Pla d'igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes.

Ajuntament de Bellpuig 2025-2029

Desembre 2025

Índex

Introducció 4

Marc Normatiu Referencial 7

Àmbit internacional 7

Àmbit comunitari 7

Àmbit estatal 8

Àmbit català 11

Marc Conceptual Referencial 12

Metodologia 16

Informe diagnòstic per àmbits 18

Retribucions. Auditoria salarial 22

Introducció 22

Fitxa de l'organització 23

Diagnòstic 24

Dades de l'organització 24

Anàlisi dels llocs de treball. 26

Anàlisi del sistema retributiu. comparativa salarial dels llocs d'igual valor 32

Mitjanes de retribució efectiva segons els llocs d'igual valor (agrupacions) 34

Mitjanes de retribució efectiva segons els llocs d'igual valor (agrupacions) 35

Mitjanes de retribució equiparada segons els llocs d'igual valor (agrupacions) 36

Medianes de retribució efectiva segons els llocs d'igual valor (agrupacions) 38

Medianes de retribució equiparada segons els llocs d'igual valor (agrupacions) 40

Conclusions AUDITORIA RETRIBUTIVA: 41

Pla d'actuació 43

Objectiu general 43

Pla acció 43

Objectius i mesures 43

Retribució 43

Accions 44

Calendari 46

Cronograma 48

Pla d'acció 49

Objectius per àmbits: 49

1.- Àmbit Cultura i gestió Organitzativa. 49

2.- Classificació professional. Condicions de treball. 50

3.- Infrarepresentació Femenina. 50

4.- Procés de selecció i contractació. Accés a l'organització. 50
5.- Formació. 50
6. Exercici corresponsable de drets de la vida personal, familiar i laboral. 51
7.- Comunicació no sexista. 51
8.- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. 51
9.- Retribucions. 52
Fitxes d'accions 52
Àmbit: Cultura i gestió organitzativa 52
Àmbit: Classificació Professional. Condicions de treball. 56
Àmbit Infrarepresentació Femenina. 57
Àmbit: Procés de selecció i contractació. Accés a l'organització 57
Àmbit: Formació 59
Àmbit: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral 61
Àmbit: Comunicació no sexista 62
Àmbit: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual 64
Àmbit: Retribucions 66
Procediment de modificació 72
Comissió de Seguiment i Avaluació 73

Introducció

Les i els membres de la Comissió de Negociació han estat:

Per un part la representació de l'Ajuntament:
Jordi Estiarte Berenguer, alcalde.
Dolors Florensa Santiveri, regidora drets socials i igualtat.
Imma Oliva Piera, tinent d'alcalde.

I per l'altre, per la representació de les treballadores i treballadors:
Meritxell Graells Palà, RLPT
Assumpta Nicuesa Vilardell, assessora de CCOO Terres de Lleida en representació de sector administració local.
Fidel Navarro Pintado, assessor del sector de l'administració local per part del sindicat del CSIF

Les i els membres de la Comissió de Seguiment i Avaluació son:

Per un part la representació de l'Ajuntament:
Jordi Estiarte Berenguer, alcalde.
Dolors Florensa Santiveri, regidora drets socials i igualtat.
Imma Oliva Piera, tinent d'alcalde.

I per l'altre, per la representació de les treballadores i treballadors:
Meritxell graells Palà, RLPT
Assumpta Nicuesa Vilardell, assessora de CCOO Terres de lleida en representació de sector administració local.

Pla aprovat per la CN de l'Ajuntament de Bellpuig el dia 10 de desembre de l'any 2025.

La **vigència** del Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig és de quatre anys, de manera que estarà vigent fins al desembre **de l'any 2029**.

L'**abast** del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029 es concreta en **tota la plantilla** actual i la que es pugui incorporar atesos els processos de contractació dins de tot el període de vigència d'aquest document.

La Diagnosi, i l'Auditoria Retributiva, que ha marcat els objectius a assolir per aquest pla, va ser encarregada a l'agent d'Igualtat Maite Ojer i Blasi qui, d'altra banda, va formar i assessorar la Comissió de Negociació durant tot el procés, va ser participada a la Comissió de Negociació i, després d'una reflexió en profunditat, va ser aprovada.

Un cop redactat el Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig s'ha procedit a crear la Comissió de Seguiment i Avaluació, que serà l'òrgan col·legiat encarregat de fer el seguiment i l'avaluació del mateix a partir dels ítems i indicadors que conté aquest document.

En el Pla es prioritzen àmbits fonamentals d'intervenció, es fixen els objectius i els resultats concrets que s'han d'assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i d'eliminació de qualsevol discriminació per raó de sexe en cadascun d'aquests àmbits; i es defineixen les mesures i accions que s'han d'adoptar per assolir-los.

Acompanya el Pla d'igualtat (PIO en endavant), la versió actualitzada del el Protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, psicològic laboral, per raó de sexe, per orientació sexo-afectiva o per identitat o expressió de gènere que passa a anomenar-se **Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexo-afectiva i per identitat o expressió de gènere i davant l'assetjament psicològic laboral de l'Ajuntament de Bellpuig**, atesos els resultats de la diagnosi del consistori, a banda, evidentment, de donar resposta a la legislació vigent a Catalunya en aquest matèria.

Les funcions de la Comissió de Negociació han estat:

- ✓ Decidir els àmbits d'estudi i anàlisi del PIO.
- ✓ Coordinar, avaluar i validar la diagnosi.
- ✓ Fixar els objectius generals i específics del PIO.
- ✓ Dissenyar el Pla d'acció del PIO.
- ✓ Dissenyar els indicadors de seguiment i avaluació del PIO.

Les reunions s'han dut a terme des del mes de juny de l'any 2025 al mes de desembre de l'any 2025. Abans , però, ja s'havia fet una recollida de dades per tal de fer la diagnosi i auditoria retributiva que es va allargar des del mes de juny al mes de novembre de l'any 2025.

Les funcions de la Comissió de Seguiment i Avaluació de l'Ajuntament de Bellpuig son:

- ✓ Vetllar pel compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, pel principi d'igualtat de tracte i oportunitats i la no discriminació per raó de sexe. Assessorar i donar suport a la detecció de qualsevol conducta contrària a la igualtat.
- ✓ Implementar les mesures que formen part del PIO.
- ✓ Fer el seguiment de la implantació de les mesures del PIO.
- ✓ Acompanyar i impulsar la implementació del Pla d'igualtat, informar i assessorar sobre la forma i/o l'aplicació de les mesures, i vigilar-ne l'acompliment.
- ✓ Fer l'avaluació de la implantació del PIO.
- ✓ Emetre informes valoratius sobre el grau d'execució de les mesures del Pla d'igualtat i dels seus resultats, que tindran caràcter preceptiu i vinculant.

- ✓ Interpretar i valorar les solucions als possibles conflictes que es puguin produir en l'aplicació del Pla d'igualtat.
- ✓ Ser informada de totes les consultes i activacions del Protocol de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Les reunions de caràcter ordinari, es duran a terme de manera semestral des del mes de juny de l'any 2026 fins a l'any 2029. De manera extraordinària es podran convocar noves reunions segons el reglament de règim intern dissenyat per la mateixa i que consta a l'acta de constitució del dia 10 de desembre de l'any 2025.

Tanmateix s'aprofundeix en aquests aspectes a l'apartat corresponent del present document.

Marc Normatiu Referencial

Àmbit internacional

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans:

La Carta de les Nacions Unides, signada el 26 de juny de 1945 en San Francisco.

La Declaració Universal de Drets Humans, aprovada i proclamada per l'Assemblea general de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948. En l'article 2.1 diu "*Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició".*

I Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona – Mèxic, 1975.

II Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona – Copenhaguen, 1980.

III Conferència Internacional sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona - Nairobi, 1985.

IV Conferència Mundial sobre les Dones - Beijing, 1995. Punt d'inflexió en l'agenda internacional pel que fa a polítiques de dones. La Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, aprovada per unanimitat pels 189 països, és una agenda per a l'apoderament de les dones i es considera el document de política global clau en la matèria. Apareix el concepte "mainstreaming" o transversalitat de gènere com una nova manera d'analitzar la realitat.

Àmbit comunitari

- La Convenció Europea de Drets Humans, adoptada pel Consell d'Europa l'any 1950. Institueix el Tribunal Europeu de Drets Humans.
- Carta Social Europea aprovada l'any 1961.
- Directiva 92/85/CEE del 19 d'octubre de l'any 1992 per a l'aplicació de mesures de millora de la seguretat i la salut de la treballadora embarassada o en període de lactància.
- Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la del 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i dedica un article al dret de la dignitat en el treball.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983.

- Tractat de Roma (1957), on es parla de manera genèrica sobre la prohibició de la discriminació salarial de dones i homes i s'estipula el mateix sou per un mateix treball, amb independència del sexe de la persona treballadora.
- Tractat d'Amsterdam (1999), on es contextualitzen les discriminacions indirectes persistents. Legitima les accions positives. Ja parlava del principi de no discriminació i igualtat d'oportunitats com a directrius de la política de la UE.
- Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000. Consagra la igualtat de dones i homes en tots els àmbits.
- Tractat de Niça. (2001).
- Directiva 2006/54/CEE del 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. Prohibeix les discriminacions, directes i indirectes entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional i afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.
- Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE). Prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions.

Àmbit estatal

- Constitució Espanyola. Propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. Proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa a la discriminació per raó de sexe. En article 9.2 (els poders públics promouen la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social. Article 10.2 (les normatives sobre els drets i llibertats es basaran en la Declaració Universal dels Drets Humans i Acords Internacionals). Article 14 (Els espanyols i les espanyoles són iguals davant la llei sense discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social).
- Estatut dels Treballadors. Article 4 (dret de les persones treballadores a no ser discriminades per raó de sexe), article 17 (nul·litat de preceptes, clàusules de convenis col·lectius, pactes individuals o decisions d'empresa que continguin discriminació directa o indirecta per raó de sexe), article 28 (ET igual salari valor del treball).
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores: Modificació de permisos i excedències maternitat, paternitat i dura; Ampliació del dret a la reducció de jornada i excedència per a la cura; Ampliació permís de maternitat en part múltiple i regulació permisos adopció i acolliment de menors.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes. Articles 51 (Criteris d'actuació a les administracions públiques) i 64 (Pla Igualtat a l'Administració

General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen).

- Article 3 de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida, que suprimeix la disposició transitòria novena de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors. A l'estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
- Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP)..
- La Disposició Addicional 7a del RDLEG 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) que esmenta l'obligació de les administracions públiques d'adoptar plans d'igualtat referents a la pròpia organització.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Article 15 Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic

"[...] 4*. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:*

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

c) Incloure mesures específiques per a adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador i penitenciari, i també dels bombers, agents rurals i cossos i forces de seguretat.

d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.

f) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals."

- Reial Decret Llei 6/2019 de l'1 de març de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball i l'ocupació.

Disposició derogatòria única paràgraf a)1. del reial decret legislatiu 4/2000, de 23 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Seguretat Social dels Funcionaris Civils del Estat.

- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'Igualtat i el seu registre i es modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis y acords col·lectius de feina.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva de dones i homes.

Tot i amb això i tal com informa el Ministerio de Igualdad, "*En el caso de empleadas y empleados públicos (funcionarial, laboral y estatutario), no resulta de aplicación lo dispuesto en los artículos 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ni el Real Decreto 901/2020, que los desarrolla.*

Los planes de igualdad aplicables a este personal se regirán por lo dispuesto en los artículos 51 y 64 de la citada Ley Orgánica 3/2007 y en especial por lo indicado en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre".

- Resolució de 16 de març del 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe (BOE 21 de març del 2023).

"El registre contindrà els documents suport dels plans i protocols que ja han estat objecte d'aprovació per les seves respectives administracions permetent unir en un sol espai tots els documents adoptats en aquesta matèria, als efectes de facilitar a la ciutadania el seu accés i coneixement."

- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI

Article 15: Article 15. Igualtat i no discriminació LGTBI a les empreses.

"Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclou un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per això, les mesures seran pactats a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i l'abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament."

- Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre.

- Llei 31/2022, de 23 de desembre, que modifica la disposició addicional setena de la Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Àmbit català

- Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006. Propugna els drets de les dones en el capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social, concretament en l'article 19: "*Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació".*
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, de 21 de juliol. Aprovada per unanimitat del Parlament de Catalunya. El Govern va impulsar el primer pla per a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes a les empreses. Al març del 2018 va fer la nova llei de Contracte del sector Públic.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista per la que es defineix, entre d'altres, la diligència deguda de les administracions.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

"Article 22. Mesures de protecció contra la discriminació.

1. Les administracions públiques han d'aplicar els mètodes i els instruments necessaris per a detectar les situacions discriminatòries i protegir les víctimes de discriminació, i han d'adoptar mesures preventives i aplicar les mesures adequades per al cessament d'aquestes situacions.

2. Les administracions públiques han d'establir les mesures específiques per a abordar tots els casos de discriminació i, en especial, les adreçades a persones afectades per discriminació múltiple, que es poden concretar en mesures d'acció positiva aplicades des de la perspectiva de la interseccionalitat, de manera que tinguin en compte la concurrència de les diferents causes de discriminació.

3. L'incompliment de les obligacions que estableix l'apartat 1 dona lloc a responsabilitats administratives. […]".

Marc Conceptual Referencial

Pla d'igualtat. Article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes defineix els plans com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació, amb l'objectiu d'eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes dins de l'empresa; i d'introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

Agent per a la Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes. Especialista amb màster MAIO que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Dades desagregades per sexe. Recollida, sistematització i tractament de dades i informació estadística per sexe, per tal de fer possible una anàlisi comparativa de com afecten les mesures de manera diferenciada.

Paritat. Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Representació paritària. La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Sexe. Característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a dona o com a home. Depèn de la càrrega cromosòmica, de la genitalitat i la càrrega hormonal.

Gènere. Concepte que fa referència a les diferències, socialment construïdes, assignades a dones i homes de manera diferenciada, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions, tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. Normalment té associat un encàrrec social que organitza la realitat.

Estereotips de gènere. Conjunt d'idees simples, prèvies i irracionals que s'atribueixen a les persones en funció de la seva adscripció sexual, i que prescriuen característiques definitòries sobre la seva manera de ser (identitat) i de comportar-se (paper social), d'acord amb la prescripció del sistema de gènere, com a mecanisme activador de la ideologia patriarcal.

Equitat de gènere. Imparcialitat de tracte a partir del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, tot i ser diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Igualtat d'oportunitats. Possibilitat que dones i homes i resta de persones que es defineixen com a no binaries puguin desenvolupar-se en igualtat de condicions.

