



ACTA

Expedient núm.	Òrgan col·legiat
PLE/2026/3	El ple

DADES DE CELEBRACIÓ DE LA SESSIÓ

Tipus de convocatòria:

Extraordinària

Motiu: «Ple extraordinari per assumptes que no es poden demorar»

Data i hora:

8 / de maig / 2026

Durada:

Des de les 19:05 fins a les 19:10

Lloc:

Saló de Plens de la Casa de la Vila

Presidida per:

Jose Antonio Romia Pujol

Secretari:

Ignasi Tous Gimenez

ASSISTÈNCIA A LA SESSIÓ		
Núm. d'identificació	Nom i Cognoms	Assisteix
43719926P	Albert Modol Teixido	SÍ
49263509Q	Carlos Plaza Fernández	SÍ
40859750C	Ester Castellnou Jové	SÍ
43739618N	Francesc Pena Mestre	NO
47692665A	GERARD PLAZA TEIXIDO	SÍ
48050752A	Ivan Latorre Peña	SÍ
47932556G	Joana Albà Muñoz	NO
40896666K	Jose Antonio Romia Pujol	SÍ
48257158F	Maria Agustín Jové	SÍ

Excuses d'assistència presentades:





1. Francesc Pena Mestre:
«Motius personals»
2. Joana Albà Muñoz:
«Motius personals»

Una vegada verificada pel Secretari la constitució vàlida de l'òrgan, el President obre la sessió, procedint a la deliberació sobre els assumptes inclosos en l'ordre del dia

A) PART RESOLUTIVA

Expedient 122/2024. APROVACIÓ PLA IGUALTAT

Favorable	Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment
-----------	--

Fets i fonaments de dret:

FETS

A la vista dels següents antecedents:

Document	Data/Núm.	Observacions
Proposta del Servei	13/02/2024	
Convocatòria a sessió de la Comissió Negociadora	05/01/2024	
Acta de la Reunió de la Comissió Negociadora	01/08/2025	
Informe-proposta de Resolució	04/05/2026	

FONAMENTS JURÍDICS

— La Disposició addicional setena del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

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

— Els articles 45 a 49 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

— El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

— Els articles 17.5 i 85.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

— L'article 36.3 del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
Verificació: https://seros.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 2 de 79



— L'article 22.2.q) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.

— Els articles 130, 131 i 139.2 del Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals aprovat per Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre.

A la vista de l'Informe Jurídic obrant en l'expedient, es considera que la següent proposta s'adequa a la legislació aplicable, procedint la seva aprovació al Ple Municipal conforme a l'article 22.2.q) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.

Vista la proposta de resolució PR/2026/10 de 5 / de maig / 2026.

Resolució:

PRIMER. Aprovar el Pla d'Igualtat aplicable amb caràcter general per a tot el personal al servei d'aquest Ajuntament (document que s'annexa)

SEGON. Procedir a la implantació i aplicació del Pla d'Igualtat, de conformitat amb allò que s'ha fixat en aquest Pla.

TERCER. Notificar la present resolució als Representants de Personal i publicar-la en el Tauler d'anuncis de l'Ajuntament.

QUART. Inscriure el Pla en el registre públic corresponent, en compliment de l'article 11.1 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre.

Documents annexos:

- Annex 1. 10.INFORME_PLA_D'IGUALTAT AJ. SERÒS

INTERVENCIONS

Alcalde: Indica que es va iniciar a l'any 2024 i que per motius diversos no s'havia aprovat.

Expedient 489/2024. Aprovació Pla LGTBI	
Favorable	Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment

Fets i fonaments de dret:

FETS

En relació amb el procediment d'aprovació del protocol de prevenció enfront de l'assetjament en el treball, de conformitat amb allò que s'ha fixat en l'article 175 del Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals aprovat per Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, emeto el següent informe,

ANTECEDENTS

Document	Data/Núm.	Observacions
Proposta del Servei de Personal	14/05/2024	
Convocatòria a Mesa de negociació conjunta	05/01/2025	





FONAMENTS JURÍDICS

La Legislació aplicable és la següent:

— Els articles 14, 37, 38 i 95.2b) del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic aprovat pel Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

— Els articles 4, 17, 54, 82 i següents del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

— L'article 62 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

— La Llei 31/1995, de 8 novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

— L'article 22.2.q) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.

Vista la proposta de resolució PR/2026/11 de 4 / de maig / 2026.

Resolució:

ÚNIC. Aprovar el Protocol de prevenció enfront de l'assetjament en el treball d'aquest Ajuntament, amb les modificacions introduïdes després de la negociació col·lectiva i els informes que consten en l'expedient (documentació annexa).

Documents annexos:

- Annex 2. 6-PROTOCOL DAVANT L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL ajuntament de seros

INTERVENCIONS

Alcalde: Indica que es va iniciar a l'any 2024 i que per motius diversos no s'havia aprovat. Ara amb l'Ignasi, que dedica més hores, s'ha tramitat per aprovar.

Expedient 294/2026. Conveni de col·laboració entre el Servei català de trànsit i l'Ajuntament de Seròs en matèria de seguretat viària

Favorable

Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment

Fets i fonaments de dret:

FETS

Vista la intenció de subscriure un conveni de col·laboració amb el Servei Català de Trànsit l'objecte del qual és establir el marc de col·laboració entre el Servei Català de Trànsit i l'Ajuntament de Seròs en el desenvolupament de determinades accions en matèria de trànsit i seguretat viària i d'altres relacionades que es puguin anar definint o que siguin d'interès per a les parts.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJIG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 4 de 79



Vist l'informe de la Secretaria Intervenció municipal

FONAMENTS JURÍDICS

- Els articles 47 a 53 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic de les administracions públiques.
- Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya
- Els articles 21, 22 i 57 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.
- Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la llei municipal i de Règim local de Catalunya.
- L'article 8.1.b) de la Llei 19/2013, del 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.
- Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el reglament d'obres, activitats i serveis de les entitats locals.

Vista la proposta de resolució PR/2026/3 de 31 / de març / 2026.

Resolució:

Primer- APROVAR el conveni de col·laboració amb el Servei Català de Trànsit l'objecte del qual és establir el marc de col·laboració entre el Servei Català de Trànsit i l'Ajuntament de Seròs en el desenvolupament de determinades accions en matèria de trànsit i seguretat viària

Segon- APROVAR el document de formalització del conveni que s'adjunta al present acord.

Tercer- FACULTAR a la Presidència perquè, en nom i representació de la corporació, signi tots els documents que siguin necessaris per al desenvolupament del present acord.

Quart- NOTIFICAR aquest acord al Servei Català de Trànsit de la Generalitat de Catalunya

INTERVENCIONS

Alcalde: Aquest acord serveix per fer un pla conjunt i una formació en seguretat viària i això després dona dret a optar a ajuts i subvencions del Servei Català de Trànsit per fer millores a les vies urbanes del municipi. Sense aquest conveni no podem fer el Pla i no podem optar a aquestes subvencions.

Expedient 367/2026. Proposta d'acord de Reconeixement de Bonificació de l'ICIO a la Diputació de Lleida per les obres de reparació de cobertes de l'església del convent d'Avinyana, exp. 278/2026.

Favorable

Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment

Fets i fonaments de dret:





Vista la sol·licitud de reconeixement de la bonificació de l'Impost sobre Construccions, Instal·lacions i Obres, per tenir les construccions, instal·lacions o obres la declaració d'interès general o utilitat municipal, formulada per la Diputació de Lleida.

Vist que va ser emès l'informe d'Intervenció en sentit favorable a aquest reconeixement.

Vist l'informe-proposta de Secretaria de data 22.04.2026, i examinada la documentació que acompanya a la sol·licitud.

Vist quant antecedeix, es considera que l'expedient ha seguit la tramitació establerta, procedint la seva Resolució pel Ple d'aquest Ajuntament, de conformitat amb el previst en l'article 103.2.a) del Text Refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals, aprovat per Reial decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març. Per això el que subscriu eleva la següent proposta de resolució:

Vista la proposta de resolució PR/2026/6 de 28 / d'abril / 2026.

Resolució:

PRIMER. Reconèixer, a la Diputació de Lleida la bonificació del 95% de l'Impost sobre Construccions, Instal·lacions i Obres, corresponent a la llicència urbanística per reparació de cobertes de l'església del convent d'Avinganya, per entendre degudament justificada la causa del benefici, en virtut del que es disposa en l'Ordenança fiscal d'aquest impost aprovada per aquest Ajuntament en data 3 de novembre de 2021 i publicada definitivament en el Butlletí Oficial de la Província número 247, de data 24 de desembre de 2022, emparada en l'article 103.2.a) del Text Refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals, aprovat per Reial decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març.

SEGON. Notificar aquesta Resolució a l'interessat, amb indicació dels recursos que procedeixin.

INTERVENCIONS

Alcalde: Quan van acabar de restaurar les pintures van comunicar que tenien la intenció de restaurar les cobertes del convent d'Avinganya per part dels Serveis Tècnics de la Diputació de Lleida. Ara ja tenen el pla i ara ens demanen com tota administració que col·laborem amb l'exempció de l'impost en un 95 %. Això ja és habitual es proposa aprovar la bonificació.

Expedient 381/2026. Inventari o Catàleg de Béns

Favorable	Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment
-----------	--

Fets i fonaments de dret:

FETS

Document	Data/Núm.	Observacions
Provisió d'Alcaldia	05/05/2026	
Informe de Secretaria	05/05/2026	
Inventari de Béns i Drets	30/09/2025	Realitzat per KONTOR OFICINA TÈCNICA SLPU

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQp
Verificació: https://seros.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 6 de 79





LEGISLACIÓ APLICABLE

La Legislació aplicable a l'assumpte és la següent:

— L'article 222 del Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya aprovat per Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

— Els articles 100 a 118 del Reglament del Patrimoni de les Entitats Locals aprovat per Decret 336 /1988, de 17 d'octubre.

