de les sol·licituds relacionades amb les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral previstes en la normativa vigent es despatxaran amb caràcter preferent, evitant dilacions indegudes, per tal que totes les persones que reuneixin les condicions establertes per al seu gaudi puguin accedir al mateix en un termini raonable de temps que es fixa en deu (10) dies a comptar des de la presentació de la sol·licitud.

Objectiu 8.- Vetllar per què no es produeixin discriminacions retributives per raó de sexe en matèria de classificació i valoració dels llocs de treball.

- Mesura 8.1.- L'Ajuntament i els representants dels empleats públics i representants sindicals vetllaran per què les retribucions de tot el personal al servei del mateix no impliquin cap tipus de discriminació per raó de sexe, ni directament ni indirecta. A tal efecte, quan es procedeixi a una nova catalogació de tots els llocs de treball o revisió global de la relació de llocs de treball, es prestarà especial atenció per tal que no es produeixi cap tipus de desigualtat salarial que no estigui justificada amb criteris objectius. Amb aquest propòsit es realitzarà un estudi de situació respecte les retribucions salarials en funció del sexe, departaments, grups, etc., donant-se compte en la Comissió d'Igualtat dels resultats obtinguts per diagnosticar on es produeixen les desigualtats i per què, incorporant-les al Pla.

En la mateixa línia, es prestarà especial atenció a què no es produeixi cap tipus de discriminació salarial per raó de sexe en tots aquells supòsits de creació i reclassificació singular de llocs de treball.

IX.- IDENTIFICACIÓ DELS MITJANS MATERIALS I HUMANS NECESSARIS

Per garantir el correcte desenvolupament, aplicació, seguiment i avaluació de les mesures incloses en aquest Pla d'Igualtat, es defineixen a continuació els mitjans humans i materials que l'organització posarà a disposició: personal tècnic i administratiu de suport a la Comissió d'Igualtat, responsables de recursos humans i altres serveis implicats; accés a les dades laborals i retributives necessàries per a l'anàlisi i la presa de decisions; eines informàtiques per al registre i seguiment d'indicadors; espais per a reunions i sessions de treball; així com pressupost per a formació, assessorament extern i activitats de difusió relacionades amb la igualtat, condicionat a l'existència de la partida pressupostària corresponent.

Aquests recursos permetran dur a terme un seguiment continuat i una avaluació efectiva de les mesures implementades.

DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 27 de 32	SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28	



AJUNTAMENT DE PALAFOLLS
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original. Comprovi l'autenticitat del document a
<https://bpm-palafolls.cat/OAC/ValidarDoc.jsp> - Utilitzi el Codi Segur de Verificació que apareix a la capçalera.



X. CALENDARI D'ACTUACIONS

A la vista dels objectius específics detallats en l'apartat VII d'aquest Pla, i donada la previsió de durada de quatre (4) anys, es proposa el següent calendari d'actuacions, que podrà ser modificat si les circumstàncies ho aconsellen:

Objectiu 1: Promoure la paritat en la composició dels òrgans col·legiats tècnics

- Any 1: Revisió de la composició actual; establir criteris de paritat.
- Any 2: Difusió i aplicació dels criteris en nous nomenaments.
- Any 3: Seguiment de la composició i ajustos necessaris.
- Any 4: Avaluació final de la paritat i propostes de millora.

Objectiu 2: Promoure la presència equilibrada de dones i homes en aquells àmbits on hi ha una clara segregació de gènere

- Any 1: Analitzar la distribució de gènere en tots els àmbits i definir les mesures necessàries per equilibrar la presència de dones i homes.
- Any 2: Aplicar les mesures establertes i realitzar activitats de sensibilització.
- Any 3: Comprovar l'efectivitat de les mesures, ajustar-les si cal.
- Any 4: Avaluació final i propostes de millora.

Objectiu 3: Fomentar la formació en igualtat

- Any 1: Inventari de necessitats formatives; elaboració del pla de formació.
- Any 2: Inici de les formacions i tallers pràctics.
- Any 3: Formacions avançades; avaluació de l'impacte.
- Any 4: Reforç formatiu i actualització de continguts.