Igualtat formal. Es coneix com la igualtat davant la llei i parteix de la convicció que els éssers humans són iguals, tenen els mateixos drets i són lliures. Es correspon amb l'article 14 de la Constitució espanyola: «Els espanyols són iguals davant de la llei, sense

que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.».

Igualtat real. Existeix quan es produeix una igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat que hi ha entre dones i homes.

Igualtat de tracte. La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

Perspectiva de gènere. Consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques que tenen en compte les diverses actuacions, situacions i necessitats que afecten les dones. En definitiva, la perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, a fi de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

Mainstreaming o transversalitat de gènere. Implica la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els instruments i intervencions, en tots els àmbits i els nivells, amb l'objecte de generar condicions que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i l'absència d'un tracte discriminatori.

Polítiques d'igualtat. Polítiques que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions. Transversalitzen la igualtat en la implementació de tota l'acció política.

Indicador de gènere. Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones, dels homes i les persones que es defineixen com a no binaries, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Mesures d'acció positiva. L'article 11 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix que "*amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas".*

Violència masclista. És la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de discriminació i situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones, que siguin per mitjans físics, econòmics o psicològics; incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, i que tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (Llei 5/2008 dret de les dones a eradicar violència masclista).

Assetjament sexual. Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe. Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Treball d'igual valor. Assignació econòmica igual de diferents feines malgrat les característiques siguin diferents.

Bretxa salarial. Diferència salarial entre dones i homes resultant del càlcul de la mitjana i la mediana en el total de les seves retribucions expressat percentualment.

Conciliació de la vida personal, familiar i professional. Possibilitat d'una persona de compatibilitzar els temps, interessos, obligacions i necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i poder desenvolupar-se igual en tots els aspectes.

Discriminació directa per raó de sexe. Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament una persona per raó de sexe. En aquest tipus de discriminació podem trobar la discriminació per embaràs o maternitat, que inclou tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Discriminació indirecta per raó de sexe. Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament un treballador o treballadora per raó de sexe.

Segregació horitzontal. Concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.

Segregació vertical. Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de responsabilitat més baixa i menys remuneració.

Sostre de vidre. Barrera invisible que dificulta o obstaculitza l'accés de les dones als nivells més alts de poder, de decisió o de responsabilitat d'una empresa, de manera que les seves carreres professionals queden estancades en les categories o els nivells organitzatius més baixos com a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.

Terra enganxós. Fa referència a les circumstàncies originades per les responsabilitats i càrrega es familiars que mantenen moltes dones atrapades a la base de la piràmide econòmica. Aquestes circumstàncies imposen a les dones una "adhesivitat" a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben recaient sobre elles, atrapant-les i dificultant, alentint o impedint la seva sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.

Doble jornada. Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents de manera no remunerada.

Doble presència. Presència d'una dona al lloc de treball on realitza la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu.

Sexisme en el llenguatge. Actitud caracteritzada pel menyspreu i la desvalorització del que són o fan les dones. Actitud derivada de la supremacia masculina i es basa en totes aquelles creences que la suporten i legitimen.

Androcentrisme en el llenguatge. Consisteix en un punt de vista orientat pel conjunt de valors dominats en el patriarcat, és a dir, una percepció centrada i basada en normes masculines, prenent l'home com a mesura de totes les coses i considerant la dona com una desviació de la norma. Es materialitza fent anar el masculí com a pretès genèric.

Metodologia

El disseny del present document ha estat fet entre els mesos de juny de l'any 2025 al mes de desembre de l'any 2025 seguint la decisió, per part de l'equip de govern, de dotar el consistori de les eines que permetin garantir la igualtat d'oportunitats de treballadores i treballadors dins l'organització.

El segon pas d'aquest viatge ha estat externalitzar i coordinar l'estudi diagnòstic que ha permès fer una fotografia el més acurada possible de la situació del consistori, és a dir, conèixer la realitat concreta de la situació de dones i homes en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats. Tanmateix, aquest document visibilitza les bretxes de desigualtats existents i els factors que les propicien així com factors tant rellevants com ara les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

L'informe diagnòstic es va redactar entre els mesos de juny a novembre de l'any 2025. Les dades a partir de les quals es va redactar l'informe van ser de caràcter qualitatiu i quantitatiu. Una enquesta a la plantilla que es responia via on line a través de la plataforma google forms, de resposta única i quantificable; l'anàlisi de documentació interna i també comunicacions on line a través de la pàgina web del consistori i una eina d'entrevista en profunditat sobre aspectes de cadascun dels àmbits decidits i que va ser resposta per personal representant del consistori, van ser les eines de recollida de dades utilitzades per aconseguir les informacions de caràcter qualitatiu.

Pel que fa a **l'Auditoria Retributiva** de l'Ajuntament de Bellpuig i tal con marca el RD 902/2020. de 13 d'octubre, es va fer un curós anàlisi de dades quantitatives i qualitatives.

Respecte les dades quantitatives es va analitzar:

- Sistema de Valoració dels Llocs de Treball tenint en compte el que estableix l'article 4 del RD 902/2020, 13 d'octubre. Els valors s'obtenen de la valoració de llocs de treball aprovats l'any 2023 entre l'Equip de Govern i la Representació Legal de la Plantilla, i que ens ha proporcionat el departament de Recursos Humans, i fent anar l'eina de valoració dels llocs de treball de la Diputació de Barcelona. El mètode de valoració de llocs de treball utilitzat pel consistori, originari de l' any 2011, genera únicament un valor numèric individual per a cada lloc de treball avaluat, sense establir agrupacions de llocs d' igual valor. Aquest enfocament no s'ajusta als requisits establerts per la normativa vigent en matèria d'igualtat retributiva (Reial Decret 902/2020) que exigeix la identificació i comparació de llocs d'igual valor per tal de garantir la igualtat salarial entre dones i homes. Amb el sistema utilitzat no garantim aquesta igualtat. Únicament obtenim un valor individual. No obstant això, les dades obtingudes en la valoració prèvia realitzada per membres de l' Ajuntament, resulten útils com a base. Per això, s' han integrat en el sistema de valoració de llocs de treball del Ministerio que permet, a més de l' obtenció de puntuacions objectives i neutres, la classificació en diferents grups d' igual valor conforme als criteris legals. D'

aquesta manera, s' optimitza la informació de la que disposava l'entitat i s'assegura la classificació segons grups d' igual valor, i això permet observar si hi ha o no igualtat retributiva, que és la finalitat de l' auditoria salarial. Cal entendre, no obstant, que aquesta és una solució que ha estat temporal i que cal encoratjar l'organització per a poder negociar les agrupacions amb criteris objectivables.

- Registre Retributiu. Es va fer anar l'eina de Registre Retributiu del Departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya. El registre retributiu ens aporta la següent informació per analitzar:
  - Distribució de la plantilla.
  - Distribució de la plantilla per llocs de treball i sexe.
  - Mitjana de retribució total anual de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.
  - Mediana de la retribució total anual de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.
  - Mitjana de la retribució total per hora de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial.
  - Mediana de la retribució total per hora de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial.
  - Mitjana de la retribució anual de dones i homes per lloc de treball, i càlcul de la possible bretxa salarial.
  - Mitjana complement de destí de dones i homes per grup professional, i càlcul de la possible.
  - Mitjana complement específic de dones i homes per grup professional i càlcul de la possible bretxa salarial.
  - Mitjana percepcions extrasalarials (quilometratge) de dones i homes per grup professional.
- Respecte a les dades qualitatives es va analitzar l'enquesta feta a la plantilla pel que fa a les percepcions, a banda de fer una revisió documental que va des de la pàgina web del consistori a alguns documents administratius i de gestió. També es va incloure una entrevista a responsables tècnics.

Un cop fixats els objectius generals per als propers quatre anys, es va procedir al disseny de les accions que han de revertir situacions i/o donar suport a d'altres per tal d'aplicar les polítiques d'igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les persones vinculades laboralment al consistori.

Informe diagnòstic per àmbits

Resum de els punts forts i àrees de millora per àmbits procedents del document de diagnosi aprovat per la Comissió de Negociació el dia 12 de novembre de l'any 2025. L'auditoria Retributiva aprovada per la Comissió de Negociació el mateix dia, es recupera íntegra.

Cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
Voluntat de comptar amb un document que treballi per a revertir les situacions de discriminació laboral. Voluntat de que l' Ajuntament de Bellpuig sigui un espai lliure de violència masclista. Voluntat de l'ens de comptar amb el II Pla d'Igualtat de l' Ajuntament de Bellpuig.	Transversalitzar la cultura de la igualtat d'oportunitats de dones i homes al consistori. Recollir les dades desagregades per sexe per tal de poder conèixer l'impacte diferencial en dones i homes de les mesures i accions proposades. Incloure la perspectiva de gènere en els documents fonamentals que marquen el funcionament de l'Ajuntament. Incloure el requeriment del compliment normatiu vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a les empreses i entitats amb les que col·labora l'Ajuntament. Incloure el requeriment del compliment normatiu vigent en matèria de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere a les empreses i entitats amb les que col·labora l'Ajuntament. Apostar per la formació i sensibilització de la plantilla en el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'àmbit laboral i a cada departament específic de l'ens com a formacions de millora professional. Apostar per la formació dels òrgans de govern en el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'àmbit laboral per treballar vers una cultura organitzativa alineada amb el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Àmbit Classificació Professional. Condicions laborals	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**

Gran estabilitat de la plantilla a l'Ajuntament de Bellpuig.	Pes dels estereotips de gènere pel que fa a la divisió sexual del treball.

Àmbit d'infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
Estabilitat dels llocs de feina ocupats per les treballadores. Presència de les dones a totes les categories laborals.	Presència desequilibrada de dones i homes en els diferents llocs de treball. Revisar les condicions laborals de les treballadores a resultes dels estereotips de gènere al món laboral.

Àmbit procés de selecció i contractació	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
Voluntat de l'equip de govern de tenir un full de ruta per a garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes per als propers quatre anys. Gran estabilitat de la plantilla pròpia de l'Ajuntament. Existència d'un tribunal mixt que prepara les proves de selecció i fa l'elecció final. Bona comunicació dels processos de selecció	Manca d'aplicació del protocol de selecció de personal que garanteix l'aplicació de la perspectiva de gènere per garantir el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés laboral al consell. Formació de RRHH en aplicació de la perspectiva de gènere a la selecció de personal. Cert dubtes de la plantilla pel que fa als processos de selecció.

Àmbit Formació	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
Voluntat per part del consistori de en assegurar l'accés igualitari a la formació.	Existència d'una oferta formativa sistematitzada que inclogui cursos amb perspectiva de gènere i aprofundeixi en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral. Incloure el principi d'igualtat d'oportunitats de dones si homes com a formacions de millora laboral en cada departament o àrea funcional. Abordar les dificultats de la plantilla per accedir a l'oferta formativa. Vetllar per a que la plantilla rebi formació en prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

	Vetllar per a que la plantilla rebi formació en l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge. Aplicació del que preveu el conveni col·lectiu de referència i el Reglament sobre la regulació de la formació del personal a l'Ajuntament de Bellpuig. Assegurar que RRHH coneix les necessitats formatives de la plantilla per tal de vertebrar el pla formatiu anual.

Àmbit promoció professional	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
Transparència en les promocions laborals per tractar-se d'una administració pública.	Certs dubtes en la plantilla femenina pel que fa a les oportunitats de promoció de dones i homes. Estudi de l'impacte diferencial de les situacions laborals i possibilitats de promoció professional de les treballadores. Possibilitats d'establir un pla de suport a les promocions dirigida a tota la plantilla.

Àmbit exercici corresponsable de drets de la vida	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
Existència de documentació primordial que preveu mesures de conciliació com son el conveni de referència i l'EBEP	Fer una anàlisis de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla disponibles al conveni i veure de quina manera estan afectant les dones que treballen al consistori. Proporcionar les dades per a poder fer un anàlisi detallada i aplicant la perspectiva de gènere d'aquesta temàtica. Fer un registre, desagregat per sexe, que permeti conèixer les sol·licituds anuals de mesures i poder aplicar la perspectiva de gènere.

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
Intent manifest i voluntat, per part del Ajuntament de Bellpuig, de fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.	Fer una anàlisis de l'ús que es fa a l'ens local de la llengua i les imatges per a garantir que no sigui androcèntrica i, per tant, excloent.

	Apostar per la utilització no androcèntrica de la llengua i les imatges en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament. Formar a la plantilla per tal de capacitar-la per a fer un ús no sexista ni androcèntrica de la llengua i les imatges.

Àmbit prevenció assetjament	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
Tenir el Protocol per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual, psicològic laboral, per raó de sexe, per orientació sexo-afectiva o per identitat o expressió de gènere de l'Ajuntament de Bellpuig Procés d'actualització del Protocol.	Procurar formació i sensibilització a la plantilla per a l'eradicació i identificació de l'assetjament sexual i per raó de sexe en 'l'àmbit laboral. Garantir que tota la plantilla sàpiga a qui adreçar-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe orientació sexual, identitat i expressió de gènere. Garantir que tota la plantilla coneix el protocol. Actualització del Protocol. Millora del sistema de seguiment del protocol. Augmentar les competències de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Ajuntament de Bellpuig per a que puguin fer un bon seguiment anual del protocol.

Àmbit retribucions	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
L'estabilitat de la plantilla. Existència d'un conveni col·lectiu.	Les exposades a l'Auditoria Retributiva amb data 18/11/2025.

Retribucions. Auditoria salarial

EMPRESA: AJUNTAMENT DE BELLPUIG

DATA: 18/11/2025

PERÍODE DE REFERÈNCIA: 01/01/2024 a 31/12/2024

PERÍODE DE VIGÈNCIA: 2025-2027

Aquest informe es realitza de forma conjunta amb la Comissió Negociadora de l'Ajuntament de Bellpuig.

Introducció

La present auditoria retributiva té per objecte, tal com indica l'article 7.2 del RD 902/2020, de 13 d'octubre, obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'organització, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

Analitzem les necessitats del sistema retributiu per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se amb l' objectiu de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d' aquest sistema retributiu.

