



Ajuntament de  
**PALAU-SOLITÀ  
I PLEGAMANS**

## **ANUNCI**

El Ple de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans, en sessió de data 27 de novembre de 2025, adoptà l'acord d'aprovar inicialment la modificació del Reglament de la Comissió del Pla Intern d'Igualtat de Palau-solità i Plegamans, un cop finalitzada l'exposició pública i definitivament aprovada, es publica íntegrament el text del Reglament, d'acord amb el que disposa l'article 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, que entra en vigor el dia següent de la seva publicació atès que ja ha transcorregut el termini establert a l'article 65.2 de la Llei 7/85 de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

Si es vol impugnar el present acord, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos, a comptar de l'endemà de la seva publicació, d'acord amb els articles 112.3 LPACAP i 10.1.b) LJCA.

Tot això sense perjudici que pugui exercitar-se, si és el cas, qualsevol altre recurs que s'estimi pertinent.

L'alcalde  
Oriol Lozano Rocabruna

Palau-solità i Plegamans, 23 de febrer de 2026

## **ANNEX**



## **REGLAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL III PLA D'IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT DE PALAU-SOLITÀ I PLEGAMANS (2024-2028)**

### **EXPOSICIÓ DE MOTIUS**

Malgrat els esforços realitzats al llarg d'aquestes últimes dècades des de les diferents administracions públiques i col·lectius socials, les desigualtats entre homes i dones continuen reproduint-se, materialitzant-se en discriminacions per raó de sexe, gènere i opcions heterodisidents. Diverses dades demostren que continua existint una discriminació en l'accés al treball, una diferència salarial important, un sostre de vidre que no permet a les dones la seva promoció en segons quins àmbits i les violències masclistes que tenen com a màxima expressió els feminicidis.

Des de fa molts anys l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans ha desenvolupat accions a fi d'avançar en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, però les noves realitats a les que hem de fer front avui ens obliguen a replantejar-nos aquest tipus d'intervencions i anar més enllà, dotant de contingut teòric les línies d'actuació política envers aquest tema. El repte actual és aconseguir introduir la perspectiva de gènere i interseccional en tots els espais de la planificació municipal.

Per això, s'aprova el III Pla d'igualtat intern, els objectius del qual són:

#### **Objectius generals:**

- Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i les polítiques de l'Ajuntament, com a ens líder i exemplar en l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en la societat.
- Identificar obstacles persistents en la consecució de la igualtat real de gènere en el si de l'organització.
- Desenvolupar mesures concretes per seguir avançant cap a la igualtat real entre dones i homes i persones no cisheteronormatives en l'organització.

#### **Objectius específics:**

- Donar a conèixer el Pla d'igualtat al conjunt del personal i càrrecs polítics.
- Afavorir la sensibilització del personal i càrrecs polítics de l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats i equitat de gènere.
- Consolidar la figura d'igualtat dins de cada àrea i servei de l'Ajuntament.
- Revertir la baixa participació masculina en activitats relacionades amb la igualtat d'oportunitats i l'equitat de gènere.
- Esmenar usos residuals de llenguatge androcèntric.
- Millorar el grau de satisfacció del personal de l'Ajuntament en relació amb l'accés a informació necessària pel desenvolupament de les funcions que li són assignades, així com d'altra informació corporativa d'interès.
- Treballar per a l'erradicació de la segregació horitzontal de gènere.



- Conèixer el nivell de qualificació del personal per tal de poder fer planificació de la carrera professional.
- Millorar la comunicació i la difusió de l'oferta formativa.
- Conèixer la distribució del pressupost adreçat a formació.
- Comptar amb una política de desenvolupament professional a l'Ajuntament.
- Incorporar la perspectiva de gènere en la política de personal.
- Incorporar la perspectiva de gènere en la salut laboral.
- Millorar el coneixement del personal de la política preventiva de l'Ajuntament.
- Analitzar la bretxa salarial.
- Donar suport a les cures.
- Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
- Prevenir i abordar les violències masclistes i LGTBIA-fòbiques a la feina.