Objectiu 4: Protegir davant assetjament sexual i per raó de sexe

- Any 1: Difusió del Protocol vigent; sessions informatives.
- Any 2: Formació específica sobre Protocol i simulacions pràctiques.
- Any 3: Revisió i ajust del Protocol; seguiment d'incidències.
- Any 4: Avaluació de l'efectivitat i actualització del Protocol si cal.

Objectiu 5: Protegir i reparar efectes de la violència de gènere

- Any 1: Sensibilització interna; detecció de possibles casos.
- Any 2: Protocol d'acompanyament i mesures de suport.
- Any 3: Seguiment dels casos; sessions de suport continuat.
- Any 4: Avaluació de l'impacte de les mesures i ajustos necessaris.

Objectiu 6: Fomentar una comunicació i llenguatge igualitari

- Any 1: Elaboració de guia de llenguatge; tallers de comunicació.
- Any 2: Seguiment de l'ús del llenguatge i accions correctives.
- Any 3: Campanyes internes i reforç de bones pràctiques.
- Any 4: Avaluació de l'impacte i actualització de la guia.

PLAÇA MAJOR, 11 ♦ 08389 PALAFOLLS (BARCELONA)
TELÈFON 93 7620043 ♦ TELEFAX 93 7652211 ♦ E-MAIL palafolls@palafolls.cat

DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 28 de 32		
SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28		



Objectiu 7: Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- Any 1: Diagnosi de necessitats i recollida de propostes.
- Any 2: Aplicació de mesures de conciliació i flexibilitat horària.
- Any 3: Seguiment de la satisfacció i ajust de les mesures.
- Any 4: Avaluació de l'efectivitat i recomanacions per millorar.

Objectiu 8: Vetllar per la igualtat retributiva

- Any 1: Recollida de dades retributives i càlcul de la BSG.
- Any 2: Anàlisi de desigualtats i propostes de mesures correctives.
- Any 3: Implementació de les mesures correctives.
- Any 4: Seguiment dels resultats, revisió anual de la BSG i ajustos necessaris.

XI. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

Objectiu 1.- Promoure la paritat en la composició dels òrgans col·legiats de caràcter tècnic:

- Mesura 1.1.- Paritat en els òrgans:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: Percentatge d'homes i dones presents en tots els òrgans col·legiats de caràcter tècnic convocats.
- Mesura 1.2.- Paritat en les meses de negociació:
- Responsables: Ajuntament i Organitzacions Sindicals.
- Indicadors: Percentatge d'homes i dones nomenats per cada part durant la vigència del Pla.

Objectiu 2.- Promoure la presència equilibrada de dones i homes en aquells àmbits on hi ha una clara segregació de gènere

- Mesura 2.1.- Temaris:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: Paritat d'homes i dones en els llocs de treballs.
- Mesura 2.2.- Gràfics:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: Il·lustracions d'homes i dones desenvolupen diferents llocs de treballs.

Objectiu 3.- Fomentar la formació en igualtat tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional:

- Mesura 3.1.- Temaris:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: Percentatge de convocatòries d'accés i temaris d'igualtat incorporats.
- Mesura 3.2.- Formació en igualtat:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: Percentatge, número i tipologia de cursos ofertats anualment relacionats amb les polítiques d'igualtat; percentatge d'homes i dones que participen en els cursos esmentats; percentatge de persones de l'Ajuntament formats en igualtat.
- Mesura 3.3.- Formació en violència de gènere:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 29 de 32		
SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martínez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28		



- Indicadors: Percentatge, número i tipologia de cursos ofertats anualment referits a violència de gènere; percentatge d'homes i dones que participen en els cursos esmentats; percentatge de persones de l'Ajuntament formades en violència de gènere.
- Mesura 3.4.- Formació en igualtat del professorat:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: Percentatge i nombre de cursos el professorat dels quals està format en igualtat.