Per això s'ha realitzat un diagnòstic de la situació retributiva de l'Ajuntament, partint de les dades del registre retributiu i la valoració dels llocs de treball per determinar les feines d' igual valor. L'auditoria retributiva s'ha realitzat utilitzant les següents eines: **Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género**, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, i Herramienta de Registro Retributivo del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, tal i com marca el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva de dones i homes. Com s'explica a la Diagnosi amb Perspectiva de Gènere de l'Ajuntament de Bellpuig 2025, els valors per omplir l'eina oficial de valoració de llocs de treball s'obtenen de la valoració de llocs de treball aprovats l'any 2023 entre l'Equip de Govern i la Representació Legal de la Plantilla de l'Ajuntament de Bellpuig fent anar l'eina de valoració dels llocs de treball de la Diputació de Barcelona, i que ens va ser proporcionada pel departament de Recursos Humans. El mètode utilitzat pel consistori, originari de l' any 2011, genera únicament un valor numèric individual per a cada lloc de treball avaluat, sense establir agrupacions de llocs d' igual valor. Aquest enfocament no s'ajusta als requisits establerts per la normativa vigent en matèria d'igualtat retributiva (Reial Decret 902/2020) que exigeix

la identificació i comparació de llocs d'igual valor per tal de garantir la igualtat salarial entre dones i homes. Amb el sistema utilitzat no garantim aquesta igualtat. Únicament obtenim un valor individual. No obstant això, les dades obtingudes en la valoració prèvia realitzada per membres de l' Ajuntament, resulten útils com a base. Per això, s' han integrat en el sistema de valoració de llocs de treball del Ministerio que permet, a més de l' obtenció de puntuacions objectives i neutres, la classificació en diferents grups d' igual valor conforme als criteris legals. D' aquesta manera, s' optimitza la informació de la que disposava l'entitat i s'assegura la classificació segons grups d' igual valor, i això permet observar si hi ha o no igualtat retributiva, que és la finalitat de l' auditoria salarial.

A més, s'ha realitzat una anàlisi qualitativa que ha permès extreure conclusions sobre les possibles desigualtats i els motius que les provoquen mitjançant una entrevista, l'organigrama de l'entitat, i les descripcions dels diferents llocs de treball facilitada per l'organització. Després d'analitzar els resultats d'aquest diagnòstic, i d'acord amb l'article 8.1.b) del RD 902/2020, s'estableix un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i responsables de la seva implantació i seguiment.

El sistema de seguiment i d' implementació de millores a partir dels resultats obtinguts és el mateix que el del Pla d' igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029.

Fitxa de l'organització

DADES DE L'EMPRESA	
Raó social	AJUNTAMENT DE BELLPUIG
NIF	P2505900G
Domicili social	Homenatge a la vellesa 6
Forma jurídica	Administració Pública
ACTIVITAT	
Sector Activitat	Administració
CNAE	8411-Acticitatas generals de l'administració pública
Descripció de l'activitat	Govern local
Àmbit d'actuació	Bellpuig
DIMENSIÓ	

Persones treballadores	dones	34	homes	33	Total	66
Centres de treball	1					
Representació legal de la plantilla	SI					

Diagnòstic

S' ha realitzat un diagnòstic de la situació retributiva a l' empresa que inclou:

1. Dades de l'organització.
2. La valoració dels llocs de treball a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Bellpuig, realitzada amb l' eina de la Diputació de Barcelona, Manual de valoració de llocs de treball.
3. Conclusions de la diferència retributiva.

Dades de l'organització

Els grups professionals de l' organització coincideixen amb els que apareixen en el conveni que els és d' aplicació, ACORD COMÚ DE CONDICIONS PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DELS ENS LOCALS DE CATALUNYA DE MENYS DE 20.000 HABITANTS.

Els grups professionals, els nivells retributius i els llocs de treball són els que s'especifiquen en el conveni esmentat anteriorment.

CATEGORIA PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL
A1	Tècnics superiors i comandaments: Títol universitari de llicenciatura, enginyeria superior, arquitectura o equivalents.
A2	Tècnics mitjans: Títol universitari de diplomatura, enginyeria tècnica, arquitectura tècnica o equivalents

C1	Administratius/es i tècnics/es auxiliars: Títol de batxiller, FP de segon grau o cicle formatiu de grau superior o equivalents.
C2	Auxiliar administratiu i personal especialitzat: Títol de graduat escolar, graduat en educació secundària obligatòria, FP de primer grau o cicle formatiu de grau mitjà o equivalents.
AP	Altres agrupacions professionals: no s'exigeix cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu i/o certificat d'escolaritat

La distribució de la plantilla a data 31/12/2024, segons fonts de l'Ajuntament, és la següent:

Lloc de treball	dones	homes
Secretari/ària	1	
Tècnic/a d'administració general	1	
Administratiu/va (serveis generals)	2	
Administratiu/va responsable (serveis generals)	1	
Administratiu/va responsable (recursos humans)	1	
Administratiu/va atenció ciutadana	1	
Tècnic/a informàtic/a		1
Tècnic/a de serveis econòmics	1	
Administratiu/va responsable serveis econòmics	1	
Administratiu/va (serveis econòmics)		1
Arquitecte/a		1
Arquitecte/a tècnic/a de serveis tècnics	1	

Encarregat/da de brigada		1
Oficial/a 1a responsable (obres i serveis)		1
Oficial 2a		2
Operari/ària (obres i serveis)		2
Oficial 1a electricista		1
Oficial 1a responsable (jardineria)		1
Oficial 1a (jardineria)		1
Operari/ària (jardineria)		1
Operari/ària (neteja viària)		2
Responsable de deixalleria		1
Conserge pavelló i teatre		3
Netejador/a edificis	6	
Tècnic/a de cultura, transparència i promoció municipal	1	
Tècnic/auxiliar biblioteca	1	
Administratiu/va (cultura, protocol i festes)	1	
Informador/a turística i biblioteca	1	
Director/a llar d'infants	1	
Tècnic educació infantil	5	
Director/a escola de música		1
Coordinador/a escola de música	2	
Professor/a escola de música	6	8
Auxiliar administratiu/va (escola de música)	1	
Vigilants guàrdia municipal	1	2

Anàlisi dels llocs de treball.

Tot i que l'anàlisi més exhaustiu es fa al document de la diagnosi amb perspectiva de gènere que precedeix la present Auditoria Retributiva es pot dir que la plantilla de l'Ajuntament de Bellpuig està en equilibri en quant a número d' homes i dones que hi treballen, formant les dones el 50% de la plantilla.

No hi ha diferència en el tipus de contractació entre dones i homes, tampoc hi ha diferència en quant a la reducció de jornada. El 50% de les treballadores, al igual que el 50% dels treballadors tenen jornada reduïda. L'altra 50% completa.

Les dones estan presents en totes les àrees de l'Ajuntament, incloses les categories de més nivell com es la categoria A1. Els homes tenen més representació en la brigada i a l'escola de música, que pertanyen a categories diferents.

A l'organització no hi ha problemes per accedir a llocs de treball vacants o de categories superiors ja que les persones que ocupen els llocs de treball han accedit a la plaça de manera objectiva, compleixen amb els requisits preestablerts en les convocatòries i han superat les proves per accedir-hi.

Segons la distribució de la plantilla només hi ha una àrea de treball en la que la presencia de dones i homes està equilibrada, amb un percentatge del 50% per cada sexe:

Àrees de treball	Número de dones	Número d'homes	categorització
AREA ADMINISTRACIÓ	13	5	Feminitzat
AREA BRIGADA	8	16	Masculinitzat
CULTURA	1	0	Feminitzat
ESCOLA BRESSOL	5	0	Feminitzat
ESCOLA DE MÚSICA	6	11	Masculinitzat
TÈCNICS	1	1	En equilibri

Segons la presència de treballadores i de treballadors a cada àrea podem parlar de departament:

En equilibri : quan la diferència percentual de les ràtios de dones i homes posseeix una presència equilibrada, és a dir, aquesta diferència es troba dins del rang 60%-40%.

Masculinitzat: quan la ràtio d'homes és més gran del 60%.

Feminitzat: quan la ràtio de dones és més gran del 60%.

A l'Ajuntament de Bellpuig no hi ha infrarepresentació femenina.

La valoració dels llocs de treball tenint en compte el que estableix l'article 4 del RD 902/2020, 13 oct., tant en relació amb el sistema retributiu com en relació amb el sistema de promoció. Segons les dades proporcionades per l'Ajuntament de Bellpuig, la Mesa de Negociació, l'any 2024, va fer anar l'eina del Sistema de Valoració de Llocs de treball dissenyada per la Diputació de Barcelona.

En la valoració de llocs de treball es realitza una estimació global dels factors que concorren en cada lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permetent l'assignació d'un valor numèric al mateix. En aquesta estimació, no es té en compte el rendiment individual de la persona treballadora ni les seves capacitats, sinó que s' analitza de manera general i sistemàtica les tasques i funcions que s' han de dur a terme en cada lloc de treball, independentment de la modalitat de contracte que tingui la persona treballadora que l' ocupi per poder establir els sous de manera objectiva i equitativa.

Donat que l' Ajuntament de Bellpuig ha aportat una valoració de llocs de treball realitzada amb l' eina esmentada anteriorment, amb la qual han obtingut a cada lloc de treball un valor numèric, la present l'auditoria salarial es sustenta en les dades resultants. No obstant això, cal destacar que el manual utilitzat per consistori és de l'any 2011, i, per tant, l'eina ha pogut quedar desfasada i més amb l'aprovació del RD 902/2020, del 13 d'octubre. Es recomana, doncs, fer la valoració de llocs de treball utilitzant l'eina validada per a la Valoración de los Puestos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economia Social y el Ministerio de Igualdad, validada per la patronal i els sindicats més representatius, ja que, tal i com marca el RD 6/2019 i el RD 902/2020, les dades estan desagregades per sexe, a banda d'altres diferències substancials com la possibilitat de crear les agrupacions.

Entre les mancances detectades en el mètode s'anomenen les següents i s'insta a l'Ajuntament de Bellpuig a fer una valoració dels llocs de treball amb l'eina oficial del Ministeri a la major brevetat possible per donar compliment a la normativa d'igualtat retributiva en vigor.

- Manca de ponderació a cada factor.
- No existeix un lligam entre el resultat numèric obtingut i el traspàs d'aquest a l'eina retributiva. L'ús d'aquest sistema no permet vincular de manera directa la valoració de llocs de treball amb els resultats exigits pel registre retributiu ni per l'auditoria retributiva (anàlisi de bretxes de gènere), tal com exigeix la legislació vigent.
- Aquest sistema no detecta diferències retributives per gènere.

Per poder continuar amb l'anàlisi retributiu, no obstant, s'ha utilitzat la dada numèrica i s'ha extrapolat al Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo citada, sense tenir la certesa de que les agrupacions es fan de manera correcta. Aquesta puntuació numèrica permet comparar el valor dels diferents llocs de treball i classificar-los en agrupacions de llocs de treball d' igual valor amb l' objectiu de garantir la igualtat i la transparència retributiva entre dones i homes.

Aquesta es la valoració que ha facilitat l'Ajuntament de Bellpuig:

CATEGORIA ACTUAL	LLOC DE TREBALL PROPOSTA	PUNTUACIÓ
A1	Tècnic/a d'administració general	590
A1	Director/a escola de música	575
A2	Arquitecte/a tècnic/a de serveis tècnics	560
A2	Enginyer/a tècnic/a	555
A2	Director/a llar d'infants	550
C2	Tècnic/a de serveis econòmics	500
A2	Tècnic/a de cultura, transparència i promoció municipal	495
C2	Encarregat/da de brigada	480
A1	Coordinador/a acadèmic/a o d'activitats	475
C2	Cap de guàrdia municipal	455
C2	Administratiu/va responsable (serveis generals)	425
A1	Professor/a escola de música	415
C2	Administratiu/va responsable (recursos humans)	410
C2	Administratiu/va responsable (serveis econòmics)	410
A2	Educadora	400
C2	Tècnic/a informàtica	390
A2	Bibliotecari/ària i responsable de l'arxiu municipal	390
C1	Administratiu/va responsable (serveis a les regidories)	365
AP	Oficial/a 1a responsable (jardineria)	345
AP	Oficial/a 1a responsable (obres i serveis)	345
C1	Tècnic/a educació infantil	335
C1	Coordinador/a atenció ciutadana	330
AP	Oficial 1a (electricista amb carnet)	330

C2	Vigilants guàrdia municipal	325
AP	Responsable de deixalleria	310
C2	Administratiu/va atenció ciutadania	305
AP	Oficial 1a (electricista)	305
C2	Informador/a turístic/a i biblioteca	305
C1	Administratiu/va (serveis tècnics)	290
AP	Oficial 1a (jardineria)	290
C2	Oficial 1a (obres i serveis)	290
C2	Administratiu/va (cultura, protocol i festes)	275
C2	Tècnic/a auxiliar biblioteca	270
C2	Tècnic/a auxiliar biblioteca	270
C1	Administratiu/va (serveis generals)	265
C2	Administratiu/va (serveis econòmics)	260
C2	Oficial/a 2a (obres i serveis)	245
AP	Responsable de neteja	205
AP	Conserge pavelló i teatre	205
C1	Auxiliar administratiu/va (escola de música)	195
C2	Auxiliar administratiu/va	195
AP	Conserge i manteniment de piscina municipal	190
AP	Operari/ària (obres i serveis)	175
AP	Operari/ària (jardineria)	175
AP	Operari/ària de deixalleria	160
AP	Netejador/a edificis	160
AP/C2	Conserge escola pública	155
AP	Operari/ària (neteja viària)	155

La taula resultant de fer l'extrapolació a l'eina oficial en l'actualitat seria:.

Nivell	**Punts**
Agrupacions	**Puntuació**
Agrupació 10	1000
Agrupació 9	780
Agrupació 8	700
Agrupació 7	650
Agrupació 6	550
Agrupació 5	500
Agrupació 4	400
Agrupació 3	300
Agrupació 2	250
Agrupació 1	200

Amb la finalitat de comparar els llocs de treball considerats d'igual valor, s'han classificat segons la puntuació obtinguda en diferentes agrupacions:

AGRUPACIONS	LLOCS DE TREBALL
Agrupació 7	Secretària
Agrupació 6	Personal escola Bressol Personal tècnic
Agrupació 4	Professor/a de música Personal Recursos Humans Personal Escola Bressol Personal Obres i Serveis
Agrupació 3	Personal Governació Personal informàtic
Agrupació 2	Personal Ensenyament Personal Secretaria Personal Recursos Humans Personal Comptabilitat Personal Cultura Personal Administració Personal Atenció Ciutadana
Agrupació 1	Personal Lampista Personal Obres i Serveis Personal Jardineria Personal Deixalleria Personal Teatre Armengol Personal Pavelló Personal Piscines Personal Neteja

Anàlisi del sistema retributiu. comparativa salarial dels llocs d'igual valor

A continuació s'han calculat **la mediana i la mitjana de la retribució efectiva** dels conceptes salarials i extrasalarials de l' Ajuntament de Bellpuig, desagregats per sexe i **distribuïts en els llocs d'igual valor** (derivats de la valoració de llocs de treball proporcionada pel consistori).

S'ha determinat que **tots els llocs que estan inclosos dins d'una mateixa agrupació i, per tant,** es consideren **posats "d'igual valor"**, per tant, **han de ser LLOCS D'IGUAL RETRIBUCIÓ.**

D'acord amb l 'article 28 de text refós de la **Llei de l'Estatut dels Treballadors**, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015: *"Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors i treballadores, la mitjana de les retribucions als treballadors d' un sexe sigui superior als de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, el màxim titular de l'organització haurà d' incloure en el Registre salarial una justificació que aquesta referència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores".*

Per la seva banda RD 902/2020 del 13 d'octubre marca també aquesta obligació.