— L'article 86 del Text Refós de les disposicions legals vigents en Règim Local aprovat per Reial decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril.

— Els articles 17 a 36 del Reial decret 1372/1986, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de Béns de les Entitats Locals.

Vista la proposta de resolució PR/2026/13 de 5 / de maig / 2026.

Resolució:

PRIMER. Aprovar l'Inventari de béns i drets que corresponen a aquesta Entitat format amb la valoració econòmica realitzada i el resum del qual per epígrafs i subepígrafs és el següent:

CATEGORIA
1. Béns de domini públic
1.1 Ús Públic.
a) Parcs i jardins
b) Places i vials urbans
c) Altres béns d'ús públic
1.2 Servei públic
a) Immobles
2. Béns Patrimonials
2.1 Immobles

SEGON. Documentar l'Inventari general consolidat dels béns i drets a suporti informàtic per facilitar la seva ordenació i la gestió.

TERCER. Remetre còpia íntegra d'aquest al Departament de Governació i Administracions Públiques.

INTERVENCIONS

Alcalde: Al setembre / octubre es va fer municipàlia es va donar per acabat l'inventari de béns que feia més de 40 anys que el teníem fet per actualitzar els valors patrimonials , si bé ara s'hauria d'actualitzar alguna cosa.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 7 de 79





Secretari: Indica que la fitxa del Palau Montcada està ja incorporada i està valorada per uns 800.000 quasi 900.000 euros.

Alcalde: L'aprovació dona peu a saber el que tenim tan a nivell d'edificis, carrers ... si bé és un document que s'ha de revisar .

Expedient 404/2026. Inici expedient delimitació dels termes municipals de Seròs i Mequinensa i nomenament de la comissió per la delimitació	
Favorable	Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment

Fets i fonaments de dret:

Vista la necessitat de procedir a fixar amb precisió la línia divisòria entre els termes municipals de Seròs i Mequinensa per tal d'evitar problemes futurs, com poden ser incerteses sobre l'abast del terme a l'hora d'atorgar llicències d'obres.

Atès l'informe proposta emès per part del Secretari interventor de la corporació en data 05/05/2026.

De conformitat amb el que es disposa en l'article 2 del Reial decret 3426/2000, pel qual es regula el procediment de delimitació de termes municipals que pertanyen a diferents comunitats autònomes, aplicable en relació amb el municipi de Mequinensa, i el Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya, es proposa al Ple de la Corporació l'adopció del següent,

Vista la proposta de resolució PR/2026/15 de 5 / de maig / 2026.

Resolució:

PRIMER. Primer. Aprovar l'inici de l'expedient de delimitació del terme de Seròs amb el de Mequinensa (Zaragoza)

SEGON. Nomenar una comissió per a la delimitació del terme de Mequinensa, constituïda per:

- Jose Antonio Romia Pujol, Alcaldessa
- Albert Mòdol Teixidó, Regidor
- Gerard Plaza Teixidó, Regidor
- Carlos Plaza Fernández, Regidor
- Ana Pla Arellano, en qualitat de pèrit municipal
- Ignasi Tous Giménez, secretari interventor municipal (o persona que ocupi el càrrec de secretari interventor en el moment de la celebració de les reunions (Art. 2 Reial decret 3426/2000).

TERCER. Comunicar aquest acord a l'Ajuntament de Mequinensa i sol·licitar-li que constitueixi la seva comissió en el termini màxim d'un mes. En cas que no ho faci així, adreçar-se a la Direcció General competent de l'Estat, juntament amb els antecedents i còpia d'aquest acord.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQp
Verificació: https://seros.es/seros-administracio-caj/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 8 de 79





QUART. Comunicar aquest acord a la Direcció General d'Administració Local del Departament de la Presidència de la Generalitat de Catalunya i a la Diputació de Lleida, per tal que designin, en un termini màxim de 15 dies hàbils, un màxim de 3 representants per a incorporar-los a la comissió, advertint que si no ho fan així en el termini assenyalat, s'entendrà que hi renuncien, tal com preveu l'article 2.2 del Reial Decret 3426/2000.

CINQUÈ. Facultar a l'Alcaldia per a la signatura de quants documents siguin necessaris per a execució d'aquest Acord.

INTERVENCIONS

Alcalde: S'ha d'establir una delimitació de terme municipal amb Mequinensa i ara establim la comissió per la delimitació.

B) ACTIVITAT DE CONTROL

No hi ha assumptes

C) MOCIONS

No hi ha assumptes

D) PRECS I PREGUNTES

No hi ha assumptes

DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT

DILIGÈNCIA

Faig constar que aquesta acta ha estat aprovada en sessió ordinària número 5/2026, de 9 de juny.

El Secretari interventor

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 9 de 79





ÍNDEX D'ANNEXOS ACTA PLE/2026/3

A) PART RESOLUTIVA

1. Expedient 122/2024. APROVACIÓ PLA IGUALTAT

- Annex 1. 10.INFORME_PLA_D'IGUALTAT AJ. SERÒS

2. Expedient 489/2024. Aprovació Pla LGTBI

- Annex 2. 6-PROTOCOL DAVANT L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL
ajuntament de seros

B) ACTIVITAT DE CONTROL

C) MOCIONS

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 10 de 79



PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SERÒS



Ajuntament
de Seròs

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026



Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 11 de 79

NDEX.

0. PRESENTACIÓ

1. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D' IGUALTAT

I. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

II. RESULTATS DE L' INFORME DIAGNÒSTIC I DE L' AUDITORIA RETRIBUTIVA I PLA D' ACCIÓ DE CORRECCIÓ DE LES DESIGUALTATS RETRIBUTIVES

RESULTATS DE L' INFORME DIAGNÒSTIC

RESULTATS DE L' AUDITORIA RETRIBUTIVA

PLA D' ACCIÓ I DE CORRECCIÓ DE LES DESIGUALTATS RETRIBUTIVES

V. OBJECTIUS DEL PLA D' IGUALTAT

/I. MESURES D' IGUALTAT

/II. APLICACIÓ I SEGUIMENT

/III. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PLA

X. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

ANNEX I

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
Verificació: <https://seors.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 12 de 79



2. PRESENTACIÓ.

TRAJECTÒRIA DE L' ORGANITZACIÓ

Administració Local

PECULIARITATS DE L' ACTIVITAT DESENVOLUPADA I DE CADA CENTRE DE TREBAI

es tasques pròpies d' un Ajuntament

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 13 de 79



A continuació, es presenta una fitxa amb dades de l' Organització:

DADES DE L' ORGANITZACIÓ					
RAÓ SOCIAL	AJUNTAMENT DE SERÒS - 609415-AJUNTAMENT DE SERÒS - 609				
NIF	P2525400D				
DOMICILI SOCIAL	Plaça de les Escoles,1				
FORMA JURÍDICA	Ajuntament				
RESPONSABLE DE L' ENTITAT					
NOMS	Jose Antonio Romia Pujol				
CÀRREC	Alcalde				
TELÈFON	973780009				
CORREU ELECTRÒNIC	alcaldia@seros.cat				
RESPONSABLE D'IGUALTAT					
NOMS	Marta Ricart				
CÀRREC	Tècnica de RRHH				
TELÈFON	973780009				
CORREU ELECTRÒNIC	mricart@seros.cat				
ACTIVITAT					
SECTOR ACTIVITAT	ACTIVITATS GENERALS DE L' ADMINISTRACIÓ PÚBLICA				
CNAE	8411				
DESCRIPCIÓ ACTIVITAT	Administració Pública				
DISPERSIÓ GEOGRÀFICA I ÀMBIT D'ACTUACIÓ	Autonòmic				
DIMENSIÓ					
PERSONES TREBALLADORES	DONES	13	HOMES	8	TOTAL

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: https://seros.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 14 de 79



CENTRES DE TREBALL	4				
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES					
DISPOSA DE DEPARTAMENT DE PERSONAL	Sí				
SI DISPOSA DE RLT, INDIQUI SI AQUESTA TÉ REPRESENTATIVITAT DE TOTS ELS CENTRES	SÍ	X	NO		NO TINC RLT
Nº DE MEMBRES DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL I/O SINDICAL DE LES TREBALLADORES I TREBALLADORS	DONES	0	HOMES	1	TOTAL

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 15 de 79



. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D' IGUALTAT.

S' indiquen a continuació les parts legítimes que subscriuen el Pla d' Igualtat:

1. Part social:

- Administratiu - Delfín Baró Cortiella

2. Part de l' entitat:

- Alcalde - Josep Antoni Romia Pujol

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 16 de 79



I. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.

Aquest Pla d' Igualtat serà d' aplicació a la totalitat de les persones treballadores de l'Organització, i, com en el seu cas, a les persones cedides per empreses de treball temporal, durant els períodes de prestació de servei en l'entitat usuària.

L'àmbit territorial del Pla és Autonòmic i afecta tots els centres de treball.

Aquest Pla entra en vigor el dia de la seva aprovació per la Comissió Negociadora d'Igualtat, el 04 de febrer de 2026, iniciant-se a partir de la data indicada el termini de 15 dies per a la seva remissió a l'autoritat laboral competent, als efectes de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstos en el RD 901/2020 de 13 d'octubre. Des de la seva vigència el Pla d'Igualtat estarà en vigor durant 4 anys.