## **ESTRUCTURA I METODOLOGIA**

### **CAPÍTOL 1. DISPOSICIONS GENERALS**

#### **Article 1.- Objecte del Reglament i naturalesa i règim jurídic de la Comissió de seguiment**

1. El present Reglament té com a objecte regular el funcionament intern de la Comissió de seguiment, constituïda en el marc de l'elaboració i aprovació del III Pla d'igualtat intern.
2. La Comissió de seguiment es constitueix com un òrgan col·legiat, de caràcter valoratiu i consultiu.
3. La Comissió de seguiment es regirà per les disposicions contingudes en el present Reglament, i d'acord, en tot cas, amb el que disposa la Llei 3/2007, de 22 de març, i el Capítol II, Secció Tercera, del Títol Preliminar de la Llei 40/2015 d'1 d'octubre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques.

#### **Article 2.- Finalitat i funcions de la Comissió de seguiment**

1. La Comissió exercirà les següents funcions amb la finalitat de garantir el compliment dels objectius i la consolidació dels principis d'igualtat de gènere al llarg del període de vigència del Pla, establert per un període de quatre anys:
  - Supervisió de l'Aplicació del Pla. La Comissió serà responsable de monitorar l'aplicació pràctica de les mesures contingudes en el Pla d'igualtat, avaluant la seva implementació en els diferents àmbits i departaments de l'Ajuntament.
  - Recopilació de Dades i Indicadors. Es durà a terme la recopilació de dades i indicadors rellevants que permetin mesurar l'impacte i l'eficàcia de les accions implementades en el marc del Pla d'igualtat. Aquesta tasca inclourà la revisió periòdica de la informació estadística i la seva presentació davant l'òrgan competent.



Ajuntament de  
**PALAU-SOLITÀ  
I PLEGAMANS**

- Avaluació d'Indicadors de Gènere. La Comissió analitzarà les dades relacionades amb la igualtat de gènere, incloent-hi aspectes com la participació laboral, les oportunitats de promoció, els salaris, i altres indicadors rellevants. Aquesta avaluació permetrà identificar desigualtats i proposar ajustaments per a la consecució d'objectius igualitaris.
- Identificació de Nous Objectius. Amb una perspectiva dinàmica, la Comissió proposarà nous objectius i accions específiques que es puguin incorporar al Pla d'igualtat per millorar les pràctiques existents i abordar noves qüestions que puguin sorgir al llarg del període de vigència del Pla.
- Elaboració d'Informes Periòdics. Es realitzaran informes periòdics que recullin els resultats de les avaluacions i suggeriments per a la millora contínua del Pla d'igualtat. Aquests informes seran presentats a l'òrgan competent i es posaran a disposició de tots els membres de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans.
- Col·laboració amb les Àrees Responsables. La Comissió establirà un diàleg continu amb les àrees i departaments responsables de la implementació de les mesures del Pla d'igualtat, proporcionant orientació i suport per a la correcta execució de les accions planificades.
- Sensibilització i Formació. Promoció d'accions de sensibilització i formació destinades a tot el personal de l'Ajuntament, amb l'objectiu de fomentar la consciència i el coneixement sobre la importància de la igualtat de gènere.

Amb aquestes funcions, la Comissió de seguiment jugarà un paper clau en la consolidació d'un entorn laboral igualitari i just al si de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans durant el període de quatre anys establert pel Pla d'igualtat.

### **Article 3.- Composició de la Comissió de seguiment**

1. La Comissió de seguiment haurà de comptar amb representació de l'Ajuntament i de les persones treballadores i podrà estar conformada o no per les mateixes persones que la Comissió negociadora.
2. Les persones que formen part de la Comissió negociadora, constituïda de manera paritària, del III Pla d'igualtat intern acorden constituir la Comissió de seguiment amb les mateixes persones, quedant la composició de la següent forma:
  - Per part de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans:
    - o Regidora d'Igualtat, feminismes i Polítiques LGTBIQ+
    - o Gerent i representant de la part política
    - o Cap del servei de Recursos Humans
    - o Tècnica d'Igualtat
  - Per part de la representació legal de les persones treballadores:
    - o Representant de la Junta de Personal
    - o Representant de la Junta de Personal
    - o Representant de la Comissió de salut laboral dins el Comitè d'Empresa
    - o Representant de la Comissió d'igualtat dins el Comitè d'Empresa