		AGRUP. VALOR. PTO.					
Escala-empresa	**Puesto-empresa**	**ESCALA 01**	**ESCALA 02**	**ESCALA 03**	**ESCALA 04**	**ESCALA 06**	**ESCALA 07**
A1	Tècnic/a					1	
A1	Secretaria						1
A1	Professor/a música				11		
A2	Tècnic/a					1	
A2	Escola Bressol					1	
A2	Cultura		1				
A2	Professor/a música				5		
A2	Ensenyament		1				
C2	Secretaria		1				
C2	Comptabilitat		2				
C2	Cultura		1				
C2	Recursos Humans				1		
C2	Administració		4				
C2	Informàtica			1			
C1	Escola Bressol				4		
C1	Lampisteria	1					
C1	Administració		2				
AP	Lampisteria	1					
AP	Obres i serveis	5			1		
AP	Jardineria	3					
AP	Governació			3			
AP	Deixalleria	1					
AP	Atenció ciutadana		1				
AP	Teatre Armengol	1					
AP	Pavelló	2					
AP	Piscines	2					
AP	Neteja	8					

Un cop realitzada la valoració de llocs de treball, s'ha comparat la mediana i la mitjana de tots els conceptes salarials desagregats per sexe, és a dir, salari base, complements salarials i complements extrasalarials, dels llocs d'igual valor per detectar bretxes salarials de gènere que poguessin haver.

Per a la comparació dels salaris s'ha utilitzat la retribució equiparada, es a dir:

Normalitzada. S'augmenten les percepcions salarials de manera proporcional els imports dels contractes que es trobin a jornades parcials fins a completar les jornades al

100%. El concepte retributiu augmentarà al 100% de la jornada per tal de poder comparar-los amb la resta de persones treballadores.

Anualitzada. Es transformen les quantitats amb la finalitat de poder comparar atenent al criteri de dies treballats al llarg de l'any. S'augmentarà, de manera proporcional fins als 365 dies a l'any, el concepte retributiu, d'aquesta manera les persones que no han treballat tot l'any també es tindran en compte en l'estudi.

Mitjanes de retribució efectiva segons els llocs d'igual valor (agrupacions)

S' indiquen, a continuació, les diferències retributives dels imports efectius trobades en cadascun dels conceptes salarials i extrasalarials, tenint en compte que les treballadores conformen el **50%** de la plantilla. En els casos en que l'agrupació està formada per una única persona els imports salarials estan marcats amb "—" per salvaguardar la confidencialitat.

En el **TOTAL COMPLEMENTS SALARIALS**, la diferència de retribució entre treballadores i treballadors és del 10% del salari femení sobre el masculí.

És en el grup Agrupació 04 on s'observa la màxima diferència salarial, sent del 43% del salari masculí sobre el femení, ja que els llocs ocupats per treballadors estan més retribuïts que el de les treballadores. El complement específic és el que presenta més diferència de manera que els homes cobren més del doble que les dones, 51%. A les agrupacions 05, 06 també se supera el 25% de diferència, amb percentatges del 32% i del 38%; i sempre els homes obtenen més rendiment econòmic que les dones. En l'agrupació 07 la diferència és del 25%.

En el **TOTAL DE COMPLEMENTS EXTRASALARIALS** no existeixen.

En el **TOTAL RETRIBUCIONS** (sumatori Salari Base, Total Complements Salarials i Total Extrasalarials), la diferència de retribució entre homes i dones és del 6% del salari femení sobre el masculí.

A continuació s'adjunten les taules totals i les taules per agrupacions, on es poden observar les bretxes esmentades.

Mitjanes de retribució efectiva segons els llocs d'igual valor (agrupacions)

Valors totals:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	comp. Destí	Compl. Específic	compl. Triennis	compl. Especial dedicació	compl. Responsabilitat	compl. Caps de setmana	compl. Direcció	compl. Ampliació de tasques	compl. Ús vehicle particular	compl. Variable	horas extras	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			**-4%**	-9%	-51%	-110%	-1%	51%	100%	100%		-110%	-67%	91%	**-10%**	**-6%**		**-6%**
Hombre	33	33	16.942	796	1.205	594	239	296	261	374	0	217	26	478	4.485	**21.427**	0	**21.427**
Mujer	33	33	17.652	868	1.816	1.245	241	145	0	0	101	454	43	41	4.955	**22.607**	0	**22.607**

Per agrupacions:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	compl. Destí	compl. Específic	compl. Triennis	compl. Especial dedicació	compl. Responsabilitat	compl. Caps de setmana	compl. Direcció	compl. Ampliació de tasques	compl. Ús vehicle particular	compl. Variable	hores extres	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 01			27%			24%	100%	100%	100%	100 %		100%	100%	99%	84%	35%		35%
Hombre	16	16	21.737	0	0	789	250	268	538	771	0	359	54	742	3.771	25.508	0	25.508
Mujer	8	8	15.895	0	0	599	0	0	0	0	0	0	0	10	609	16.504	0	16.504
ESCALA 02			-11%	70%		-558 %								100 %	-20%	-13%		-13%
Hombre	2	2	19.028	3.965	0	234	0	0	0	0	0	0	0	54	4.252	23.279	0	23.279
Mujer	10	10	21.192	1.172	1.226	1.537	0	213	0	0	0	951	0	0	5.101	26.293	0	26.293
ESCALA 03			44%	-36%	-50%	100 %	-50%	-47%				-50%		-3%	-30%	12%		12%
Hombre	3	3	16.278	2.654	3.899	1.038	1.302	1.820	0	0	0	469	0	1.045	12.225	28.504	0	28.504
Mujer	1	1	--	--	--	0	--	--	0	0	0	--	0	-.-	--	--	0	--
ESCALA 04			-53%			-453 %								68%	-521%	-61%		-61%
Hombre	11	11	9.715	0	0	123	0	0	0	0	0	0	0	59	183	9.897	0	9.897

Mujer	*11*	*11*	*14.831*	*0*	*0*	*683*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*433*	*0*	*19*	*1.135*	*15.966*	*0*	*15.966*
ESCALA 06			*-52%*	*100%*	*100%*	*-75%*									*80%*	*40%*		*40%*
Hombre	*1*	*1*	*--*	*--*	*--*	*-*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*		*-.-*	*--*	*0*	*--*
Mujer	*2*	*2*	*26.776*	*0*	*0*	*3.546*	*1.997*	*0*	*0*	*0*	*1.662*	*0*	*717*		*7.923*	*34.699*	*0*	*34.699*
ESCALA 07																		
Hombre	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*		*0*	*0*	*0*	*0*
Mujer	*1*	*1*	*--*	*--*	*--*	*--*	*--*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*		*--*	*--*	*0*	*--*

Mitjanes de retribució equiparada segons els llocs d'igual valor (agrupacions)

S' indiquen a continuació les diferències retributives dels imports equiparats trobades en cadascun dels conceptes salarials i extrasalarials, tenint en compte que les dones conformen el **50%** de la plantilla. En els casos en que l'agrupació està formada per una única persona els imports salarials estan marcats amb "—" per salvaguardar la confidencialitat.

En el **TOTAL COMPLEMENTS SALARIALS** la diferència de retribució entre homes i dones és del **24%** del salari femení sobre el masculí.

En el **TOTAL DE COMPLEMENTS EXTRASALARIALS** no hi ha cap diferència perquè no hi ha cap percepció econòmica d' aquest tipus.

En el **TOTAL RETRIBUCIONS** (sumatori Salari Base, Total Complements Salarials i Total Extrasalarials), la diferència de retribució entre homes i dones és del 18% del salari masculí sobre el femení.

Es troben diferents agrupacions per a les que caldria revisar la valoració dels llocs de treball ja que les quantitats totals equiparades donen una dada numèrica allunyada de la igualtat salarial per treballs d'igual valor. En L'agrupació 01, per exemple, trobem una diferència salarial del 32 % del salari masculí per sobre del femení. En l'agrupació 06 s'observa una diferència del 40 % del salari masculí per damunt del femení. A l'agrupació 02 trobem una diferència del 54% del salari femení per damunt dl masculí.

Referent als complements salarials hi ha bretxes en les agrupacions 01, 02 i 06. En la majoria es tracta de diferències objectivables. Hi ha, però un complement "variable" del que s'hauria d'explicar el motiu pel qual s'atorga i com es calculen els imports.

Valors totals:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	compl. Destí	compl. Específic	compl. Trienis	compl. Especial dedicació	compl. Responsabilitat	compl. Caps de setmana	compl. Direcció	compl. Ampliació de tasques	compl. Ús vehicle particular	compl. Variable	horas extras	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL			**23%**	**-45%**	**-76%**	**-110%**	**-1%**	**51%**	**100%**	**100%**		**-110%**	**91%**	*91%*	**-24%**	**18%**		**18%**
Hombre	*33*	*33*	37.645	796	1.205	594	239	296	261	374	0	217	478	*478*	4.485	**42.130**	0	**42.130**
Mujer	*33*	*33*	28.854	1.155	2.116	1.245	241	145	0	0	101	454	41	*41*	5.541	**34.395**	0	**34.395**

Per agrupacions:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	compl. Destí	compl. Específic	compl. Trienis	compl. Especial dedicació	compl. Responsabilitat	compl. Caps de setmana	compl. Direcció	compl. Ampliació de tasques	compl. Ús vehicle particular	compl. Variable	hores extres	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 01			**27%**			**24%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**		**100%**	**99%**	*99%*	**84%**	**32%**		**32%**
Hombre	16	16	44.563	0	0	789	250	268	538	771	0	359	742	*742*	3.771	**48.334**	0	**48.334**
Mujer	8	8	32.448	0	0	599	0	0	0	0	0	0	10	*10*	609	**33.057**	0	**33.057**
ESCALA 02			**-51%**	**47%**		**-558%**							**100%**	*100%*	**-65%**	**-54%**		**-54%**
Hombre	2	2	19.028	3.965	0	234	0	0	0	0	0	0	54	*54*	4.252	**23.279**	0	**23.279**
Mujer	10	10	28.705	2.118	2.215	1.537	0	213	0	0	0	951	0	*0*	7.035	**35.741**	0	**35.741**
ESCALA 03			**44%**	**-36%**	**-50%**	**100%**	**-50%**	**-47%**				**-50%**	**-3%**	*-3%*	**-30%**	**12%**		**12%**
Hombre	3	3	16.278	2.654	3.899	1.038	1.302	1.820	0	0	0	469	1.045	*1.045*	12.225	**28.504**	0	**28.504**
Mujer	1	1	--	--	--	--	0	--	--	0	0	0	--	--	--	--	0	--
ESCALA 04			**21%**			**-453%**							**68%**	*68%*	**-521%**	**18%**		**18%**
Hombre	11	11	35.235	0	0	123	0	0	0	0	0	0	59	*59*	183	**35.418**	0	**35.418**
Mujer	11	11	27.762	0	0	683	0	0	0	0	0	433	19	*19*	1.135	**28.896**	0	**28.896**
ESCALA 06			**-52%**	**100%**	**100%**	**-75%**									**80%**	**40%**		**40%**
Hombre	1	1	--	--	--	--	0	0	0	0	0	0	0	0	--	--	0	--

Mujer	2	2	26.776	0	0	3.546	1.997	0	0	0	1.662	0	0	0	7.923	**34.699**	0	**34.699**
ESCALA 07																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	1	1	--	--	--	--	--	0	0	0	0	0	0	0	--	--	0	--

Medianes de retribució efectiva segons els llocs d'igual valor (agrupacions)

S' indiquen a continuació les diferències retributives dels imports efectius trobades en cadascun dels conceptes salarials i extrasalarials, tenint en compte que les dones conformen el **50%** de la plantilla. En els casos en que l'agrupació està formada per una única persona els imports salarials estan marcats amb "—" per salvaguardar la confidencialitat.

En el **TOTAL COMPLEMENTS SALARIALS**, la diferència de retribució entre homes i dones és del 17% del salari masculí sobre el femení.

En el **TOTAL COMPLEMENTS EXTRASALARIALS** no hi ha cap diferència perquè no hi ha cap percepció econòmica d' aquest tipus.

En el **TOTAL RETRIBUCIONS** (sumatori Salari Base, Total Complements Salarials i Total Extrasalarials), la diferència de retribució entre homes i dones és del 6% del salari femení sobre el masculí.

A continuació s'adjunten les taules totals i les taules per agrupacions de les medianes efectives, on es poden observar les bretxes esmentades.

Valors totals:

	Nº	***Nº SC***	***SALARIO BASE Ef***	*compl. Destí*	*compl. Específic*	*compl. Trienis*	*compl. Especial dedicació*	*compl. Responsabilitat*	*compl. Capsetmana*	*compl. Direcció*	*compl. Ampliació de tasques*	*compl. Ús vehicle particular*	*compl. Variable*	*horas extras*	***Tot COMPL.SAL Ef***	***TOTAL SALARIO Ef***	***Tot Extrasalarial Ef***	***TOTAL Retrib Ef***
TOTAL			*7%*			*20%*								*100%*	*17%*	*6%*		*6%*
Hombre	*33*	*33*	*18.736*	*0*	*0*	*456*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*107*	*1.217*	***21.065***	*0*	***21.065***

Mujer	33	33	17.345	0	0	367	0	0	0	0	0	0	0	0	1.009	19.738	0	19.738

Per agrupacions:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	compl. Destí	compl. Específic	compl. Trienis	compl. Especial dedicació	compl. Responsabilitat	compl. Capsetmana	compl. Direcció	compl. Ampliació tasques	compl. Ús vehicle particular	compl. Variable	hores extres	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 01			11%			55%								100%	84%	23%		23%
Hombre	16	16	19.407	0	0	666	0	0	0	0	0	0	0	859	1.877	22.264	0	22.264
Mujer	8	8	17.186	0	0	297	0	0	0	0	0	0	0	0	297	17.205	0	17.205
ESCALA 02			-20%	100%		-761%								100%	15%	-18%		-18%
Hombre	2	2	19.028	3.965	0	234	0	0	0	0	0	0	0	54	4.252	23.279	0	23.279
Mujer	10	10	22.777	0	0	2.012	0	0	0	0	0	0	0	0	3.629	27.580	0	27.580
ESCALA 03			0%	0%	0%	100%	0%	0%				0%		-39%	6%	7%		7%
Hombre	3	3	9.187	3.605	5.848	1.357	1.953	2.667	0	0	0	703	0	779	16.876	26.977	0	26.977
Mujer	1	1	--	--	--	0	--	--	0	0	0	--	0	--	--	--	0	--
ESCALA 04			-169%													-169%		-169%
Hombre	11	11	6.445	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.445	0	6.445
Mujer	11	11	17.345	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17.345	0	17.345
ESCALA 06			-52%	100%	100%	-75%									80%	40%		40%
Hombre	1	1	--	--	--	--	0	0	0	0	0	0	0	0	--	--	0	--
Mujer	2	2	26.776	0	0	3.546	1.997	0	0	0	1.662	0	717	0	7.923	34.699	0	34.699
ESCALA 07																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	--	--	--	--	--	0	0	0	0	0	0	0	--	--	0	--

Medianes de retribució equiparada segons els llocs d'igual valor (agrupacions)

S' indiquen a continuació les diferències retributives dels imports efectius trobades en cadascun dels conceptes salarials i extrasalarials, tenint en compte que les dones conformen el **50%** de la plantilla. En els casos en que l'agrupació està formada per una única persona els imports salarials no es poden veure i estan marcats amb "—" per salvaguardar la confidencialitat.