Per tal de possibilitar la signatura d'un nou Pla, la representació social i de l'entitat constituïran una comissió negociadora provisional tres mesos abans de la finalització de la seva vigència per començar les negociacions del següent (RD 901/2020 de 13 d'octubre).

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 17 de 79



. RESULTATS DE L' INFORME DIAGNÒSTIC I DE L' AUDITORIA RETRIBUTIVA, I PLA D' ACCIÓ I DE CORRECCIONS DE LES DESIGUALTATS RETRIBUTIVES

Junyament amb el Pla d'Igualtat, es registra l'Informe de Diagnòstic complet, així com l'Auditoria retributiva. El seu contingut, es resumeix a continuació.

RESULTATS DE L' INFORME DIAGNÒSTIC

Ha realitzat un Informe Diagnòstic de la situació d'Igualtat en AJUNTAMENT DE SERÒS en el qual, entre altres aspectes, es fan constar

Metodologia i eines utilitzades

Dades bàsiques de l'Organització

Informació corporativa

Anàlisi quantitativa de la plantilla

Anàlisi d'Igualtat per matèries

A continuació, es resumeixen les matèries analitzades i les principals conclusions:

- Matèries analitzades en el Diagnòstic

Recollides a l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Al·lavors, s'ha incorporat en el diagnòstic matèries addicionals no enumerades en el precitat article 46.2

- j) Llenguatge i comunicació no sexista
- k) Violència de gènere

- Fortaleses i debilitats de l' Organització en matèria d' Igualtat:

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
 Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 18 de 79



ÍTEM	FORTALESA	DEBILITAT
Procés de selecció i contractació	La documentació dels perfils professionals i les funcions dels llocs de treball doten d' un mecanisme d'objectivitat al procés de selecció davant la discriminació	
		La descripció de llocs de treball am compta l'ajuntament s'ha de revisar assegurar la seva eficàcia com a eina d'Id especialment en l'àmbit de la selecció contractació
	Per la seva banda, l'existència d'un protocol de selecció i contractació corporatiu preveu contra l'aplicació de biaixos de gènere individuals en aquest procés	
	La participació de personal de Recursos humans permet introduir millores ràpidament en aquest procés	
Classificació professional	El sistema de classificació professional és complet i comprèn tots els llocs de treball de l'Organització	
Retribucions		L'Organització encara no ha realitzat la Valoració de Llocs de Treball d'acord a la Normativa d'aplicació
		No hi ha constància que l'Organització hagi realitzat el Registre retributiu exigint la Normativa laboral
	El Pla de Formació es concep com una eina per introduir millores en matèria d'Igualtat en l'Organització	

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: https://seros.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 19 de 79



Formació	El Pla de formació inclou mesures d'adaptació de jornada per a l'assistència a cursos de formació	
Promoció professional	La documentació dels criteris per a la promoció dota d'un mecanisme d'objectivitat a aquest procés davant la discriminació	
Condicions de treball		L'Organització encara no ha implementat cultura corporativa mecanismes de gestió dels drets digitals de les persones treballadores
		L'Organització encara no ha aprovat i implementat una política de desconexió digital
Estat Laboral des d'una perspectiva de gènere	S'han tingut en compte riscos laborals específics de les dones, com les situacions d'embaràs i lactància	
		L'Organització encara no ha adaptat processos de gestió de Prevenció de Riscos Laborals i mesurament del treball a la modalitat de treball no presencial
Condicions de treball	Així mateix el llenguatge emprat en la documentació del sistema d'organització del treball, a fi de garantir biaixos de gènere, ha estat revisat	
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	L'Organització té implantades algunes mesures per garantir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral...	
	L'Organització realitza esforços en la comunicació de les mesures de conciliació disponibles per part de la plantilla	

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 20 de 79



representació nenina		La participació de dones i homes a diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals en els quatre anys anteriors al període d'estudis, no ha estat a positively que no ha estat tendent a l'equilibri
lència de gènere		L'Organització no preveu l'assessoran suport professional psicològic i/o mèdic víctimes de violència de gènere
prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe		L'Organització encara no compta amb protocol per a la prevenció i actuació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe que compleixi amb les exigències de respecte
llenguatge i comunicació no sexista	La denominació dels llocs de treball de l'ajuntament ha estat revisada i renomenada utilitzant llenguatge no sexista	

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 21 de 79



RESULTATS DE L' AUDITORIA RETRIBUTIVA

De conformitat amb el que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'Octubre, d'Igualtat Retributiva entre dones i homes, s'ha realitzat en AJUNTAMENT DE SERÒS el preceptiu Informe d'Auditoria Retributiva en el qual, entre altres aspectes, es fa constar la vigència de la mateixa, que coincideix amb la del Pla d'Igualtat del qual forma part, això és, 4 anys des del dia de la seva aprovació per la Comissió Negociadora d'Igualtat.

En desenvolupament de l'anterior i conforme marca el tenor literal de l'Article 8.2.d) de l'esmentat Reial decret 901/2020, el Pla d'Igualtat haurà de contenir, a més de la vigència i periodicitat, els resultats de l'Auditoria Retributiva, el contingut de la qual es resumeix a continuació:

D'acord amb el que disposa l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, es procedeix a justificar la diferència retributiva detectada en el present ajuntament, en la mesura que la mitjana aritmètica de les retribucions tot percebudes pel personal funcionari i laboral de sexe masculí (41.404,30 €) és superior en un 31,27 % a la mitjana corresponent al personal de sexe femení (28.456,21 €), diferència que supera el límit establert en la normativa.

Després de l'anàlisi del registre retributiu i de la classificació professional vigent, es determina que aquesta diferència no respon a causes relacionades amb el sexe del personal, sinó a factors objectius i legítims i no discriminatoris, entre els quals destaquen:

1. Distribució de la plantilla per grups i llocs de treball:

- En el període de referència, la majoria dels llocs inclosos en grups o categories amb valoració retributiva més alta es troben ocupats per personal masculí.
- Per contra, una part significativa del personal femení exerceix funcions enquadrades en grups amb menor retribució base, conforme a l'estructura salarial recollida en la normativa aplicable en el sistema de classificació professional de l'ajuntament.
- Aquesta distribució respon a l'assignació històrica de llocs i a processos de promoció interna i revisions, no a criteris basats en el sexe.

2. Antiguitat i trams de carrera professional:

- L'antiguitat mitjana del personal masculí en els llocs d'igual valor és superior a la del personal femení, la qual cosa genera un major import en els complements per antiguitat.
- En alguns casos, l'acumulació de triennis i quadriennis per part del personal masculí comporta un impacte significatiu en la retribució anual.

3. Complementos específics i variables vinculats al lloc:

- Determinats complements (productivitat, disponibilitat, plus de responsabilitat, guàrdies, assignen únicament als qui desenvolupen tasques específiques o mantenen una disponibilitat horària especial. Durant el període analitzat, aquestes funcions han estat exercides majoritàriament pel personal masculí, la qual cosa ha elevat la seva retribució mitjana.

4. Percepcions extraordinàries no recurrents:

- En l'any de referència, s'han abonat imports extraordinaris derivats de substitucions, encàrrecs especials o gratificacions, que han recaigut en la seva major part sobre personal masculí per raons de l'organització i necessitats operatives, no per criteris de gènere.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 22 de 79



En conclusió, la diferència retributiva del 31,27 % respon a la conjunció de factors objectiu verificables relacionats amb la naturalesa dels llocs, l'experiència acumulada i la percepció dels complements associats a funcions específiques, sense que hi hagi discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

L'Ajuntament es compromet, no obstant això, a revisar periòdicament la seva estructura retributiva i els processos d'accés i promoció interna, per tal de garantir que les oportunitats d'accés als llocs de màxima remuneració i als complements associats es trobin igualment disponibles per a tot el personal independentment del seu sexe.

Respecte a la Valoració de Llocs de Treball, aquesta té per objecte realitzar una estimació global dels factors que concorren o poden concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric al mateix. L'esmentada valoració ha estat realitzada utilitzant l'Eina de Valoració de Llocs de treball conforme a la Guia del Ministeri, data abril de 2022. D'aquesta manera, de la valoració efectuada per l'Ajuntament s'extreu que:

Tots els llocs de l' Organització han estat valorats de manera correcta.

Destaquem a continuació els llocs de l'Organització amb una major puntuació resultant de la Valoració de Llocs de Treball, sent aquests els següents: Secretari/a interventor/a, director/a, arquitecte/a i cap de brigada. Tots ells pertanyents de l'Agrupació 8 i 7, respectivament, dins d' aquesta agrupació trobem 3 treballadors i dues treballadores, per la qual cosa es troba equilibrada.

En els llocs amb menor puntuació trobem el concernent a l'Agrupació 1, dins de la qual s'enquadra el lloc d'auxiliar administratiu/va, ordenança i neteja.

L'objectiu que persegueix la Valoració de Llocs de Treball és valorar el lloc, sense importar la persona que el realitza, ni el sexe ni el gènere.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 23 de 79



PLA D' ACCIÓ I DE CORRECCIÓ DE LES DESIGUALTATS RETRIBUTIVES

L'art. 8.1. del precitat Reial Decret 902/2020 disposa el "(...) Establiment d'un pla d'actuació per a correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seva implantació i seguiment. El pla d'actuació haurà de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts".

D'altra banda, una vegada detectat en el procés de Diagnòstic la relació entre les diferents matèries analitzades en el mateix amb les dades de l'anàlisi retributiva segons la metodologia de la Guia tècnica per a la realització d'Auditories Retributives amb perspectiva de gènere del Ministeri, es detalla aquest apartat el Pla d' actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, integrant les mesures a implantar, per tal de contribuir, a través d' un enfocament integral, a l' eficiència de les actuacions d'Organització. Es detallen:

- Descripció de la mesura
- Objectiu que persegueix
- Com s'executarà
- A qui va dirigida
- Responsables d' implantació i seguiment
- Cronologia
- Recursos
- Indicadors per fer seguiment d' implantació i avaluació de resultats.