Objectiu 4.- Establir una protecció efectiva davant la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital:

- Mesura 4.1.- Protocol en cas d'assetjament sexual:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: Compliment de les dates acordades per a l'elaboració del protocol i posterior compliment del protocol i dels procediments acordats en el cas de denúncia i/o queixa.

Objectiu 5.- Protegir i reparar l'efecte de la violència de gènere:

- Mesura 5.1.- Atenció en casos de violència de gènere:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: nombre de casos atesos.
- Mesura 5.2.- Permisos, excedències, etc. davant casos de violència de gènere:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: nombre de sol·licituds per tipus.
- Mesura 5.3.- Procediments àgils i mesures de protecció eficaç davant casos de violència de gènere
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: termini de tramitació del procediment.
- Mesura 5.4.- Formació en matèria de violència de gènere:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: Nombre d'empleades i empleats per departaments que han participat en els cursos.

Objectiu 6.- Fomentar l'ús d'una comunicació i un llenguatge igualitari i no sexista ni androcèntric:

- Mesura 6.1.- Documents, escrits i comunicacions llenguatge no sexista ni androcèntric:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: Nombre de documents i comunicacions detectades que necessiten millorar, classificats per departaments.
- Mesura 6.2.- Difusió d'imatges sense estereotips:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: Nombre d'accions formatives i de dones i homes que hagin participat en les accions formatives en llenguatge no sexista.
- Mesura 6.3.- Accions formatives llenguatge no sexista ni androcèntric:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 30 de 32		
SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28		



Ajuntament de Palafolls

- Indicadors: Nombre d'accions formatives i de dones i homes que hagin participat en les accions formatives en llenguatge no sexista.
- Mesura 6.4.- Publicació d'estadístiques:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: Percentatge i nombre de dones i homes en l'activitat municipal.

Objectiu 7.- Facilitar en la mesura del possible la conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

- Mesura 7.1.- Flexibilitat horària:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: Nombre de dones i homes que sol·liciten flexibilitat.
- Mesura 7.2.- Informació de mesures de conciliació.
- Responsables: Ajuntament i Organitzacions Sindicals.
- Indicadors: Nombre accions formatives.
- Mesura 7.3.- Campanya de foment de la coresponsabilitat de tasques:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: Nombre de campanyes i d'homes que sol·licitin permís parentals.
- Mesura 7.4.- Permisos per malaltia greu de familiars:
- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.
- Indicadors: Nombre de sol·licituds desagregades per sexe.
- Mesura 7.5.- Tramitació preferent sol·licituds de conciliació:
- Responsables: Ajuntament i Organitzacions Sindicals.
- Indicadors: Nombre de dies de tramitació.

Objectiu 8.- Vetlar per què no es produeixi discriminacions retributives per raó de sexe en matèria de classificació i valoració dels llocs de treball:

- Mesura 8.1.- No discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe:
- Responsables: Ajuntament, Comissió d'Igualtat i Organitzacions Sindicals.
- Indicadors: Nombre de casos detectats i tipologia.

XII. COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Per tal de dur a terme el seguiment del grau del compliment del present Pla d'Igualtat es crea una Comissió d'Igualtat, que estarà constituïda de la següent manera:

- En representació de l'Administració: Alcaldia i la regidoria amb competències en matèria d'igualtat.
- En representació del personal empleat públic: un/a representant de cadascun dels sindicats integrants de la Mesa General de Negociació d'aquest Ajuntament.
- En representació del personal municipal tècnic: persones adscrites a l'Àrea de Recursos Humans i a l'Àrea de Serveis Socials, amb la assistència de la Secretaria de la Corporació.

DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 31 de 32		
SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28		



Els membres de la Comissió seran designats per decret d'Alcaldia i comptaran amb veu i vot, excepte la Secretaria, que actuarà amb veu però sense vot.

Es procurarà mantenir la paritat de gènere en la composició de la Comissió.