En el **TOTAL COMPLEMENTS SALARIALS** la diferència de retribució entre homes i dones és del 17 % del salari masculí sobre el femení.

En el **TOTAL COMPLEMENTS EXTRASALARIALS** no trobem bretxes.

En el **TOTAL RETRIBUCIONS** (sumatori Salari Base, Total Complements Salarials i Total Extrasalarials) la diferència de retribució entre homes i dones és del 0%.

Tot i obtenir aquests resultats que podem considerar com a òptims, hi ha dues agrupacions, la 02 i la 06, amb diferències salarials del 49% del salari femení sobre el masculí en la primera, i del 40 % del salari masculí sobre el femení en la segona.

A continuació s'adjunten les taules totals, i les taules per agrupacions, de les medianes efectives on es poden observar les bretxes esmentades.

Valors totals:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	compl. Destí	compl. Específic	compl. Trienis	compl. Especial dedicació	compl. Responsabilitat	compl. Capsetmana	compl. Direcció	compl. Ampliació de tasques	compl. Ús vehicle particular	compl. Variable	horas extras	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL			-1%			20%							100%	100%	17%	0%		0%
Hombre	33	33	24.524	0	0	456	0	0	0	0	0	0	107	107	1.217	29.834	0	29.834
Mujer	33	33	24.737	0	0	367	0	0	0	0	0	0	0	0	1.009	29.838	0	29.838

Per agrupacions:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	compl. Destí	compl. Específic	compl. Trienis	compl. Especial dedicació	compl. Responsabilitat	compl. Caps de setmana	compl. Direcció	compl. Ampliació de tasques	compl. Ús vehicle particular	compl. Variable	hores extres	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01			6%			55%							100%		84%	20%		20%
Hombre	16	16	22.633	0	0	666	0	0	0	0	0	0	859	0	1.877	27.857	0	27.857
Mujer	8	8	21.342	0	0	297	0	0	0	0	0	0	0	0	297	22.237	0	22.237
ESCALA 02			-45%	100%		-761%							100%		15%	-49%		-49%
Hombre	2	2	19.028	3.965	0	234	0	0	0	0	0	0	54	0	4.252	23.279	0	23.279
Mujer	10	10	27.615	0	0	2.012	0	0	0	0	0	0	0	0	3.629	34.724	0	34.724
ESCALA 03			0%	0%	0%	100%	0%	0%				0%	-39%		6%	7%		7%
Hombre	3	3	9.187	3.605	5.848	1.357	1.953	2.667	0	0	0	703	779	0	16.876	26.977	0	26.977
Mujer	1	1	--	--	--	0	--	--	0	0	0	--	--	0	--	--	0	--
ESCALA 04			3%													0%		0%
Hombre	11	11	29.834	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29.834	0	29.834
Mujer	11	11	29.005	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29.834	0	29.834
ESCALA 06			-52%	100%	100%	-75%									80%	40%		40%
Hombre	1	1	--	--	--	--	0	0	0	0	0	0	0	0	--	--	0	--
Mujer	2	2	26.776	0	0	3.546	1.997	0	0	0	1.662	0	0	0	7.923	34.699	0	34.699
ESCALA 07																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	--	--	--	--	--	0	0	0	0	0	0	0	--	--	0	--

Conclusions AUDITORIA RETRIBUTIVA:

- Si s'observen les mitjanes efectives hi ha bretxes superiors al 25% en els complements salarials percebuts, en els complements extrasalarials i en els imports totals. Però si s'equiparen i/o anualitzen les quantitats la bretxa retributiva de gènere es disminueix i se situa en el 20% en el salari base, el 9% en

els complements salarials, i del 38 % en el complement extrasalarial. El valor total disminueix fins al 3%.

- Si ens s'observen les medianes efectives hi ha bretxes superiors al 25% en els complements salarials percebuts i en els complements extrasalarials. Però si s'equiparen i/o anualitzen les quantitats la bretxa retributiva de gènere es disminueix i se situa en el 9% en els complements salarials i del 38 % en el complement extrasalarial. El valor total disminueix fins al 3%.

- Alguns dels complements extrasalarials no són objectivables com per exemple els complements de productivitat i els complements diversos. S'haurà d'estudiar l'origen de la percepció d'aquests, i fins i tot modificar el conveni d'aplicació per fer-ho extensiu a tota la plantilla.

- En el moment de la redacció de la present Auditoria Retributiva l'Ajuntament de Bellpuig està en fase de canvis retributius. L'aprovació del Sistema de Valoració dels Llocs de Feina i la Relació dels Llocs de Treball va comportar el disseny de tot un seguit de mesures per actualitzar i corregir les circumstàncies salarials de desavantatge que les eines evidenciaven. Aquest procés d'actualització retributiu, que va ser aprovat a la Mesa de Negociació es va repartir en tres anys. L'any 2025 és el segon any d'implantació dels canvis i l'any 2026 serà el tercer i últim. Per tant, doncs, les dades analitzades no son fidels a la realitat canviant ja que les dades de referència d'aquesta auditoria retributiva son de l'any 2024, que seria la mateixa circumstància en que es trobaria qui volgués fer l'auditoria retributiva l'any 2026 amb dades de l'any 2025. Així les coses, cal recomanar que la present auditoria retributiva tingui una validesa de DOS anys per tal d'assegurar que en aquest període s'implementin tots els canvis pactats i, finalment, poder fer un estudi realista amb dades exactes.

- El ball de xifres ofert pel consistori que ha variat significativament en tot el procés de redacció de la present auditoria fa evident confusions i desinformacions que el consistori ha d'abordar. El retard en proporcionar les dades i les diferències en aquestes dades que anaven des de les qüestions més simples com determinar el nombre de persones treballant a l'organització com qüestions que afectaven a les retribucions amb errors significatius fa recomanar que cada any es faci el registre retributiu, tal com marca la normativa vigent a Catalunya i que faci que la propera auditoria de l'any 2028 pugui partir de dades més fiables.

Pla d’actuació

A continuació s' estableix un pla d' actuació per a la correcció de les desigualtats retributives detectades.

Objectiu general

Segons l 'article 7 del RD 902/2020 de 13 d’octubre: L' auditoria retributiva té per objectiu obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l' empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l' aplicació efectiva del principi d' igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se per tal de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d' aquest sistema retributiu.

D’igual manera, el RD 902/2020 del 13 d’octubre contempla la possibilitat de que l’Auditoria Retributiva tingui una vigència inferior als quatre anys:

L'auditoria retributiva tindrà la vigència del pla d' igualtat del qual forma part, llevat que se'n determini una altra d' inferior.

Pels motius que s’han explicat a l’apartat de conclusions es fixa que la present auditoria retributiva té una vigència de DOS anys (2025-2027) per tal de poder implementar els canvis retributius a la Mesa de Negociació i, posteriorment, fer una anàlisi de la situació que permetrà conèixer d’una manera fefaent si cal dissenyar mesures de correcció.

Pla acció

Objectius i mesures

Tal com estableix l'article 8.1.b) del RD 902/2020, presentem el pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives detectades, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i responsables de la seva implantació i seguiment.

Retribució

1) Garantir l' objectivitat de l' estructura salarial i la transparència del sistema retributiu

- Informar anualment la Comissió de Seguiment del Pla d’igualtat de l’Ajuntament de Bellpuig 2025-2029, sobre les retribucions medianes i mitjanes

de treballadores i treballadors, així com de qualsevol canvi de criteri per al cobrament dels diferents complements salarials.

2) Garantir l' objectivitat de tots els conceptes definits en l' estructura salarial de l' ajuntament, revisant i publicant els criteris dels complements salarials variables per evitar qualsevol discriminació.
3) Garantir l' equitat salarial. Acabar amb la bretxa salarial.

Accions

1) Realitzar la valoració de llocs de treball amb una eina que compleixi amb l'especificat en el RD 902/2020.

1.1 - Cal definir els llocs de treball incloent les responsabilitats, rols, funcions, categories professionals que poden ocupar els diferents llocs de treball. Un cop fet el llistat, i amb la disposició de tota la informació, aleshores s'haurà de fer la valoració d'aquests llocs de treball que permeti agrupar els llocs d'igual valor en l'organització.
Responsable: Alcaldia.

Destinataris: Comissió de Seguiment i Avaluació.

Indicadors

- Llistat de llocs de treball amb tota la informació.
- Informe del resultat de la valoració de llocs de treball amb l'eina del **Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad**

Data límit: 1 any.

2) Garantir l' objectivitat de l' estructura salarial i la transparència del sistema retributiu

2.1.- Informar a la Comissió de seguiment i avaluació periòdicament sobre les retribucions medianes i mitjanes de treballadores i treballadors, així com de qualsevol canvi de criteri per al cobrament dels diferents complements salarials: Per evitar possibles discriminacions s' informarà periòdicament a la Comissió de Seguiment sobre les retribucions medianes i mitjanes de dones i homes i sobre qualsevol canvi de criteri per al cobrament de complements

salarials, prestant més atenció aquells relacionats amb llocs especialment feminitzats o masculinitzats.

Responsable: Alcaldia.

Destinataris: Comissió de seguiment.

Indicadors:

- Informe periòdic de les retribucions medianes i mitjanes.
- Llistat de tots els canvis de criteris per al cobrament de determinats complements salarials.
- Justificant de recepció d' informació a la Comissió de seguiment.

Data límit: Anual

2.2.- Garantir l' objectivitat de tots els conceptes que es defineixen en l' estructura salarial revisant i publicant els criteris dels complements salarials variables: Es definirà amb claredat l' estructura salarial de l'Ajuntament amb indicació de tots els conceptes inclosos en l' estructura, els col·lectius als quals es destinen i els criteris per percebre'ls.

Responsable: Alcaldia.

Destinataris: Tota la plantilla

Indicadors:

- Informe sobre estructura salarial: conceptes inclosos, col·lectius als qui es destinen i criteris per percebre' ls.
- Fórmula de càlcul real de comissions amb exemples reals de les diferents jornades i categories.
- Documents modificats com a resultat de l' auditoria salarial.

Data límit: Anual

2.3.- Garantir l' objectivitat de tots els salaris.

Es revisaran les categories professionals i els nivells d’aquestes per evitar distorsions alhora d’assignar complements salarials. Explicar en quin moment es troben de canvi, respecte al llistat del juny del 2024.

Responsable: Alcaldia.

Destinataris. Persones treballadores.

Indicadors: Categories professionals modificades.

Data límit: Anual

3) Garantir l' equitat salarial. Acabar amb la bretxa salarial

3.1.- Realitzar un seguiment de Bretxa Salarial: Durant tota la vigència del Pla es realitzarà el seguiment de la bretxa salarial entre homes i dones i les seves causes, prenent com a referència el sistema de classificació professional.

Responsable: Recursos Humans i Alcaldia.

Destinataris: Tota la plantilla.

Indicador: Registre retributiu anual.

Data límit: Anual.

3.2.- Informar a la Comissió de Seguiment dels resultats de totes les mesures anteriors per fer propostes de millora en el si de la Comissió: S' estabiran reunions periòdiques per informar la Comissió de seguiment del pla d' igualtat de l' evolució de la dada de bretxa salarial entre homes i dones.

Responsable: Alcaldia.

Destinataris: Tota la plantilla.

Indicador: Acta de la reunió en la qual s' ha informat la Comissió.

Data límit: Anual.

Calendari

Data programada	Estat	Mesura	Objectiu
2026		1.1.- Cal definir els llocs de treball incloent les responsabilitats, rols, funcions, categories professionals que poden ocupar els diferents llocs de treball.	Garantir l'objectivitat en la relació de llocs de treball i establir la categoria correcta.

2026		1.2.- Realitzar la valoració de llocs de treball amb l'eina del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.	Garantir una correcta valoració de llocs de treball amb un sistema actualitzat i vàlid.
2026-2027		2.1.- Informar a la Comissió de seguiment periòdicament de les retribucions medianes i mitjanes de dones i homes, així com de qualsevol canvi de criteri per al cobrament dels diferents complements salarials.	Garantir l' objectivitat de l' estructura salarial i la transparència del sistema retributiu.
2026-2027		2.2.-Garantir l' objectivitat de tots els conceptes que es defineixen en l' estructura salarial de l' organització.	Garantir l' objectivitat de l' estructura salarial i la transparència del sistema retributiu
2026		2.3.- Es revisaran les categories professionals i els nivells d'aquestes. Explicar en quin moment es troben de canvi, respecte al llistat del juny del 2024.	Garantir l' equitat salarial i la no desviació de les mitjanes i mitjanes de les categories professionals.
2026-2027		3.1.- Realitzar un seguiment de Bretxa Salarial. Corregir les possibles discriminacions retributives per raó de sexe detectades	Garantir l' equitat salarial.
2026-2027		3.2.- Informar a la Comissió de Seguiment dels resultats de totes les	Garantir l' equitat salarial.

		mesures anteriors per fer propostes de millora en el si de la Comissió.	

Cronograma

Núm. Acció.	Any	1	2
1.1	Cal definir els llocs de treball incloent les responsabilitats, rols, funcions, categories professionals que poden ocupar els diferents llocs de treball		
1.2	Realitzar la valoració de llocs de treball amb l'eina del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.		
2.1	Informar la Comissió de seguiment anualment de les retribucions mitjanes i mitjanes.		
2.2	Garantir l' objectivitat de tots els conceptes que es defineixen en l' estructura salarial de l' organització.		
2.3	Es revisaran les categories professionals i els nivells d'aquestes per evitar distorsions alhora d'assignar complements salarials i extrasalarials.		
3.1	Realitzar el seguiment de bretxa salarial		
3.2	Informar a la Comissió de seguiment dels resultats de totes les mesures anteriors per fer propostes de millora en el si de la Comissió.		