De forma específica i tenint en compte els resultats del Diagnòstic i de l'Auditoria Retributiva i l'anàlisi sobre l' existència de bretxa salarial en l'Organització, s'estableix, a més de les mesures esmentades anteriorment, un Pla de Correcció concret de les desigualtats retributives, d'aplicació pràctica conjunta amb la resta de les propostes per a les diferents matèries o àrees d' actuació, i que seguirà la mateixa metodologia indicada:

a) Objectius

Com a objectius establerts en el següent Pla d'acció contra les desigualtats retributives, cal destacar els següents:

- Verificació de l'existència de bretxa salarial i proposició de les mesures per minorar-la, així com garantir el compliment de criteris equitatius per evitar la discriminació salarial.
- Estudi i anàlisi de l'Auditoria Retributiva realitzada, per tal d'obtenir una transparència en el sistema retributiu de l'Organització.
- Accions encaminades a fomentar la promoció professional dins de l'Organització.
- Garantir un Sistema de Valoració de llocs de treball actualitzat, objectiu i sense biaix de gènere

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
 Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 24 de 79



b) Actuacions concretes

Després dels objectius detallats en aquest Pla d'acció per pal·liar les desigualtats reflectides en l'Auditoria Retributiva, s'estableixen a continuació mesures concretes per a cada acció duta a terme en el present Pla d'Igualtat en matèria salarial, en relació amb la resta de mesures plantejades per a la resta de matèries en l'Apartat V. MESURES D'IGUALTAT.

FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Auditoria Retributiva
MESURA	Fer seguiment periòdic de si existeixen diferències en la retribució entre homes i dones del mateix nivell o funcions per garantir el compliment de criteris equitatius.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Garantir el principi d'igualtat retributiva.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Informes periòdics sobre les diferències de retribucions entre homes i dones. Així com anàlisi de la bretxa en complements salarials.
PRIORITAT	Alta
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Avaluació de l'impacte de la mesura en l'Organització.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

c) Cronologia

1. Les accions recollides en aquest Pla d'Acció s'implantaràn a partir de l'aprovació del Pla d'Igualtat, i en tot cas, durant el seu primer any de vigència o segons l'establert a l'apartat VIII. CALENDARI D'ACTUACIONS.

2. Es realitzarà un seguiment anual de les accions.

d) Sistema de seguiment i implementació

El seguiment es durà a terme amb les finalitats següents:

1. Vetllar perquè no existeixin diferències en la retribució entre homes i dones del mateix nivell o funcions, a través de l'elaboració anual del registre salarial de retribucions efectives.
2. Vetllar per la no existència de criteris amb biaix de gènere en el Sistema de Valoració de llocs de treball.
3. Revisar anualment la política salarial de l'Ajuntament en prevenció de desigualtats salarials per raó de gènere.



S'inclou en el següent sistema d'avaluació, les taules avaluatives dutes a terme per a la seva posterior avaluació després de la realització d'aquest pla. Aquest sistema d'avaluació està estructurat en:

- Nivell d'execució del pla. Nombre total d'accions per àrees implantades a l'ajuntament.
- Nombre i sexe de les persones beneficiàries per àrees.
- Avaluació d'Impacte.
- Nivell d'execució del pla. Nombre total d'accions per àrees implantades a l'ajuntament.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

ACCIONS PER ÀREES D' INTERVENCIÓ		
ÀREES D' INTERVENCIÓ	Accions Antigues	Accions Noves
Àrea de Política retributiva (1)		
Àrea de Política retributiva (2)		
Àrea de Política retributiva (3)		
TOTAL		

- Nombre i sexe de les persones beneficiàries per àrees.

ACCIONS PER ÀREES D' ACTUACIÓ		
ÀREES D' ACTUACIÓ	Accions Antigues	Accions Noves
Política retributiva (1)		
Política retributiva (2)		
Política retributiva (3)		

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seors.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 26 de 79



- Avaluació d' Impacte.

GRAU D' IMPACTE DE LES ACCIONS IMPLANTADES			
INDICADORS	ALT	MITJÀ	BAIX
Reducció de desigualtats entre dones i homes a la plantilla.			
Disminució de segregació vertical: ¿Augment percentatge dones en alts càrrecs?			
Disminució de segregació horitzontal: ¿Augment percentatge de dones en llocs masculinitzats?			
Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la Direcció en els quals s' identifiqui una major igualtat entre dones i homes.			
Canvis en la valoració de la plantilla respecte a la igualtat d' oportunitats.			
Millora de les condicions de treball.			
Augment del coneixement i conscienciació respecte a la igualtat d' oportunitats.			

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

INDICADORS PROPOSATS:

- Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, desglossat per cadascun dels components salarials, així com per categoria professional, per col·lectiu i per tipus de jornada (per comprovar que no es discrimina el personal a temps parcial es pot analitzar la retribució/hora).
- Nombre de dones i d'homes i percentatges per nivells retributius.
- Existència d'una valoració dels llocs de treball en funció de les tasques realitzades i el nivell de responsabilitat.

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 27 de 79



- Existència de retribucions associades als resultats individuals o al temps de presència.
- Nombre de dones i d'homes entre les persones a les quals se'ls ha ajustat el salari en els darrers dos anys i percentatge comparatiu entre dones i homes.
- Percentatge de dones respecte al total de dones de l'ajuntament i percentatge d'homes respecte al total d'homes de l'ajuntament als quals se'ls ha pujat el salari en els darrers dos anys.
- Increment salarial mitjà de les dones i increment salarial mitjà dels homes.

e) Persona/s responsable/s de la indicada implementació i seguiment

Serà la Comissió de Seguiment, l'encarregada de l'anàlisi i avaluació del compliment, implantació i desenvolupament d'aquest Pla d'Igualtat.

Aquesta Comissió de seguiment es constitueix per interpretar el contingut del Pla i avaluar-ne el grau de compliment, dels objectius marcats i de les accions programades. La Comissió de Seguiment i Avaluació tindrà la responsabilitat de realitzar el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat d'AJUNTAMENT DE SERÒS. Aquesta comissió queda constituïda en el Pla d'Igualtat.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 28 de 79



V. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT.

L'objectiu general del Pla d'Igualtat és l'adopció de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, i assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral.

Es relacionen a continuació els objectius específics, tant quantitius com qualitatius, per cadascuna de les matèries que integren el Pla d'Igualtat:

- Selecció i contractació
 - Garantir l'objectivitat en el procés de selecció
 - Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'Organització
 - Realitzar un seguiment i avaluació de la contribució dels processos de selecció a la igualtat entre dones i homes en l'Organització
 - Alinear el procés de selecció amb les millors pràctiques en igualtat
 - Prevenir i actuar contra la segregació laboral ocupacional
- Classificació Professional
 - Fomentar la presència equilibrada d'homes i dones en tots els nivells de l'Organització
 - Implantar un sistema objectiu de valoració del treball
 - Prevenir i actuar contra la segregació laboral entre dones i homes
- Retribucions
 - Garantir el principi d'Igualtat Retributiva
- Formació
 - Incorporar la formació a l'estratègia d'Igualtat de l'Organització
 - Realitzar un seguiment i avaluació de la contribució dels processos de Formació a la igualtat entre dones i homes en l'Organització
 - Integrar la igualtat entre dones i homes en la gestió i estructura de l'Organització
 - Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tota l'estructura de l'Organització
 - Incorporar la formació com a eina per a la igualtat
- Promoció Professional
 - Prevenir i actuar contra la segregació laboral vertical
 - Garantir l'objectivitat del procés de promoció professional
 - Donar objectivitat i garanties a la promoció professional
 - Fomentar la incorporació del sexe infrarepresentat en llocs de direcció i comandaments intermedis
 - Promoure candidatures del sexe infrarepresentat en els processos de promoció professional

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
 Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 29 de 79



- Condicions de treball
 - Donar traçabilitat a les polítiques de millora de l'ocupació amb la igualtat efectiva entre homes i dones en l'àmbit laboral
 - Assegurar el benestar laboral en qualsevol situació
 - Integrar en la gestió de l'ajuntament la igualtat entre dones i homes
 - Garantir el principi d'igualtat retributiva
 - Garantir la no discriminació en aspectes generals que afectin el sistema d'organització i control del treball

- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
 - Garantir la desconexió digital
 - Facilitar el desenvolupament professional del personal amb necessitats de conciliació
 - Garantir que les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral arribin a tota plantilla
 - Establir una política de conciliació d'acord amb les necessitats de la plantilla

- Infrarepresentació femenina
 - Alinear la implantació i seguiment del Pla d'igualtat amb un model que eviti i/o corregeixi situacions d'infrarepresentació femenina

- Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
 - Mitigar el risc de situacions d'assetjament en l'àmbit laboral, i establir unes pautes d'actuació si calgués reaccionar a situacions d'aquest tipus
 - Establir mecanismes que assegurin la indemnitat d'un eventual denunciador de situacions de discriminació i/o assetjament establint garanties legals en el tractament de la denúncia per denunciador i denunciat
 - Donar integritat i garanties a les comunicacions rebudes alertant d'incompliments legals

- Drets laborals en les víctimes de violència de gènere i altres
 - Mesures de sensibilització sobre la violència de gènere
 - Desenvolupar una cultura compromesa amb la lluita contra la violència de gènere i suport col·lectius especials
 - Garantir l'alineament de l'Organització amb els drets de les víctimes

- Llenguatge i comunicació no sexista
 - Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu, generant una cultura al respecte

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
 Verificació: https://seros.eadministracio.cat/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 30 de 79



7. MESURES D' IGUALTAT.

A continuació, exposem el llistat de mesures que, a resultes del diagnòstic de situació elaborat AJUNTAMENT DE SERÒS, han sigut dissenyades per tal de corregir les desigualtats.