La Comissió establirà en la seva primera reunió els criteris de valoració del grau de compliment del Pla d'Igualtat amb referència als indicadors fixats en l'apartat setè d'aquest Pla.

La Comissió té, igualment, encomanada la funció d'analitzar i impulsar les actualitzacions que es puguin obtenir del diagnòstic de situació conforme es desenvolupin els mitjans informàtics que facin factible la posada al dia dels mateixos.

La Comissió esmentada s'encarregarà així mateix de controlar, vigilar i elevar, si escau, propostes de modificació de les circumstàncies discriminatòries que pugui detectar en el desenvolupament de les seves comeses a l'òrgan competent per a la correcció de les mateixes.

Pel que fa al seu funcionament, la Comissió es reunirà amb caràcter semestral, sota la presidència de l'Alcaldia, per donar compte de les actuacions dutes a terme durant el període esmentat i per impulsar les mesures contingudes en el present Pla i totes aquelles que puguin promoure la igualtat efectiva entre homes i dones en l'àmbit que li compet.

Així mateix, la Comissió podrà reunir-se amb caràcter extraordinari quan ho determini la Presidència o ho sol·liciti alguna de les parts per tractar assumptes que no es puguin postergar en atenció a la seva urgència.

Pel que fa a la vàlida composició de la Comissió per tractar els assumptes continguts en l'ordre del dia, es requerirà en primera convocatòria la presència efectiva de la Presidència i la Secretaria, o de les persones que els substitueixin, i d'almenys la meitat de cadascuna de les representacions política i sindical. En segona convocatòria, mitja hora després, només serà necessària la presència de la Presidència i la Secretaria, o de les persones que els substitueixin, i d'almenys un representant sindical.

Pel que fa a les votacions, els assumptes s'entendran aprovats per majoria simple de cadascuna de les representacions, si bé s'estableix el vot ponderat amb referència al Ple, per als representants dels Grups Polítics, i a la Mesa General de Negociació, per a la representació sindical.

La Comissió elegirà la persona que hagi de realitzar les funcions de Secretaria de la mateixa en la seva primera reunió. Aquesta complirà les funcions que amb caràcter general es fixen per a aquest òrgan a la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques -LPACAP-.

La Comissió es regirà en la resta d'aspectes pel que disposen amb caràcter general els articles 15 a 20 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.

DOCUMENT ANUNCI	ÒRGAN SECRETARIA	EXPEDIENT 2025/000002/1287
Codi Segur de Verificació: e22a856a-749b-496b-be0b-4fe9d8c1a322 Origen: Administració Identificador document original: ES_L01010014_2025_25552240 Data d'impressió: 21/10/2025 12:34:38 Pàgina 32 de 32	SIGNATURES 1.- Francesc Alemany Martinez (TCAT) (ALCALDE), 21/10/2025 12:28	



Qualsevol persona que treballi a l'Ajuntament podrà posar en coneixement de la Comissió qualsevol situació discriminatòria que s'hagi produït o que es pugui produir.

XIII. DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Les parts signants del present Pla d'Igualtat es comprometen a donar-li la deguda difusió entre tots els empleats i empleades que conformen la plantilla d'aquest Ajuntament, a l'objecte del seu coneixement i sensibilització. Còpia del mateix es publicarà al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, al tauler d'anuncis de l'Ajuntament i al seu lloc web.

XIV. VIGÈNCIA

La durada del l Pla d'Igualtat dels empleats i empleades públics d'aquest Ajuntament o es fixa en quatre (4) anys, comptats a partir del dia següent al de la seva aprovació pel Ple de la Corporació. Expirat el termini esmentat de quatre (4) anys, el present Pla s'entendrà prorrogat, de manera expressa, per períodes anuals fins l'aprovació d'un nou Pla.

El Present Pla es configura com un Annex al Conveni Col·lectiu i Acord de Condicions de Treball entre aquest Ajuntament i el personal al seu servei.

Signat electrònicament a la data que consta a l'encapçalament