Pla d'acció

Cadascuna de les mesures que inclou aquest pla d'acció han estat reflexionades a partir de les àrees de millora que recull la diagnosi i han estat dissenyades a l'empara de la legislació vigent que apareix en el punt 2 d'aquest document. Tanmateix, els recursos dels que disposa l'ens, tant materials com humans, ha estat un factor determinant a l'hora d'escollir les accions.

Per tal de fer aquest pla d'acció, la definició dels objectius per àmbits, tant generals com específics, ha estat el primer pas. Seguidament l'esforç s'ha focalitzat en la reflexió sobre les accions a incloure per als propers quatre anys de vigència d'aquesta proposta.

A partir de les àrees de millora indicades a la diagnosi, s'han fixat els objectius generals dels que emanen els objectius específics i, per fi, les accions dissenyades que compten, com no pot ser d'una altra manera, amb uns indicadors que permeten el seguiment i l'avaluació.

Objectius per àmbits:

1.- Àmbit Cultura i gestió Organitzativa.

Objectius Generals

A1: Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització.

Objectius específics

A1E1: Dotar l'Ajuntament d'estructures per a la consolidació i la transversalització de les polítiques d'igualtat.

A1E2: Fer de la perspectiva de gènere una variable d'anàlisi universal.

A1E3: Adoptar estratègies comunicatives que permetin el coneixement del II Pla d'Igualtat afavorint la implicació de la plantilla i els càrrecs polítics amb les polítiques d'igualtat.

A1E4: Integrar el compromís amb el principi d'Igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes en les relacions amb tercers (entitats, proveïdors, ciutadania, administracions, etc...).

A1E5: Garantir el perfil competencial del personal en l'aplicació pràctica del principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

2.- Classificació professional. Condicions de treball.

Objectius generals

A2: Millorar les condicions laborals de les treballadores

Objectius específics

A2E1: Vetllar per un entorn laboral saludable.

3.- Infrarepresentació Femenina.

Objectius generals

A3: Treballar per a la representació equilibrada de dones i homes a la plantilla.

Objectius específics

A3E1: Incorporar accions positives en els processos de selecció, promoció i provisió.

4.- Procés de selecció i contractació. Accés a l'organització.

Objectius generals

A4: Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció.

Objectius específics

A4E1: Sistematitzar l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció.

A4E2: Incorporar continguts relacionats amb la igualtat en els processos de selecció.

5.- Formació.

Objectius generals

A5: Fer de la formació i sensibilització en el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes un aspecte transversal a tot l'Ajuntament d Bellpuig.

Objectius específics

A5E1: Garantir que tota la plantilla pugui accedir a l'oferta formativa de l'Ajuntament garantint la formació continua i la promoció.

A5E2: Garantir que la plantilla rep formació en el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació.

A5E3: Garantir que els càrrecs electes reben formació en el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació.

6. Exercici corresponsable de drets de la vida personal, familiar i laboral.

Objectius generals

A6: Integrar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en la cultura organitzativa.

Objectius específics

A6E1: Analitzar en profunditat de les mesures de conciliació a l'abast a l'Ajuntament de Bellpuig (Impacte diferencial, registre per poder analitzar amb perspectiva de gènere. etc)

A6E2: Millorar la comunicació a la plantilla de les mesures de conciliació dissenyades a l'Ajuntament de Bellpuig.

7.- Comunicació no sexista.

Objectius generals

A7: Institucionalitzar pràctiques no sexistes ni androcèntriques en l'ús del llenguatge i les imatges a tota l'organització.

Objectius específics

A7E1: Garantir la capacitació de la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.

A7E2: Garantir que a l'Ajuntament de Bellpuig es fa un ús no sexista de la llengua i les imatges tant en les comunicacions internes com externes.

8.- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Objectius generals

A8: Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual, expressió i identitat de gènere a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat d'oportunitats i tracte.

Objectius específics

A8E1: Facilitar el reconeixement de l'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió i identitat de gènere i orientació sexual per ajudar a eradicar aquesta xacra.

A8E2: Garantir el coneixement per part de la plantilla, del **Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexo-afectiva o per identitat i expressió de gènere i davant l'assetjament psicològic laboral de l'Ajuntament de Bellpuig** fent que cada persona sigui agent de canvi.

A8E3: Afavorir una política de tolerància zero davant qualsevol manifestació de violència o assetjament.

9.- Retribucions.

Objectius generals

A9: Garantir l'equitat en les retribucions del personal.

Objectius específics

A9E1: Assegurar l'equitat en les retribucions.

Fitxes d'accions

Àmbit: Cultura i gestió organitzativa

Parlem de la cultura i gestió organitzativa per a referir-nos al conjunt de valors i línies ideològiques que comparteixen les persones que integren un ens i que, de manera directa i indirecta, orienten les accions i actuacions que es duran a terme. Travessa tota l'organització, influeixen en l'estil de direcció i governança i en tots els processos de gestió i relació de les persones que la integren. Evolucionen en la mesura que les organitzacions es transformen.

Objectiu general: **A1**: Institucionalitzar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització.

Objectiu específic	A1E1: Dotar l'Ajuntament d'estructures per a la consolidació i la transversalització de les polítiques d'igualtat.
Descripció de les actuacions	M1. Inclusió de la variable sexe en les eines de recollida de dades de totes les àrees de l'Ajuntament. S'inclouran tres caselles: dona, home, no vull manifestar el sexe (tot explicant que aquestes dades no es podran fer anar per fer als informes d'impacte).
Responsable	Informàtica i caps de tots els departaments
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A1.E1.1 Nombre d'eines de recollida de dades de l'ajuntament en les que s'ha inclòs la variable sexe. A1.E1.2 Nombre d' informes que s'han redactat amb dades desagregades per sexe.

Objectiu específic	A1E1: Dotar l'Ajuntament d'estructures per a la consolidació i la transversalització de les polítiques d'igualtat.
Descripció de les actuacions	M2. Realització d'informes d'impacte de gènere en les principals polítiques de l'Ajuntament, així com en els pressupostos anuals. L'informe haurà de concloure si la proposta afecta de forma negativa a la igualtat entre dones i homes o no, i requerir els canvis necessaris per revertir-ho.
Responsable	Tots els departaments i Alcaldia.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A1.E1.3 Nombre d'informes realitzats anualment. A1.E1.4 Nombre de departaments impactats anualment.

Objectiu específic	A1E2: Fer de a perspectiva de gènere una variable d'anàlisi universal.
Descripció de les actuacions	M3. Inclusió de la perspectiva de gènere en els documents fonamentals que marquen el funcionament de l'Ajuntament com son reglaments de funcionament, bases de contractació, etc..
Responsable	Tots els departaments i Alcaldia.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A1E2.1 Nombre de documents revisats per aplicar la perspectiva de gènere anualment. A1E2.2 Nombre de departaments afectats anualment.

Objectiu específic	A1E2: Fer de a perspectiva de gènere una variable d'anàlisi universal.
Descripció de les actuacions	M4. Disseny d'eines, per a cada departament, per avaluar l'aplicació de la perspectiva de gènere a cadascuna de les accions desenvolupades, com a sistema de seguiment i control. Aquestes eines hauran de ser aprovades a la Mesa de Negociació.
Responsable	Tots els departaments i Alcaldia.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A1E2.3 Nombre d'eines desenvolupades anualment. A1E2.4 Nombre de departaments afectats. A1E2.5 nombre d'eines fetes anar anualment.

Objectiu específic	A1E3**:** Adoptar estratègies comunicatives que permetin el coneixement del II Pla d'Igualtat afavorint la implicació de la plantilla i els càrrecs polítics amb les polítiques d'igualtat.
Descripció de les actuacions	M5. Repartiment d'un exemplar del PIO a tota la plantilla i publicar-lo a la pàgina web de l'Ajuntament per a que es pugui mostrar a la resta de la població de la comarca.
Responsable	RRHH i Alcaldia i Informàtica
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic i Pàgina web del Ajuntament d Bellpuig.
Indicadors de seguiment i avaluació	A1E3.1 Nombre de persones treballadores, desagregades per sexe, que han rebut un exemplar del PIO, anualment.

Objectiu específic	A1E3**:** Adoptar estratègies comunicatives que permetin el coneixement del II Pla d'Igualtat afavorint la implicació de la plantilla i els càrrecs polítics amb les polítiques d'igualtat.
Descripció de les actuacions	M6. Realització d'una sessió informativa híbrida a tota la plantilla sobre el II PIO comptant amb la presència de la Representació Legal de les Persones treballadores (RLPT). La sessió es desglossarà en dues sessions (matí i tarda) per a que tothom hi pugui accedir.
Responsable	RRHH i Alcaldia.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A1E3.2 Nombre de persones treballadores, desagregades per sexe, que han rebut formació sobre el PIO anualment.

Objectiu específic	A1E4**:** Integrar el compromís amb el principi d'Igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes en les relacions amb tercers (entitats, proveïdors, ciutadania, administracions, etc...)
Descripció de les actuacions	M7. Inclusió a la pàgina web una imatge que identifiqui el compromís amb les polítiques d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i la tolerància zero davant la violència masclista en totes les seves formes. La imatge seria dissenyada per la joventut en els camps de treballs programats per l'Ajuntament.
Responsable	Regidoria de joventut, alcaldia i informàtica
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A1E4.1. S'ha inclòs la imatge a la pàgina web?

Objectiu específic	A1E4**:** Integrar el compromís amb el principi d'Igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes en les relacions amb tercers (entitats, proveïdors, ciutadania, administracions, etc...)
Descripció de les actuacions	M8. Integració, com a requisit per a la contractació, licitació i concessió de serveis, l'aplicació de la llei vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en el marc laboral així com en la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere.
Responsable	Contractació i Secretaria.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A1E4.2 Nombre d'empreses afectades anualment. A1E4.3 Nombre d'empreses afectades amb presència equilibrada en els càrrecs directius.

Objectiu específic	A1E5: Garantir el perfil competencial del personal en l'aplicació pràctica del principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.
Descripció de les actuacions	M9. Inclusió dins el catàleg de formacions obligatòries per als diferents llocs de feina el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.
Responsable	RRHH.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic i mesa de negociació.

Indicadors de seguiment i avaluació	A1E5.1 Nombre de convocatòries de feina en les que s'ha inclòs el principi d'igualtat de dones i homes com a matèria en els processos de selecció.

Àmbit: Classificació Professional. Condicions de treball.

Objectiu general: A2. Millorar les condicions laborals de les treballadores

Objectiu específic	A2E1**:** Vetllar per un entorn laboral saludable.
Descripció de les actuacions	M10. Estudi de la possibilitat d'incloure, dins els reconeixements mèdics a la plantilla, les revisions ginecològiques.
Responsable	Comitè de seguretat i salut i Prevenció Riscos laborals
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A2E2.1 S'han inclòs les revisions ginecològiques dins les revisions mèdiques a la plantilla?

Objectiu específic	A2E1**:** Vetllar per un entorn laboral saludable.
Descripció de les actuacions	M11. Aplicació de la perspectiva de gènere a les avaluacions de Prevenció de Riscos Laborals tenint una especial cura en que la prevenció dels riscos durant l'embaràs i el temps de lactància quedin reflectits.
Responsable	Comitè de seguretat i salut i Prevenció Riscos laborals.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic
Indicadors de seguiment i avaluació	A2E2.2 S'ha aplicat la perspectiva de gènere a les avaluacions de riscos laborals?.

Objectiu específic	A2E1**:** Vetllar per un entorn laboral saludable.

Descripció de les actuacions	M12. Avaluació periòdica dels riscos psicosocials, amb perspectiva de gènere, per tal de garantir el dret de la plantilla a treballar en un entorn laboral segur.
Responsable	RRHH i Prevenció Riscos laborals i comitè de seguretat
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A2E2.3 Nombre d'avaluacions fetes anualment.

Àmbit Infrarepresentació Femenina.

Objectius generals

A3: Treballar per a la representació equilibrada de dones i homes a la plantilla.

Objectiu específic	A3E1**:** Incorporar accions positives en els processos de selecció, promoció i provisió.
Descripció de les actuacions	M13. Incorporació de les accions positives com a eina per a caminar vers la representació equilibrada de dones i homes a totes les categories laborals i llocs de treball, atenent a les disposicions legals. En cas necessari, s'elaborarà un informe jurídic que justifiqui la mesura d'acció positiva. (Una acció positiva s'aplica en casos on hi ha un empat tècnic, és a dir mateixes capacitats mateixos mèrits, entre dues persones candidates, tot escollint aquella que pertanyi al sexe menys representat.)
Responsable	Alcaldia, Mesa de Negociació, RLPT.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A3E1.1 Nombre d'accions positives desenvolupades anualment. A3E1.2 Nombre de persones, desagregades per sexe, a les que s'ha contractat a través d'accions positives anualment.

Àmbit: Procés de selecció i contractació. Accés a l'organització

Objectiu general: A4 Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció.

Objectiu específic	A4E1: Sistematitzar la perspectiva de gènere en els processos de selecció.
Descripció de les actuacions	M14. Disseny d'un protocol que garanteixi l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció de personal elaborat amb criteris objectius i transparents, i que sigui negociat en el sí de la Mesa de Negociació.
Responsable	Mesa Negociadora i RRHH i Alcaldia.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A4E1.1 S'ha dissenyat el protocol per a l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció de personal?

Objectiu específic	A4E1: Sistematitzar la perspectiva de gènere en els processos de selecció.
Descripció de les actuacions	M15. Garantia de formació continuada al personal del departament de recursos humans en l'aplicació de a perspectiva de gènere en els processos de selecció i accés a l'organització.
Responsable	RRHH, Alcaldia i Comissió de Seguiment i Avaluació.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A4E1.2 Nombre de cursos realitzats anualment en la formació de l'aplicació d la perspectiva de gènere en els processos de selecció de personal.

Objectiu específic	A4E2: Incorporar continguts relacionats amb la igualtat en els processos de selecció.
Descripció de les actuacions	M16. Inclusió, en els temaris per a la superació de les proves teòriques i pràctiques previstes en els processos de selecció, d'una part relativa al principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.
Responsable	Recursos Humans i Mesa de Negociació.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació	A4E2.1 Apareixen, anualment, qüestions relacionades amb el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, dins els temaris per a la superació de les proves teòriques i pràctiques previstes en els processos de selecció?

Àmbit: Formació

La formació és el vehicle que permet establir en la cultura organitzativa el principi d'igualtat d'oportunitat i de tracte a l'Ajuntament de Bellpuig, a banda de garantir que tota la plantilla té les mateixes opcions a l'hora de promocionar dins el consistori. La formació, òbviament, va dirigida a tota la plantilla.

Objectiu general: A5 Fer de la formació i sensibilització en el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes un aspecte transversal a tot l'Ajuntament d Bellpuig.