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Selecció i contractació
MESURA	Difusió de les ofertes d'ocupació: llenguatge, mitjans de difusió, logotip igualtat
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Alinear el procés de selecció amb les millors pràctiques en Igualtat.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Difusió ofertes d' ocupació: utilitzant llenguatge, mitjans de difusió, logotip igualtat que generin confiança en el procés de selecció equitatiu.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D' IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	Àrea d'administració
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d' acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Verificació de la utilització de llenguatge inclusiu en les ofertes. 2. Nombre total de processos de selecció realitzats i registrats. 3. Nombre i percentatge, desagregat per sexe, de candidatures presentades. 4. Nombre i percentatge, desagregat per sexe, de persones que participen en els processos de selecció. 5. Nombre i percentatge, desagregat per sexe, de persones efectivament incorporades. 6. Impacte quantificable que la utilització d' aquestes mesures ha tingut en les candidatures i contractacions.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 31 de 79



CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

lo es proposen mesures en aquest àmbit.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 32 de 79



FORMACIÓ

FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Formació
MESURA	Documentar un pla de formació anual, alineat amb l' estratègia d' Igualtat de l'Organització
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Foment de la Igualtat en l'Organització
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Dissenyar, aprovar i implantar un pla de formació per a la plantilla que integri la perspectiva d' igualtat de gènere a través dels seus objectius, el seu àmbit d'aplicació i les mesures de foment en la participació per al seu desenvolupament
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D' IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	Àrea d'administració
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d' acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Evidència d' un Pla de formació anual 2. Evidència inclusió d'objectius d' igualtat en el Pla.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 33 de 79



FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Formació
MESURA	Formació de sensibilització en Igualtat per a tota la plantilla
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Integrar la Igualtat entre dones i homes en la gestió i estructura de l'Organització
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Realitzar un seguiment i avaluació de la contribució dels processos de Formació la Igualtat entre dones i homes en l'Organització.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D' IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	Àrea d' administració
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d' acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Verificació de la realització de les accions formatives. Informe de núm. de persones formades en igualtat en cada departament. 2. Dades, desagregades per sexe, sobre les persones assistents. 3. Nombre i percentatge d' assistents, desagregat per sexe, per contingut formatiu. 4. Nombre de cursos de sensibilització realitzats. Nombre i percentatge d'accions formatives realitzades dins i fora de la jornada laboral, assenyalant nombre i percentatge desagregat per sexe d' assistents en ambdues situacions. 5. Nombre total d' hores de formació i de participants, desagregades per sexe. 6. Nombre i percentatge, desagregat per sexe, de participants en situació de llicència i/o excedència o en ús de mesures de conciliació.

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
 Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 34 de 79



PROMOCIÓ PROFESSIONAL

lo es proposen mesures en aquest àmbit.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 35 de 79



AUDITORIA RETRIBUTIVA

FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Auditoria Retributiva
MESURA	Fer seguiment periòdic de si existeixen diferències en la retribució entre homes i dones del mateix nivell o funcions per garantir el compliment de criteris equitatius
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Garantir el principi d'igualtat retributiva.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Informes periòdics sobre les diferències de retribucions entre homes i dones. Així com anàlisi de la bretxa en complements salarials.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D' IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	Àrea d'administració
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Avaluació de l'impacte de la mesura en l'Organització.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seors.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 36 de 79



CONDICIONS DE TREBALL

FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Condicions de Treball
MESURA	Implantar una Política de No discriminació
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Alinear la realitat social i laboral de l'ajuntament amb la Llei 15/2022, amb la creació d'un protocol que suposi una garantia eficaç de prevenció, protecció i actuació davant la discriminació.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Elaboració i implantació, dins de la cultura corporativa, d'una política d' igualtat d' oportunitats i no discriminació que tingui en compte la perspectiva de gènere i inclogui les mesures que resultin adequades, en funció de les necessitats de la plantilla, per lluitar contra la discriminació des de tots els àmbits des dels quals aquesta es pugui produir en el si de l'Organització, especialment en l' accés a l'ocupació, a les condicions de treball, incloses les retributives i les d' acomiadament, la promoció professional i la formació per a l'ocupació. Donar-li difusió.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D' IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	Àrea d' administració
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Aprovació a alt nivell d'una Política documentada, alineada amb el compromís de la Direcció, a través de la seva difusió a la resta de la plantilla. 2. Introducció de la mesura en el cicle de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 37 de 79



FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Condicions de Treball
MESURA	Dret a la intimitat i ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral (informar criteris de mitjans digitals)
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Assegurar els drets digitals dels treballadors.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Elaboració i difusió d'una guia de bones pràctiques en el maneig de mitjans digitals a l'ajuntament.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D' IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	Àrea d' administració
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Verificació de l'elaboració de la guia de bones pràctiques. 2. Número d'accions de difusió de la guia.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 38 de 79



EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Exercici Corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
MESURA	Aprovar i implantar una política de Desconnexió digital a l'Organització
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Garantir la desconnexió digital.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Realització i implantació d'un protocol intern de desconnexió digital.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D' IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	Àrea d'administració
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Verificació de l'elaboració de protocol de desconnexió digital. 2. Verificació de la implantació de protocol de desconnexió digital. 3. Informe sobre el grau d'incompliment d'aquest protocol.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQp
Verificació: https://seros.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 39 de 79



NFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Infrarepresentació Femenina
MESURA	Promoure la integració de dones en la composició de la Comissió de seguiment Pla d'Igualtat
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Alinear la implantació i seguiment del Pla d'Igualtat amb un model que eviti i/o corregeixi situacions d'infrarepresentació femenina.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Designació dels membres de la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat de forma equilibrada i paritària en el nombre de dones i homes, fomentant en tot cas la integració de dones en aquest òrgan.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D' IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	Àrea d'administració
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Nombre de dones integrants de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 40 de 79



PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Prevenció de l'Assetjament Sexual i/o raó de sexe
MESURA	Difusió del protocol
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Mitigar el risc de situacions d'assetjament en l'àmbit laboral, i establir unes pautes d'actuació si calgués reaccionar a situacions d' aquest tipus.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Elaboració, negociació, aprovació i seguiment de protocol d'assetjament.
PRIORITAT	Mitjana
RESPONSABLE D' IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	Àrea d'administració
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Confirmar que s'ha donat a conèixer a les persones treballadores les mesures per prevenir possibles situacions d' assetjament sexual i per raó de sexe. 2. Possible realització de Formació o lliurament de fullet informatiu per a les persones treballadores.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 41 de 79



FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Prevenió de l'Assetjament Sexual i/o raó de sexe
MESURA	Integració d'un canal ètic en la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Establir mecanismes que assegurin la indemnitat d'un eventual denunciador de situació de discriminació i/o assetjament establint garanties legals en el tractament de la denúncia per a denunciador i denunciat.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Crear i posar en funcionament un canal ètic on poder denunciar per part de les persones treballadores qualsevol situació d' assetjaments sexual o per raó de sexe de la qual es tingui coneixement.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D' IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	Àrea d'administració
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d' acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Comprovar si s'ha instaurat un canal ètic de denúncies i si aquest garanteix l' anonimat i la confidencialitat del denunciador. 2. Comprovar si s'ha dut a terme un control de les denúncies presentades, proporcionant justificació de recepció al denunciador i donant resposta en el termini establert a l'efecte. 3. Comprovar si s'ha realitzat informe sobre les denúncies presentades i investigades i s'ha posat en coneixement de la Comissió d'Igualtat. 4. Confirmar que es compleix amb la supressió de les denúncies després de transcórrer el termini establert o després de resoldre les mateixes.

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
 Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 42 de 79



FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Prevenció de l'Assetjament Sexual i/o raó de sexe
MESURA	Documentar i implantar un procediment per a la sensibilització, prevenció, detecció i actuació contra l' assetjament sexual i per raó de sexe
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Mitigar el risc de situacions d' assetjament en l'àmbit laboral, i establir unes pautes d' actuació si calgués reaccionar a situacions d'aquest tipus.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Elaboració, implantació i seguiment de campanyes de sensibilització, prevenció, detecció i actuació contra l' assetjament.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D' IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	Àrea d'administració
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Comprovar si s'ha elaborat i documentat amb la conformitat de la Comissió Negociadora o de Seguiment d'igualtat un protocol documentat per sensibilitzar, prevenir, detectar i actuar contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seors.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 43 de 79



DRETS LABORALS DE LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE I ALTRES COL·LECTIUS A RISC D'EXCLUSIÓ SOCIAL

FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Drets laborals de les víctimes de violència de gèneres i altres col·lectius a risc d'exclusió social
MESURA	Elaborar un document que recopili els drets laborals i de seguretat social reconeguts legalment o convencionalment a les víctimes de violència de gènere. Donar-li difusió
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Mesures de sensibilització sobre violència de gènere.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Estudi, redacció i informació a la plantilla dels drets de les persones víctimes de violència de gènere en format llegible i accessible.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D' IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	Àrea d' administració
RECURSOS ASSOCIATS	Impuls de la Comissió Negociadora. L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d'acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	1. Comprovar si s'ha elaborat i documentat amb la conformitat de la Comissió Negociadora o de Seguiment d'igualtat un document o guia que recopili els drets laborals i de seguretat social de les víctimes de violència de gènere. 2. Constatar que s'ha donat a conèixer entre les persones treballadores els drets laborals i de seguretat social de les víctimes de violència de gènere. 3. Possible realització de Formació o lliurament de fullet informatiu per a les persones treballadores.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 44 de 79



.LENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Llenguatge i comunicació no sexista
MESURA	Informar del compromís de l'Organització amb la Igualtat: pàgina web
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu, generant una cultura al respecte.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Introduir a la pàgina web un espai específic per informar sobre el compromís d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'ajuntament.
PRIORITAT	Mitjana
RESPONSABLE D' IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	Àrea d'administració
RECURSOS ASSOCIATS	L'organització posarà els mitjans materials i humans que siguin precisos per a la seva implementació, d' acord amb les seves possibilitats en cada cas i tenint sempre en compte les disposicions legals que li siguin aplicables.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Creació de l'espai i continguts.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 45 de 79



II. APLICACIÓ I SEGUIMENT.

Després de l'aprovació del pla d'igualtat comença a comptar el període de vigència d'aquest, en el qual s'han de desenvolupar totes les accions previstes, alhora que es porta un control d'actuacions i resultats immediats, que respon als objectius següents:

- Verificar l'assoliment dels objectius establerts en el pla d'igualtat, actuant amb flexibilitat per incorporar modificacions en cas de necessitat.
- Obtindre informació sobre el procés d'execució de les mesures previstes en el Pla: nivell d'execució, adequació de recursos emprats, compliment del cronograma...
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació i realitzar els ajustos pertinents i adoptar mesures correctores si fos necessari. En aquest sentit és important fer el seguiment de forma simultània a l'execució de les mesures, per evitar que es perdi informació.

Per tant, amb l'entrada en vigor del Pla es posaran en marxa totes les mesures definides per a cada àrea d'actuació, d'acord amb la planificació prevista en el cronograma (apartat VIII del Pla).

Serà la persona o persones responsables de cadascuna de les mesures les encarregades de desenvolupar totes les actuacions descrites en les fitxes de mesures, incorporades en el pla per a la qual cosa es comptarà amb la participació de persones amb formació en Igualtat

Per la seva banda, el seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari, sinó que forma part del disseny inicial i s'ha de fer en paral·lel amb l'execució. Amb ell es realitza el control i verificació de l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla i, alhora, serveix per detectar desajustos i poder adoptar mesures correctores.

Persones i òrgans que hi intervenen

La direcció de l'ajuntament, responsable última d'assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'entitat i d'assignar els recursos necessaris. S'ha de mantenir un compromís continuat per part de l'equip directiu, de manera que doni suport, activament, tant l'execució d'accions com la incorporació de la igualtat a la gestió de l'entitat.

La comissió negociadora, a qui correspon l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització i la plantilla, així com eventualment la modificació del Pla d'Igualtat.

La comissió de seguiment del pla, designada per la comissió negociadora. Aquest òrgan rebrà i analitzarà la informació relativa a l'execució d'accions, acordant la seva revisió quan sigui necessari.

La persona o persones designades com a responsables de les mesures previstes en el pla, que seran les encarregades de la seva posada en marxa i les que disposaran de tota la informació al respecte.

Les persones responsables que, per la seva posició estratègica i coneixement de l'Organització, seran el gran ajut per a la implementació i seguiment del pla.

La representació legal de les persones treballadores, a més de formar part de la comissió negociadora i l'òrgan de control, rebrà informació sobre el contingut del pla, execució de les mesures i la consecució dels seus objectius.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seors.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 46 de 79



La plantilla serà informada del procés en el seu conjunt, objectius i contingut del pla d'igualtat i pot participar, aportant informació i la seva valoració del desenvolupament, a través dels canals de comunicació habituals emprats per l' Organització.

Comissió de seguiment del Pla

És l'òrgan encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica del Pla d'Igualtat, en el qual participa de forma paritària la representació de l'entitat i de les persones treballadores, i que, en la mesura possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes.

La constitució de la Comissió de seguiment es documenta en Acta amb acord de la Comissió delegadora al respecte.

· Composició de la Comissió de seguiment: Part

Social:

- Administratiu - Delfín Baró Cortiella

Part de la corporació local:

- Alcalde - Josep Antoni Romia Pujol

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 47 de 79



Funcionament

La comissió analitzarà la informació subministrada per les persones responsables de la implantació de mesures, informació de l'estat d'implantació i eficàcia de cadascuna d'elles a través d'una aplicació digital o format a l'efecte.

Les dades i informació obtingudes a partir d'aquest procés de report, permetrà fer el seguiment de cadascuna de les mesures, així com del pla en el seu conjunt, servint de base per a la redacció d'un informe de seguiment, i les avaluacions periòdiques.

Es reunirà amb periodicitat semestral per tal d'analitzar els següents indicadors:

- Indicadors de seguiment de mesures: definits juntament amb el disseny de les mesures, per a garantir la coherència entre els objectius perseguits, les mesures adoptades per a la seva consecució i els criteris de mesurament.
- Indicadors de resultat: fan referència al grau d'execució de cada mesura i del pla, en el seu conjunt, i al nombre de persones afectades per ambdós.
- Indicadors de procés: informen, respecte de cada mesura i el pla, sobre la idoneïtat i suficiència dels recursos assignats, les dificultats trobades i les solucions adoptades.
- Indicadors d'impacte: mesuren els canvis en termes d'igualtat a l'ajuntament com a conseqüència de l'aplicació tant de les mesures com del pla d'igualtat.

De totes les reunions que celebri la Comissió de Seguiment s'aixecarà acta en la qual es deixarà constància dels continguts tractats en la mateixa.

Es redactarà un informe de seguiment anual, durant tota la vigència del pla, que servirà, al seu torn, per a l'avaluació del pla d'igualtat.

Atribucions

- Supervisar la implementació de cada mesura de forma individualitzada a través de la persona o departament responsable de la seva execució.
- Revisar els indicadors definits durant el disseny de mesures, amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar-ne alguna, si s'apreciés que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats.
- Elaboració d'informe de seguiment. Aquest informe resumirà tota la informació sobre l'execució de les accions i indicarà, de forma clara i directament observable, quines accions s'estan executant o retardant, en quines àrees cal actuar, quins obstacles s'estan presentant, el grau de participació, quins canvis i/o avenços s'estan produint... La informació s'extraurà de les dades recopilades a través de les eines de seguiment per al període corresponent, actualitzant la informació relativa al període anterior i analitzant de forma global els resultats i el procés de desenvolupament del pla. Aquest informe s'eleva a la Direcció de l'Organització.
- Redacció d'informe d'avaluació. A l'apartat VII del Pla es defineix el sistema d'avaluació a aplicar per la Comissió de seguiment, eines i periodicitat.

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
 Verificació: <https://seors.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 48 de 79



III. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PLA.

Revisió del Pla

Els Plans d'Igualtat podran ser revisats en qualsevol moment, al llarg de la seva vigència per t d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesu que contingui en funció dels efectes que vagin apreciànt-se en relació amb la consecució dels se objectius. Aquesta revisió pot iniciar-se com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluac previstos en els apartats anteriors, o bé quan es doni qualsevol de les causes previstes a l'article 9 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre.

Referent a això, quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revis implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesu necessària.

Avaluació del Pla

A partir de la informació i documentació recopilada en la implantació i seguiment, l'Avaluació del PI permetrà conèixer el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executade. Es tracta, en definitiva, de realitzar una anàlisi crítica del procés en el seu conjunt, els objectiu principals de la qual són:

- Conèixer el grau de compliment del pla i conèixer el seu desenvolupament
- Comprovar si el pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies, eines i estratègies emprades en la seva implementació.
- Identificar àrees de millora o noves necessitats que requereixin la modificació de les mesures adoptades o el disseny de noves actuacions.

L'avaluació del pla és cabdal en l'èxit de la incorporació de la igualtat entre dones i homes en gestió, ja que permet valorar, de forma crítica, l'actuat i definir les estratègies de futur, d'acord an aquesta sistemàtica:

PREGUNTES	EIXOS	VALORACIÓ A REALITZAR
Què s'ha fet?	Avaluació de resultat	Grau de compliment dels objectius plantejats. Grau d' assoliment dels resultats esperat Nivell de correcció de les desigualtats empreses
Com s'ha fet?	Avaluació de procés	Nivell de desenvolupament de les accion empreses. Grau de dificultat trobat i/o percebut en e desenvolupament de les accions. Tipus de dificultats i solucions aportades. Canvis produïts en les accions i desenvolupament del pla. Grau d'incorporació de la igualtat d' oportunitats entre dones i homes en la gestió.

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
 Verificació: https://seros.eadministracio.cat/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 49 de 79



Què s'ha aconseguit?	Avaluació d'impacte	Canvis en la cultura interna: actituds de la direcció i la plantilla, en les pràctiques de recursos humans... Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.
----------------------	---------------------	--

L'informe d'avaluació encara informació quantitativa i qualitativa referida a tots els aspectes relatius al pla d'igualtat durant el període de vigència d'aquest, oferint una comparativa de la situació de l'Organització en termes d'igualtat.

Un cop obtingudes les dades relatives al seguiment i avaluació, s'estarà en disposició de comparar els resultats obtinguts amb què es van proposar a l'inici i comparar si s'han assolit o produït desviacions, més o menys importants, si cal plantejar modificacions... Per a això, s'haurà d'obtenir informació sobre l'opinió i valoració que del pla fan la direcció, la plantilla i les persones que han participat en el seu disseny, implantació i seguiment.