3. La Comissió de seguiment s'encarregarà de garantir un seguiment adient de les mesures recollides en el Pla d'igualtat, així com de vetllar per la correcta implementació i compliment d'aquestes.
4. La Comissió de seguiment podrà dotar-se, de ser necessari, dels mitjans d'assessorament puntual i periòdic que precisi pel desenvolupament de la seva tasca.
5. La designació, revocació i substitució de representants de cadascuna de les parts, correspondrà a l'Alcaldia i serà lliure i no sotmesa a més requisit que la notificació a tal efecte a la Comissió de seguiment de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans.
6. No podran ser integrants de la Comissió de seguiment les persones físiques condemnades per sentència judicial per violència masclista. Tampoc podran ser-ho les que hagin estat objecte de sanció o expedient per aquests motius.
7. El mandat de les persones membres de la Comissió de seguiment s'entén assignat als càrrecs polítics, sindicals i tècnics que ostenten els/les dits/es membres. Quan es produeixin canvis en la titularitat es procedirà a registrar les dades dels i les nous titulars.
8. La Comissió de seguiment així constituïda rebrà, si no acredita tenir, formació bàsica en Igualtat d'Oportunitats i perspectiva de gènere.
9. Podran assessorar a la Comissió i/o als seus membres, amb veu, però sense vot, personal tècnic municipal que exerceixi funcions relacionades amb les matèries objecte d'aquest òrgan, a proposta del/a titular de la competència i qualsevol persona, invitada per les persones membres de la Comissió, amb acreditada competència en la matèria a tractar.

#### **Article 4.- Drets i Deures de les persones membre de la Comissió de seguiment**

1. La pertinença a la Comissió de seguiment, s'entendrà d'acord amb els criteris següents:
  - Compromís
  - Voluntarietat
  - Assistència a reunions. Les absències injustificades i reiterades de membres de la Comissió podrà donar lloc a la proposta de substitució, que es dirigirà al representant legal del col·lectiu que hagi proposat el seu nomenament.
2. Seran drets de les persones membres de la Comissió de seguiment:
  - Assistir a les reunions de la Comissió.
  - Presentar propostes i suggeriments a la Comissió.
  - Sol·licitar informació d'interès relativa als assumptes de la Comissió, a través de la Presidència.
3. Seran deures de les persones membres de la Comissió de seguiment:
  - Respectar i complir el present reglament, així com els acords i disposicions que la Comissió adopti dins de l'àmbit de la seva competència.
  - Assistir a les sessions a les que siguin convocades.
  - Mantenir correctament informat el col·lectiu o sector que representen.



- Exercir els encàrrecs que se les assigni.

## **Article 5.- Òrgans de govern**

1. Els òrgans de govern de la Comissió són: el Ple de la Comissió i la Presidència.
2. Ple. El Ple de la Comissió és l'òrgan superior de deliberació i decisió de la Comissió, integrat per totes les persones membres de la mateixa. Les seves funcions són:
  - Conèixer el procés d'execució del III Pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans.
  - Proposar actuacions a desenvolupar per a l'èxit de la igualtat entre gèneres seguint els objectius i àrees del III Pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans.
  - Aprovar la constitució de Comissions o Grups de treball, per a l'estudi de temes concrets relacionats amb l'àmbit d'actuació d'aquesta Comissió, a iniciativa de la Presidència i/o a petició de la majoria de les seves persones membres.
  - Valorar els informes i/o estudis elaborats per les Comissions o Grups de Treball que per aquest efecte es constitueixin.
3. Presidència. La Presidència serà exercida per la persona que ocupi la Regidoria que ostenti la delegació i responsabilitats en matèria d'igualtat, en nom propi o en qui delegui. Són funcions del President o la Presidenta de la Comissió:
  - Ostentar la representació de la Comissió.
  - Formar l'ordre del dia, convocar les sessions del Ple de la Comissió i presidir-les, moderant el desenvolupament dels debats.
  - Resoldre qualsevol assumpte que, pel seu caràcter urgent i inajornable, així ho aconsellés, sense perjudici de donar compte en la següent sessió que celebrés el Ple de la mateixa.
  - Resoldre els empats que es puguin produir en les votacions dels acords del Ple de la Comissió, exercint el vot de qualitat.
  - Les altres funcions que li siguin encomanades o delegades pel Ple de la Comissió.
4. Secretaria de la Comissió. El nomenament del Secretari o Secretària del Ple de la Comissió recaurà en un membre de la plantilla de l'Ajuntament adscrit/a, si és possible, al Departament de Recursos Humans o d'Igualtat, feminismes i Polítiques LGTBIQ+ o bé es realitzarà de forma rotatòria entre les persones membres de la Comissió, previ consens. Les seves funcions seran:
  - Traslladar les convocatòries de les sessions de la Comissió, per ordre de Presidència.
  - La redacció i autorització de les actes de la Comissió, així com l'expedició de certificacions dels acords.
  - Les altres que li siguin encomanades per la Presidència o pel Ple.
5. Comissions de Treball. Es podran crear comissions de treball de caràcter tècnic i administratiu amb la forma d'organització i funcionament que s'estimin oportunes pel Ple de la Comissió, podent participar institucions, entitats o persones diferents de les