Objectiu específic	A5E1: Garantir que tota la plantilla pugui accedir a l'oferta formativa de l'Ajuntament garantint la formació continua i la promoció.
Descripció de les actuacions	M17. Comunicació a tota la plantilla, de les ofertes de formació disponibles anualment. Es vetllarà que tothom hi pugui accedir. Es prioritzarà l'accés a una formació quan la persona es reincorpori després d'una excedència per motius de cura i altres, o formi part del sexe menys representat de la seva àrea.
Responsable	RRHH i Mesa de Negociació.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A5E1.1 Existeix el pla formatiu anual que garanteixi l'accés de les dones al mateix i que inclogui la perspectiva de gènere a cada formació? A5E1.2 Nombre de persones, desagregades per sexe, que han seguit el pla formatiu anualment.

Objectiu específic	A5E1: Garantir que tota la plantilla pugui accedir a l'oferta formativa de l'Ajuntament garantint la formació continua i la promoció.

Descripció de les actuacions	M 18. Elaboració d'un registre anual oficial i desagregat per sexe de les formacions que ha rebut cada persona treballadora indicant la temàtica i les hores de durada, horari d'impartició i la modalitat si és presencial i virtual. La plantilla haurà de demostrar l'assistència a la formació i/o acreditació. Totes les persones treballadores, en acabar la formació, tindran l'obligació de comunicar a RRHH l'aprofitament.
Responsable	RRHH
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A5E1.3 Nombre de persones, desagregades per sexe, que han rebut formacions anualment.

Objectiu específic	A5E2: Garantir que la plantilla rep formació en el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació.
Descripció de les actuacions	M19 Garantia de realització de formacions especialitzades en aplicació de la perspectiva de gènere a tota la plantilla. Els continguts estaran vinculats a les àrees de treball i aniran encaminades a fomentar la introducció de la perspectiva de gènere en les mateixes àrees. Es prestarà especial atenció a difondre-les entre el personal en excedència de cura de fills/es i altres motius de conciliació. Els cursos es realitzaran dins l'horari laboral, compatibles amb la jornada reduïda.
Responsable	Regidoria de RRHH i mesa de negociació.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A5E2.1 Nombre de cursos sobre aplicació de la perspectiva de gènere que han estat inclosos al pla formatiu anualment desagregades per àrees.. A4E2.2 Nombre de persones, desagregades per sexe, que han participat en les formacions sobre aplicació de la perspectiva de gènere a cada àrea, cada any.

Objectiu específic	A5E3: Garantir que els càrrecs electes reben formació en el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació.

Descripció de les actuacions	M20. Inclusió, al pla formatiu anual, de cursos de formació en el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i la seva aplicació a les polítiques públiques destinats a plantilla i a càrrecs electes.
Responsable	Alcaldia.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A5E3.1 Nombre de cursos de formació en el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i la seva aplicació a les polítiques públiques destinats a càrrecs electes s'han fet anualment. A4E3.2 Nombre de persones, desagregades per sexe, que han participat en les formacions sobre el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i la seva aplicació a les polítiques públiques destinats a càrrecs electes.

Àmbit: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu general: A6 Integrar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en la cultura organitzativa.

Objectiu específic	A6E1: Analitzar en profunditat de les mesures de conciliació a l'abast a l'Ajuntament de Bellpuig (Impacte diferencial, registre per poder analitzar amb perspectiva de gènere. Etc).
Descripció de les actuacions	M21. Anàlisi, des de la perspectiva de gènere, de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral pactades dins de l'annex a l'adhesió a l'Acord Comú, per tal de garantir que no penalitzin salarialment a les persones que les demanin.
Responsable	Mesa de Negociació.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A6E1.1 S'ha fet l'anàlisi des de la perspectiva de gènere, de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per tal de garantir que no penalitzin salarialment a les persones que les demanin? A6E1.2 Nombre de mesures de conciliació que han estat definides en l'anàlisi des de la perspectiva de gènere per tal de garantir que no penalitzin salarialment a les persones que les demanin.

Objectiu específic	A6E2: Millorar la comunicació a la plantilla de les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament de Bellpuig.
Descripció de les actuacions	M22. Elaboració i difusió d'una Guia que reculli les mesures de conciliació existents. Per facilitar la informació, comprensió i gestió de les mesures de conciliació disponibles, s'editarà una Guia o tríptic informatiu que es posarà a disposició de tot el personal de l'Ajuntament de Bellpuig.
Responsable	Alcaldia i RH.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A6E2.1 S'ha elaborat la guia? A6E2.2 Nombre d'accions de comunicació a la plantilla de la guia fetes anualment.

Objectiu específic	A6E2: Millorar la comunicació a la plantilla de les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament de Bellpuig.
Descripció de les actuacions	M23. Campanya de sensibilització sobre la millora de la gestió dels temps i sobre corresponsabilitat en les tasques de cura amb l'objectiu de fomentar el repartiment equitatiu de les responsabilitats familiars, de cura i domèstiques, especialment entre els homes. Podrà abordar des d'una reflexió en base a les estadístiques de l'ús diferenciat dels temps, qüestionar l'assumpció tradicional de tasques, orientacions per a delegar-ne, per a assumir-ne de forma responsable i activa per part dels homes, etc.
Responsable	Alcaldia.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic i web de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	A6E2.3 Nombre d'accions fetes anualment sobre la millora dels temps i la coresponsabilitat en les tasques reproductives. A6E2.4 Nombre de persones, desagregades per sexe, que han participat a cadascuna de les accions programades anualment.

Àmbit: Comunicació no sexista

L'ús que l'administració fa de la llengua i de les imatges, tan formals com informals ens parla de la ideologia que, de facto, marca les polítiques d'un equip de govern. La lingüística i la neurolingüística ens informen que el que no es nomena no existeix, que

la llengua conforma la realitat. Una societat que vol no excloure ningú ha de revisar la manera amb la que referència de manera que tothom pugui sentir-se representat i representada. Importa ser nomenada però també com ho fem. Les imatges i, sobretot, el tipus de imatges que fem anar en la nostra quotidianitat ens indiquen, també, quina és la idea de fons. Davant d'aquestes teories que han estat validades abastament importa que l'administració sigui la referència en la utilització no sexista ni androcèntrica de la llengua i de les imatges

Objectiu general: A7 Institucionalitzar pràctiques no sexistes ni androcèntriques en l'ús del llenguatge i les imatges a tota l'organització.

Objectiu específic	A7E1: Garantir la capacitació de la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.
Descripció de les actuacions	M24. Promoció de cursos de formació a la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.
Responsable	Regidoria de RH
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A7E1.1. Nombre de cursos programats anualment per a capacitar la plantilla en l'ús no sexista de la llengua i les imatges. A7E1.2 Nombre de persones, desagregades per sexe, han participat en els cursos de capacitació per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.

Objectiu específic	A7E2: Garantir que a l'Ajuntament d Bellpuig es fa un ús no sexista ni androcèntric de la llengua i les imatges tant en les comunicacions internes com externes.
Descripció de les actuacions	M25. Revisió, per part d'una persona especialista en la matèria, de tots els documents, digitals i analògics, interns i externs per assegurar que no fan un ús sexista ni androcèntric de la llengua ni les imatges.
Responsable	Alcaldia i Regidoria d'Igualtat.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A7E2.1 Nombre de documentació, digital i analògica, ha estat revisada per a fer un ús no sexista de la llengua ni les imatges cada any.

Àmbit: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual

La prevenció de tot tipus d'assetjament esdevé quelcom imprescindible en qualsevol organització. La responsabilitat social i la voluntat de que l'Ajuntament de Bellpuig sigui un lloc lliure de violència ha de passar necessàriament per sistematitzar tot un seguit de mesures que ajudin a desenvolupar un imaginari col·lectiu a la plantilla i als òrgans electes que es caracteritzi per la tolerància zero davant la violència masclista.

Objectiu general: A8 Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat d'oportunitats i tracte.

Objectiu específic	A8E1: Facilitar el reconeixement de l'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió i identitat de gènere i orientació sexual per ajudar a eradicar aquesta xacra.
Descripció de les actuacions	M26. Disseny de formacions i cursos, en format híbrid, destinats al reconeixement i detecció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere a l'àmbit laboral als que hi assisteixin tant la plantilla com els càrrecs electes.
Responsable	Regidoria de RH.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A8E1.1 Nombre de cursos destinats al reconeixement i detecció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, expressió i identitat de gènere a l'àmbit laboral que s'han programat. A8E1.2 Nombre de persones, desagregades per sexe, han participat en els cursos destinats al reconeixement i detecció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, a l'àmbit laboral?.

Objectiu específic	A8E1: Facilitar el reconeixement de l'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió i identitat de gènere i orientació sexual per ajudar a eradicar aquesta xacra.
Descripció de les actuacions	M27. Informació a la plantilla, a través dels mitjans de comunicació interns, dels drets reconeguts oficialment de les dones que han patit o pateixen violència masclista.
Responsable	Alcaldia i RH

Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A8E1.3: Nombre d'informacions anuals destinades a la plantilla sobre drets reconeguts de dones que han patit o pateixen violència masclista.

Objectiu específic	A8E1: Facilitar el reconeixement de l'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió i identitat de gènere i orientació sexual per ajudar a eradicar aquesta xacra.
Descripció de les actuacions	M28. L'equip implicat en l'activació del Protocol d'Assetjament (persones de referència i aquelles que formin part de la Comissió d'Investigació) rebrà formació específica i periòdica, amb l'objectiu de garantir una intervenció de qualitat i evitar la victimització secundària. Com a mínim, hauran de rebre una formació per any. Els continguts respondran a les recomanacions fetes per la Generalitat de Catalunya pel que fa a la formació de les Persones de Referència.
Responsable	Comissió de Seguiment i Avaluació.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A8E1.4: Nombre de formacions rebudes cada any. A8E1.5 Nombre de persones, desagregades per sexe, que han rebut les formacions.

Objectiu específic	A8E2: Garantir el coneixement per part de la plantilla, del **Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexo-afectiva o per identitat i expressió de gènere i davant l'assetjament psicològic laboral de l'Ajuntament de Bellpuig** fent que cada persona sigui agent de canvi.
Descripció de les actuacions	M29. Disseny de formacions anuals destinades a la plantilla, que formin part del pla formatiu anual, sobre el Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, psicològic laboral, per raó de sexe, per orientació sexo-afectiva o per identitat o expressió de gènere de l'Ajuntament de Bellpuig.
Responsable	Regidoria de RH i Alcaldia i Mesa de Negociació.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació	A8E2.1: Nombre de formacions organitzades anualment. A8E2.2: Nombre de persones participants, desagregades per sexe, a les formacions, cada any.

Àmbit: Retribucions

Objectiu general: A9 Garantir l'equitat en les retribucions del personal.

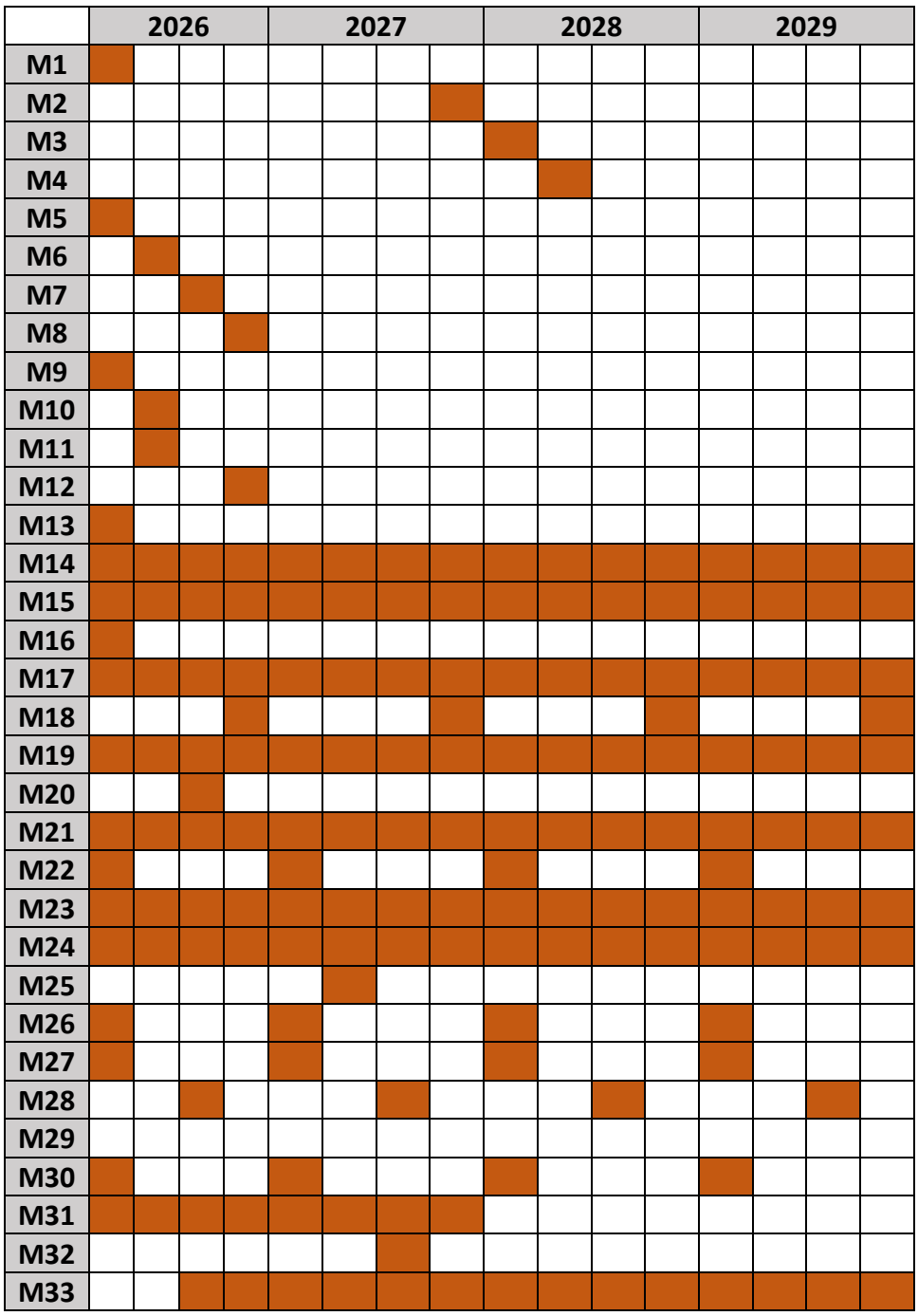
Objectiu específic	A9E1: Assegurar l'equitat en les retribucions.
Descripció de les actuacions	M30. Elaboració d'un sistema de registre retributiu per any natural. El registre contemplarà la totalitat de la plantilla, tot seguint les disposicions legals establertes en el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i Homes, i les que se'n derivin.
Responsable	RH i Intervenció
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic a través de les RLPT
Indicadors de seguiment i avaluació	A9E1.1: S'ha fet el registre retributiu anualment?