Es realitzarà almenys una avaluació intermèdia en 1 i una altra final en 0, sense perjudici d'eventuals avaluacions que en funció dels informes de seguiment puguin considerar-se necessàries. Com a resultat de l'Avaluació s'elaborarà un Informe d'Avaluació que contindrà una proposta de millora de les mesures incloses en el pla, basada en la informació i valoració relatives a l'avaluació realitzada per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o deixar d'aplicar aquelles que ho requereixin en funció dels seus efectes.

Aquest informe serà la base per a la realització d'un nou diagnòstic que culmini en l'actualització i aprovació d'un nou pla d'igualtat.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seors.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 50 de 79



/III. CALENDARI D'ACTUACIONS.

S'inclou un calendari d' actuacions per a la implantació, seguiment, revisió i avaluació del Pla d'Igualtat:

CALENDARI										
ANY	2026		2027		2028		2029		2030	
MESOS	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
Aprovació i Registre	X									
Implantació i seguiment I		X								
Avaluació I			X							
Implantació i seguiment II				X						
Avaluació II					X					
Implantació i seguiment III						X				
Avaluació III							X			
Nou Diagnòstic								X		

D' altra banda, és important calendaritzar els anys d'implementació de les accions definides per a cada objectiu i elaborar plans operatius anuals, tenint en compte certa flexibilitat per adaptar-se a les oportunitats i circumstàncies que vagin sorgint. S'acompanya en qualsevol cas prioritització de mesures en el primer any de vigència del Pla d' Igualtat:

MATÈRIA	MESURA	OBJECTIUS
Auditoria Retributiva	Fer seguiment periòdic de si existeixen diferències en la retribució entre homes i dones del mateix nivell o funcions per garantir el compliment de criteris equitatius	Garantir el principi d'igualtat retributiva.
Selecció i contractació	Difusió de les ofertes d'ocupació: llenguatge, mitjans de difusió, logo igualtat	Alinear el procés de selecció amb les millors pràctiques en Igualtat.
Formació	Documentar un pla de formació anual, alineat amb l' estratègia d' Igualtat de l'Organització	Foment de la Igualtat en l'Organització

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seors.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 51 de 79



MATÈRIA	MESURA	OBJECTIUS
Infrarepresentació Femenina	Promoure la integració de dones en la composició de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat	Alinear la implantació i seguiment del Pla d'Igualtat amb un model que eviti i/o corregeixi situacions d'infrarepresentació femenina.
Drets laborals de les víctimes de violència de gèneres i altres col·lectius en risc d'exclusió social	Elaborar un document que recopili els drets laborals i de seguretat social reconeguts legalment o convencionalment a les víctimes de violència de gènere. Donar-li difusió	Mesures de sensibilització sobre violència de gènere.
Condicions de Treball	Implantar una Política de No discriminació	Alinear la realitat social i laboral de l'ajuntament amb la Llei 15/2022, amb la creació d'un protocol que suposi una garantia eficaç de prevenció, protecció i actuació davant la discriminació.
Formació	Formació de sensibilització en Igualtat per a tota la plantilla	Integrar la Igualtat entre dones i homes en la gestió i estructura de l'Organització.
Prevenió de l'Assetjament Sexual i/o raó de sexe	Integració d' un canal ètic en la prevenció de l' assetjament sexual i per raó de sexe	Establir mecanismes que assegurin la indemnitat d'un eventual denunciant de situació de discriminació i/o assetjament establint garanties legals en el tractament de la denúncia per a denunciant i denunciat.
Condicions de Treball	Dret a la intimitat i ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral (informar criteris de mitjans digitals)	Assegurar els drets digitals dels treballadors.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 52 de 79



MATÈRIA	MESURA	OBJECTIUS
Exercici Corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Aprovar i implantar una política de Desconnexió digital a l'Organització	Garantir la desconnexió digital.
Prevenió de l'Assetjament Sexual i/o raó de sexe	Documentar i implantar un procediment per a la sensibilització, prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	Mitigar el risc de situacions d'assetjament en l' àmbit laboral, i establir unes pautes d' actuació si calgués reaccionar a situacions d'aquest tipus.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 53 de 79



X. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ.

Com a conseqüència dels seguiments, revisions i avaluacions previstos en el Pla, i en relació amb aquests en la normativa d'aplicació, se'n pot acordar la modificació, en tant que la normativa legal o convencional no obliguin a la seva adequació.

En tot cas, procedirà la modificació del Pla d'Igualtat si es donessin les causes previstes a l'article 9.2 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, lletres b, c, d i e.

b) Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic.

d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.

e) Quan una resolució judicial condemni l'ajuntament per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

En cas de ser precis modificar el Pla d'Igualtat, les modificacions seran acordades per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat en funcions, que escometrà els treballs que resultin necessaris d'actualització del diagnòstic i de les mesures.

El procediment de modificació serà el següent:

a. Qualsevol persona de la comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat en nom propi o recollint la proposta d'una altra persona o entitat, podrà trametre una convocatòria de reunió extraordinària a la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, que haurà de ser convocada en el termini màxim de 15 dies. La data, hora i mig de reunió haurà de ser la que en aquest termini, contingui el major acord possible entre els membres de la Comissió.

b. En la reunió de la comissió, es traslladarà la modificació proposada que haurà de ser acceptada pel vot de dues tercers parts de les persones que componen la Comissió.

c. Després de l'acceptació de la modificació s'assignarà els processos, mitjans i terminis adequats per a la seva incorporació al Pla d'Igualtat.

d. En la següent reunió ordinària de la comissió de seguiment es revisarà el seu nivell d'execució.

e. La modificació incorporada haurà de ser comunicada a la plantilla a través del mitjà de comunicació interna més adequat.

Les discrepàncies produïdes en el si de la Comissió de Seguiment, i en el seu cas, en la Comissió Negociadora en funcions, sempre que respecte a la resolució de les mateixes no s'assoleixi almenys una majoria simple en el si de la pròpia Comissió, es podran resoldre d'acord amb el procediment de conciliació regulat en el VI Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes laborals, acord que el substitueixi, o bé sistema autonòmic de solució extrajudicial de conflictes que li pugui ser d'aplicació.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
Verificació: <https://seors.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 54 de 79





PROTOCOL D'ACTUACIÓ
**DAVANT L'ASSETJAMENT I LA
VIOLÈNCIA CONTRA LES
PERSONES LGTBI**



Ajuntament de la
Vila de Seròs

AJUNTAMENT DE SERÒS

P2525400D

Edició.: 29/01/2025
V.1

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJIG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 55 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

/ ÍNDEX

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ, VIGÈNCIA I REGISTRE

3. PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

4. MESURES CAUTELARS

4.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament i/o discriminació per orientació sexual

4.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament i/o discriminació per identitat de gènere

4.3. Definició i conductes constitutives d'assetjament i/o discriminació per expressió de gènere

5. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

5.1. Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

5.2. Intervinents

5.3. Desenvolupament del procediment i resolució

5.4. Seguiment i avaluació del protocol

6. DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

ANNEXOS

- ANNEX I. MODEL DE COMUNICACIÓ/DENÚNCIA O RECLAMACIÓ
- ANNEX II. CONSENTIMENT
- ANNEX III. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA D'ATENCIÓ A LA DISCRIMINACIÓ I ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE, CARACTERISTIQUES SEXUALS I DIVERSITAT FAMILIAR
- ANNEX IV. GLOSSARI DE TERMES

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 56 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

1/ DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

A Ajuntament de Seròs, reafirmem el nostre compromís amb la igualtat i la no discriminació, reconeixent els drets fonamentals de totes les persones, independentment de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals. Ens alineem amb la **Llei 4/2023, de 28 de febrer**, l'objectiu de la qual és garantir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, erradicant qualsevol forma de discriminació i promovent un entorn laboral lliure, inclusiu i respectuós.

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i de no discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social són drets fonamentals consagrats en la **Constitució Espanyola**.

La **Llei 4/2023, de 28 de febrer**, té com a objectiu desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals, erradicant les situacions de discriminació, per assegurar que a l'Estat es pugui viure la diversitat afectiva, sexual i familiar amb plena llibertat.

Per tal de garantir un entorn de treball respectuós amb els drets esmentats, les empreses adscrites a aquest conveni col·lectiu i la representació legal de la plantilla es comprometen a tractar amb la màxima diligència qualsevol situació d'assetjament que pogués presentar-se en el seu si. En aquest cas, l'Ajuntament farà ús ple dels seus poders directius i disciplinaris per actuar de manera immediata i efectiva.

En compliment d'aquesta llei, la nostra Ajuntament implementarà un **protocol específic d'actuació** que inclogui mesures preventives, mecanismes de detecció i procediments clars d'intervenció davant qualsevol situació d'assetjament o violència relacionada amb l'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. No tolerarem pràctiques discriminatòries ni d'assetjament per raons d'orientació sexual o identitat de gènere, i ens comprometem a protegir els drets de tot el personal, clients i proveïdors que interactuen amb la nostra organització.

Aquest protocol, part del nostre pla d'igualtat, compleix amb el que disposa el **Reial decret 1026/2024**, que regula les mesures per a la igualtat i no discriminació en l'àmbit laboral, i reflecteix la nostra convicció que un entorn de treball inclusiu, lliure de discriminació i respectuós amb la diversitat és fonamental per al benestar de tots els involucrats.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJIG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 57 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

Qualsevol comportament que atempti contra aquests principis serà investigat i sancionat conforme a les nostres polítiques internes i la normativa vigent, garantint sempre la confidencialitat i la protecció de les víctimes.

Ajuntament de Seròs està compromesa amb la creació d'un entorn de treball inclusiu, on la diversitat se celebri i els drets de totes les persones siguin respectats.