representades en el mateix Ple. Aquestes comissions exerciran les funcions que encomani o delegui el mateix Ple de la Comissió.

#### **Article 6.- Funcionament de la Comissió**

1. La Comissió es reunirà, amb caràcter ordinari i prèvia convocatòria, de forma trimestral, i amb caràcter extraordinari quan així s'acordi.
2. Les sessions ordinàries es convocaran amb un mínim de set dies naturals d'antelació, a excepció de les extraordinàries, que podran ser convocades en un termini menor.
3. Les convocatòries es remetran per qualsevol mitjà telemàtic que deixi constància, incloent-hi lloc, data, hora i ordre del dia, i haurà d'anar acompanyada, si s'escau, de la documentació corresponent.
4. La Comissió es constituirà de forma vàlida amb l'assistència del 50% del nombre de membres de la mateixa.
5. Quan els assumptes a tractar ho facin necessari, es podran crear subcomissions i/o grups de treball i es podrà sol·licitar la participació de personal especialitzat en la matèria.
6. L'adopció d'acords, si s'escau, es produeix mitjançant votació ordinària, i aquests s'adoptaran, com a normal general, per majoria simple.
7. En cas d'empat en la votació, s'efectuarà nova votació i, en cas de persistir l'empat, decidirà el vot de qualitat de la Presidència.
8. En tot allò no contemplat en el present article, s'aplicarà el que es disposa al Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats locals.

#### **Article 7.- Desenvolupament de les sessions de la Comissió de seguiment**

1. L'Ordre del dia de les sessions haurà de constar en la convocatòria i serà facilitat a les persones integrants de la Comissió. Com a regla general, el primer punt de l'ordre del dia de cada sessió serà l'aprovació de l'acta de la sessió anterior.
2. En l'Ordre del dia de les sessions ordinàries després de detallar-se els assumptes que s'inclouen, s'hi incorporarà un apartat relatiu a assumptes diversos.
3. De les reunions celebrades, la Secretaria aixecarà la corresponent acta, en la qual farà constar els acords adoptats i les tasques de cada membre de la Comissió en compliment amb les accions del Pla d'igualtat intern. L'acta es remetrà a totes les persones que integren la Comissió, per a la seva lectura i aprovació en la propera reunió que es celebri.
4. Dites actes, un cop aprovades, es publicaran a la Intranet municipal.
5. La Presidència, o la persona en qui delegui, dirigirà les sessions i ordenarà els debats, buscant consens entre les parts. Si aquest no fos possible, es procedirà a la votació, que adoptarà els acords per majoria simple de les persones integrants presents que tinguin dret a vot. En cas d'empat, la Presidència o persona en qui delegui, tindrà vot de qualitat.



Ajuntament de  
**PALAU-SOLITÀ  
I PLEGAMANS**

6. Les persones representants de la Comissió de seguiment, així com qualsevol altra persona a qui tècnicament sigui requerida en una reunió i que tindrà veu però no vot, respectaran la confidencialitat dels assumptes que s'hi tractin, així com de la documentació i dades que s'aporten.

### **Article 8.- Modificacions del Reglament**

Les modificacions o reformes que es puguin plantejar en el present Reglament hauran de realitzar-se pel mateix procediment pel qual ha sigut aprovat el mateix.

### **DISPOSICIÓ FINAL**

Aquest Reglament, una vegada aprovat definitivament, entrarà en vigor al dia següent al de la publicació íntegra del seu text en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, sempre i quan hagi transcorreguts els terminis establerts en l'article 70.2 i 65.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local i restarà en vigor mentre no s'acordi la seva modificació o derogació.