Objectiu específic	A9E1: Assegurar l'equitat en les retribucions.
Descripció de les actuacions	M31. Aplicació de les mesures incloses al pla d'acció de l'Auditoria Salarial amb perspectiva de gènere vigent fins l'any 2027 aprovada a la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d Bellpuig 2025-2029.
Responsable	Comissió de Seguiment i Avaluació.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A9E1.2 Nombre de mesures aplicades anualment.

Objectiu específic	A9E1:Assegurar l'equitat en les retribucions.
Descripció de les actuacions	M32. Elaboració i aplicació d'una nova auditoria amb vigència fins a l'any 2029, en el segon semestre de l'any 2027, establint les agrupacions de llocs de treball d'igual valor.
Responsable	Comissió de Seguiment i Avaluació i Mesa de Negociació.
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A9E1.3.S'ha realitzat una auditoria retributiva l'any 2028 amb vigència fins a la finalització del Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029?

Objectiu específic	A9E1:Assegurar l'equitat en les retribucions.
Descripció de les actuacions	M33. Aplicació de la valoració dels llocs de treball aprovada en el sí de la Mesa de Negociació.
Responsable	Alcaldia
Canals de Comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	A9E1.4. S'ha aplicat la Valoració dels Llocs de Treball aprovada?

Cronograma


2026
2027
2028
2029
M1
M2
M3
M4
M5
M6
M7
M8
M9
M10
M11
M12
M13
M14
M15
M16
M17
M18
M19
M20
M21
M22
M23
M24
M25
M26
M27
M28
M29
M30
M31
M32
M33

Seguiment i avaluació

El seguiment i l'avaluació és un procés clau en la implantació del Pla d'igualtat d'Oportunitats de dones i homes a l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029 ja que ha de permetre conèixer el grau d'assoliment dels resultats.

En aquest sentit tenim dos etapes que molt sovint poden anar en paral·lel que són la implantació de les accions, el seguiment i l'avaluació. La Comissió de Seguiment i Avaluació és l'encarregada de liderar aquestes dues fases que tenen orientacions pròpies i, a cops, comuns a l'empara del RD 901/2020, del 13 d'octubre. D'aquesta manera tenim que si bé la implantació de les mesures dissenyades vol revertir les situacions que han estat adjectivades com a àrees de millora a la diagnosi, la fase de **seguiment**, que es dilata en el temps de vigència del Pla d'Igualtat i ocorre de manera periòdica, busca:

- Fomentar la responsabilitat i la transparència en el procés de gestió.
- Mesurar el nivell de desenvolupament i d'assoliment de les mesures proposades.
- Identificar necessitats noves i atendre-les a partir de dades fiables.

L'**avaluació** es farà **anualment** segons la disposició final 24.3 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, que modifica la disposició addicional setena de la Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. A més, es farà un informe al **finalitzar el període de vigència** del mateix, és a dir, l'any 2029 (final) vol:

- Saber el grau d'assoliment dels resultats previstos.
- Conèixer l'impacte de les mesures implementades a cada àmbit.
- Establir els objectius per al futur i que recollirà el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029.

Per tal de fer possible tant el procés de seguiment com el d'avaluació, cadascuna de les mesures dissenyades a partir dels objectius generals i els específics compta amb una sèrie d'indicadors que han estat detallats en les fitxes d'accions de cadascun dels àmbits d'intervenció.

Objectiu General	Objectius específics	Mesura	Indicador de seguiment i avaluació
A1	A1E1	M1	A1E1.1, A1E1.2
		M2	A1E1.3, A1E1.4
	A1E2	M3	A1E2.1, A1E2.2
		M4	A1E2.3, A1E2.4, A1E2.5
	A1E3	M5	A1E3.1
		M6	A1E3.2
	A1E4	M7	A1E4.1
		M8	A1E4.2, A1E4.3

	A1E5	M9	A1E5.1
A2	A2E1	M10	A2E2.1
		M11	A2E2.2
		M12	A2E2.3
A3	E3E1	M13	A3E1.1, A3E1.2
A4	A4E1	M14	A4E1.1
		M15	A4E1.2
	A4E2	M16	A4E2.1
A5	A5E1	M17	A5E1.1, A5E1.2
		M18	A5E1.3
	A5E2	M19	A5E2.1, A5E2.2
	A5E3	M20	A5E3.1, A4E3.2
A6	A6E1	M21	A6E1.1, A6E1.2
	A6E2	M22	A6E2.1, A6E2.2
		M23	A6E2.3, A6E2.4
A7	A7E1	M24	A7E1.1, A7E1.2
	A7E2	M25	A7E2.1
A8	A8E1	M26	A8E1.1, A8E1.2
		M27	A8E1.3
		M28	A8E1.4, A8E1.5
	A8E2	M29	A8E2.1, A8E2.2
A9	A9E1	M30	A9E1.1
		M31	A9E1.2
		M32	A9E1.3
		M33	A9E1.4

S'estableix **anual** el període de **seguiment i avaluació.** La Comissió de Seguiment i Avaluació serà l'encarregada de dur a terme aquestes dues tasques.

Els resultats del seguiment formaran part de l'avaluació de manera que es puguin determinar l'impacte i els resultats produïts tot avaluant si s'han aconseguit els objectius proposats. D'aquesta manera, pel seguiment s'elaboraran informes semestrals que respondran a com s'estan duent a terme les mesures incloses en el pla. Per l'avaluació anual, s'integraran els informes de seguiment i s'analitzaran els indicadors veient el percentatge d'implantació de cada mesura. Aquests informes recolliran la informació següent:

1. Objectiu de l'acció.

2. Descripció de la mateixa i nivell d'execució (Realitzada/En execució/Pendent).

3. Data d'execució.

4. Grau d'assoliment de l'objectiu a partir de l'anàlisi dels indicadors

5. Impacte en la plantilla i en l'organització.

6. Propostes de millora, de modificació d'accions o d'incorporació de noves accions.

En acabar la implementació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029 s'haurà de fer un informe final d'avaluació que establirà l'eficàcia, l'eficiència i la sostenibilitat de la intervenció feta així com el grau d'assoliment de cadascuna de les mesures dissenyades per a cada àmbit. D'aquesta manera es farà una avaluació del procés d'implementació (grau de dificultat trobat i/o percebut en el desenvolupament de les accions i modificacions en les mesures i desenvolupament del pla segons la seva flexibilitat, és a dir, correccions i desviacions); Avaluació dels resultats (amb nombre de mesures definides, nombre de persones, desagregades per sexe, beneficiaries i pressupost assignat, resultat d'assoliment d'objectius, entre d'altres) i Avaluació d'impacte (millores observades, canvis en la cultura organitzativa de l'Ajuntament de Bellpuig, difusió a la plantilla de les millores). Aquests informe podrà articular-se dins la diagnosi del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029 i contemplarà:

1. Conèixer la manera com s' han executat les accions previstes i el seu grau d' adequació respecte als objectius establerts.
2. Informar sobre el grau de compliment del Pla.
3. Conèixer l'Impacte del Pla a la plantilla.
4. A més, en l' informe final es consideraran les dades i la informació obtinguda a partir de les investigacions i estudis realitzats durant el desenvolupament del Pla.

Procediment de modificació

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029 estarà vigent fins al mes de desembre de l'any 2029, tal i com s'especifica en la introducció d'aquest document.

Cal considerar que el present PIO és un document viu, això és, té la voluntat d'adaptar-se a l'evolució del temps i els canvis en la realitat de l'ens fruit de la implantació del pla. D'aquesta manera el seguiment d'aquest procés pot demanar petites variacions o modificacions al full de ruta actual que seran considerades acceptables dins el procés d'implantació i que seran negociades i acordades dins la Comissió de Seguiment i Avaluació. Si, fruit d'aquesta anàlisi, es veu la conveniència de fer una modificació extraordinària al document actual, la Comissió de Seguiment i Avaluació serà l'òrgan encarregat de redactar-la i implementar-la.

En general les modificacions extraordinàries al Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029 es faran quan:

- Hi hagi una revisió del marc legal vigent i calgui adequar el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029 o perquè sigui insuficient com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social o la Direcció General de la Funció Pública.
- Quan ho acordi la Comissió de Seguiment i Avaluació.
- Quan hi hagi una modificació de l'estatut jurídic de l'ens.
- Davant d'un canvi substancial de la plantilla i/o els mètodes de treball, organització i sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball, i variï, doncs, la diagnosi del consistori.
- Quan una resolució judicial condemni l'Organització per discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Si es donen aquestes situacions, tal i com estipula el RD 901/2020, del 13 d'octubre, la revisió del pla demanarà una actualització de l'estudi diagnòstic amb perspectiva de gènere.

Tanmateix les mesures del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029 es podran revisar en qualsevol moment, al llarg de la seva vigència, amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura segons els efectes que es vagin observant per a la consecució dels objectius del pla d'igualtat.

La Comissió de Seguiment i Avaluació, doncs, i responent a les necessitats de modificació que es detectin tant al procés de seguiment com a les avaluacions dutes a terme anualment, serà qui proposarà les modificacions que hauran de ser negociades tant per

la representació de la part social com de la representació del consistori a l'empara del RD 901/2020, del 13 d'octubre, i sense perjudici de l'article 47 de la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors i l'article corresponent de l'EBEP.

Les modificacions extraordinàries vindran marcades per qüestions externes al Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029, com s'ha indicat.

En general, es presentaran les propostes de modificació a les reunions ordinàries de la Comissió de Seguiment i Avaluació sense perjudici que calgui convocar alguna trobada extraordinària.

Es considerarà la importància de fer una modificació atenent als resultats dels indicadors de seguiment que presenten cadascuna de les accions dissenyades i que formen part del pla d'acció del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029. S'acordaran les modificacions i se les atorgarà indicadors de seguiment i avaluació per tal de poder comprovar la seva pertinença, així com pressupost i recursos humans si s'escau.

Les modificacions aprovades a la Comissió de Seguiment i Avaluació, es redactaran en apartats de modificacions al document original referenciant a quina acció varien i s'adjuntaran al document original. Seran signades per totes les parts i seran registrades segons el procediment emprat per al registre del pla.

Comissió de Seguiment i Avaluació

El grup de treball encarregat de fer el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029 rep el nom de **Comissió de Seguiment i Avaluació.**

Ha estat constituïda el dia 10 de desembre de l'any 2025, amb l'objectiu general de fer efectiva la implantació del Pla d'igualtat, i serà dissolta en el moment que acabi la vigència del pla, és a dir, el mes de desembre de l'any 2029. Le persones que formen part de la Comissió de Seguiment i Avaluació estan detallades a l'inici del present document y son:

Per un part la representació de l'Ajuntament:
Jordi Estiarte Berenguer, alcalde.
Dolors Florensa Santiveri, regidora drets socials i igualtat.
Imma Oliva Piera, tinent d'alcalde.

I per l'altre, per la representació de les treballadores i treballadors:
Meritxell Graells Palà, RLPT
Assumpta Nicuesa Vilardell, assessora de CCOO Terres de Lleida en representació de sector administració local.

Les persones que formen part de la Comissió de Seguiment i Avaluació podran ser substituïdes per unes altres en el cas de que:

- Alguna desitgi deixar de formar part.
- Alguna abandoni l'ens.
- En cas de baixa de llarga durada, excedències o qualsevol altra circumstància d'una durada superior a un any i que no permeti el funcionament normal de la comissió.
- En substitució de les organitzacions sindicals signants per la RLPT.

El procediment serà:

La part legitimada comunicarà a la Comissió de Seguiment i Avaluació la proposta de substitució i serà la comissió qui ratificarà el fet tant si és de la part social com de la part del consistori. Qualsevol de les dues parts son legítimes per a incorporar la persona que considerin oportuna.

Són funcions de la comissió de Seguiment i Avaluació:

- Vetllar per la correcta implantació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029.
- Garantir el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029 mitjançant els indicadors dissenyats per a cada mesura que constitueix el Pla d'Acció i tal com marca l'apartat corresponent del present document i segons es detalla en l'apartat de seguiment i avaluació del present document.
- Fer les modificacions que es creuen necessàries atenent les dades recollides mitjançant els indicadors de cada mesura, tal com marca l'apartat corresponent d'aquest document.
- Fer les modificacions extraordinàries necessàries atenent qüestions externes al Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029 com indica l'apartat de procediment de modificacions del present document.
- Resoldre els conflictes que provoquin les interpretacions de totes les qüestions que recull el Pla d'igualtat.
- Totes aquelles que recullin les mesures proposades en el pla d'acció.

La comissió de Seguiment i Avaluació es reunirà ordinàriament de manera semestral, **un total de 2 cops per any**, és a dir, 8 cops en el decurs de la vigència del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bellpuig 2025-2029. Les reunions extraordinàries es podran convocar a demanda de cada membre de la comissió i es comunicaran segons el reglament de règim intern de la mateixa comissió és a dir, per correu electrònic amb una antelació mínima de 15 dies.

S'aixecarà acta de totes les trobades que estaran a disposició de qualsevol persona de la plantilla o dels càrrecs polítics de l'ens.

Per a la celebració d'aquestes reunions l'Ajuntament de Bellpuig es compromet a facilitar els mitjans necessaris i de manera especial una sala adequada i el material necessari.

Totes les persones components de la Comissió de Seguiment i Avaluació estan subjectes als principis de sigil i confidencialitat amb totes aquelles qüestions que no estiguin recollides e les actes.

En cas de desacord, es faran anar els procediments i òrgans de solució de conflictes a l'abast:

Conciliació: una persona externa mediarà per a que les parts arribin a un acord sense proposar mesures concretes.

Mediació: Es procedeix a designar un òrgan de mediació que intervindrà en el conflicte i farà una tasca de facilitació i recerca d'un acord possible sense vot.

Arbitratge: És un dels procediments previstos.

El reglament de règim intern de la comissió ha estat aprovat en el dia de la seva constitució i apareix a l'acta del mateix dia custodiada per l'Ajuntament.

I per a que consti, signen el present document les persones membre de la Comissió de Negociació en Bellpuig el dia 10 de desembre de l'any 2025.

Per un part la representació de l'Ajuntament:
Jordi Estiarte Berenguer, alcalde.
Dolors Florensa Santiveri, regidora drets socials i igualtat.
Imma Oliva Piera, tinent d'alcalde.

I per l'altre, per la representació de les treballadores i treballadors:
Meritxell Graells Palà, RLPT
Assumpta Nicuesa Vilardell, assessora de CCOO Terres de Lleida en representació de sector administració local.
Fidel Navarro Pintado, assessor del sector de l'administració local per part del sindicat del CSIF