2/ ÀMBIT D' APLICACIÓ, VIGÈNCIA I REGISTRE

Àmbit d' aplicació:

El present protocol s'aplicarà a totes les persones que treballin a Ajuntament de Seròs **independentment del vincle jurídic que les uneixi a aquesta**, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'Ajuntament. A més, aquest protocol també s'aplicarà als **qui sol·licitin un lloc de treball**, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre d'altres. Així mateix, serà aplicable tant en les instal·lacions de l'Ajuntament com en qualsevol altre lloc on es desenvolupin activitats derivades de la seva activitat, incloent modalitats de teletreball i esdeveniments externs.

Vigència:

El present protocol entrarà en vigor el dia de la seva aprovació i romandrà vigent fins que sigui modificat o derogat. La vigència del protocol serà indefinida, tot i que estarà subjecte a revisions periòdiques per garantir la seva adequació a les normatives vigents i a les necessitats de l' Ajuntament. Les revisions es realitzaran cada 4 anys o quan l'evolució de la normativa o les circumstàncies així ho requereixin.

Registre:

Aquest protocol, un cop aprovat, serà registrat davant l'autoritat laboral competent, d'acord amb la normativa vigent, per garantir la seva publicitat i compliment. A més, el protocol serà comunicat a tota la plantilla i als representants legals de les persones treballadores. El seu contingut estarà disponible per a consulta a les oficines de l'Ajuntament, amb l'objectiu d'assegurar la seva difusió i coneixement per part de totes les persones implicades.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJIG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 58 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

3/ PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

D'acord amb l'Annex II, apartat C, del Reial decret 1026/2024, els principis rectors i garanties del procediment que regula l'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI són els següents:

1. **Agilitat, diligència i rapidesa:**

La investigació i resolució de les conductes denunciades s' hauran de realitzar sense demores indegudes. El procés ha de respectar els terminis establerts per a cada fase, assegurant la promptitud en la gestió dels casos.

2. **Respecte i protecció de la intimitat i dignitat:**

Es garantirà el respecte i protecció de la intimitat i dignitat de totes les persones afectades, proporcionant un tractament just a totes les parts involucrades en el procediment.

3. **Confidencialitat:**

Totes les persones que intervenen en el procediment estan obligades a mantenir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, ja siguin en procés d' investigació o resoltes. Qualsevol divulgació d' informació sense autorització serà sancionada.

4. **Protecció suficient de la víctima:**

Es garantirà la protecció de la víctima davant de possibles represàlies. L' Ajuntament tindrà cura de la seguretat i salut de la víctima, tenint en compte tant les conseqüències físiques com psicològiques derivades de la situació. També es consideraran les circumstàncies laborals que envolten la persona afectada.

5. **Dret a la contradicció:**

El procés garantirà que totes les parts afectades tinguin dret a ser escoltades i a presentar les seves proves, assegurant un tracte just i imparcial.

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJG4D4CKOP
 Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 59 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

6. Restitució de les víctimes:

Si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'Ajuntament l'haurà de restituir en les condicions anteriors, si la víctima així ho demana.

7. Prohibició de represàlies:

Està expressament prohibit qualsevol acte de represàlia, incloses les amenaces o intents de represàlia, contra les persones que presentin denúncies, actuïn com a testimonis o participin en la investigació. Aquests actes seran declarats nuls i podran ser objecte de sancions.

4/ MESURES CAUTELARS

En el context de la discriminació i l'assetjament per motius d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, les mesures cautelars són essencials per assegurar que les persones afectades no pateixin un impacte negatiu addicional en el seu entorn de treball i puguin continuar amb les seves activitats de forma segura i digna. Aquestes mesures també permeten a l'organització actuar de manera immediata, prioritzant la seguretat i el benestar mentre es desenvolupa el procediment d'avaluació i resolució.

Aquest capítol estableix les mesures cautelars aplicables i defineix les conductes constitutives d'assetjament i discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, que requereixen una intervenció preventiva i específica per protegir els drets i el benestar de la persona afectada.

4.1. Definició i Conductes Constitutives d'Assetjament i/o Discriminació per Orientació Sexual

- Es defineix com a assetjament i/o discriminació per orientació sexual qualsevol conducta no desitjada dirigida cap a una persona per raó de la seva orientació sexual, que tingui com a objectiu o efecte menyscar la seva dignitat, crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, o afectar negativament el seu benestar.
- Les conductes poden incloure:
 - Comentaris ofensius o despectius sobre l'orientació sexual de la persona.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJIG4D4CKQP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 60 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

- o Exclusió d' activitats o decisions laborals a causa de l' orientació sexual.
- o Divulgació d' informació sobre l' orientació sexual d' una persona sense el seu consentiment.

4.2. Definició i Conductes Constitutives d'Assetjament i/o Discriminació per Identitat de Gènere

- Es considera assetjament i/o discriminació per identitat de gènere qualsevol acte o expressió que, de manera directa o indirecta, atempti contra la dignitat o els drets d'una persona a causa de la seva identitat de gènere, ja sigui explícita o percebuda, i que afecti el seu entorn laboral o personal.
- Les conductes que constitueixen aquesta forma d' assetjament poden incloure:
 - o Tracte despectiu o degradant envers persones transgènere o no binàries.
 - o Negativa a utilitzar el nom o pronoms correctes de la persona.
 - o Impediment o restriccions a l' accés a recursos o instal·lacions adequades a la seva identitat de gènere.

4.3. Definició i Conductes Constitutives d'Assetjament i/o Discriminació per Expressió de Gènere

- La discriminació per expressió de gènere es refereix a qualsevol conducta que atempti contra el respecte i dignitat d' una persona per la manera com expressa el seu gènere, independentment de la seva identitat o orientació sexual. Aquest assetjament pot manifestar-se en el rebuig o burla cap a l' aparença o conducta d' una persona que no s' ajusta a les expectatives de gènere.
- Les conductes constitutives d' assetjament per expressió de gènere poden incloure:
 - o Ridiculització o comentaris denigrants sobre l' aparença o comportament d' una persona.
 - o Coacció per ajustar l' expressió de gènere a normes de vestimenta o comportament.

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJIG4D4CKOP
 Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 61 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

- o Exclusió o tracte desigual en l'entorn laboral a causa de l'expressió de gènere de la persona.

En els casos de denúncies per actes, conductes o assetjament per raó d'orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere i diversitat sexe genèrica o familiar fins a la finalització del procediment, sempre que hi hagi indicis suficients de l'existència d'assetjament, la comissió instructora ha de sol·licitar cautelament la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures cautelars (reordenació del temps de treball, canvi de lloc, mobilitat funcional o geogràfica...) que estimi oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas. Aquestes mesures, en cap cas, poden suposar per a la víctima un perjudici o menyscabament en les seves condicions de treball, ni modificació substancial d'aquestes, incloses les condicions salarials. En els casos en què la mesura cautelar sigui separar la víctima de la persona denunciada mitjançant un canvi de lloc de treball, serà la víctima qui decideixi si el canvi el realitza ella o la persona denunciada i s'ha de facilitar que aquest trasllat es realitzi de la manera més ràpida possible.

5/ PROCEDIMENT D' ACTUACIÓ

Aquest procediment estableix les pautes per gestionar casos d'assetjament i discriminació en l'àmbit laboral per raons d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere. Està dissenyat per garantir una actuació eficaç, confidencial i justa que protegeixi els drets de totes les persones implicades.

5.1. Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

La **Comissió d'Atenció a l'Assetjament** és l'òrgan encarregat de la recepció, investigació i resolució de denúncies. Està integrada per representants de recursos humans, membres del comitè d'igualtat i altres professionals especialitzats en igualtat i drets humans.

□ **Composició:** La comissió estarà formada pel mateix nombre de persones que representin l'Ajuntament i de la representació legal de les persones treballadores (RLPT), garantint paritat i participació equilibrada de les parts.

Es constitueix la comissió instructora d'atenció a la discriminació; violència i assetjament per raó d'orientació sexual; identitat sexual; expressió de gènere; característiques sexuals i diversitat familiar a l'Ajuntament Ajuntament de Seròs.

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
 Verificació: https://seros.eadministracio.cat/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 62 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

Aquesta comissió està formada per un total de 2 persones; per la part Representació Legal de les Persones Treballadores:

- Delfin Baro Cortiella

Per la part de la representació de l' Ajuntament:

- Jose Antonio Romia Pujol

En Ajuntament de Seròs serà la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol denúncia o reclamació que, conforme a aquest protocol, pugui interposar-se per les persones que prestin serveis en aquesta organització¹.

Les persones treballadores de Ajuntament de Seròs han de saber que, tret de dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol. En cas de fer-ho, en interposar qualsevol reclamació aquesta tindrà presumpció de veracitat i serà gestionada per la persona a la qual s' acaba de fer referència.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol denúncia, reclamació o comunicació de situació d'assetjament, Ajuntament de Seròs habilita el compte de correu electrònic ajuntament@seros.cat a la qual només tindran accés la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació i les persones que integren la comissió instructora, i l'objecte de la qual és única i exclusivament la presentació d'aquest tipus de denúncies o reclamacions. Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les denúncies o reclamacions que puguin presentar-se de forma secreta, per escrit i en sobre tancat adreçat a la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació. Per tal de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

□ **Formació:** Els membres de la comissió rebran capacitació específica en temes d'assetjament per motius d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, per tal d'assegurar un enfocament informat i sensible durant tot el procediment.

□ **Incompatibilitats:** En el cas que qualsevol de les persones implicades en un procediment concret (denunciant-denunciat/a) tingués, quant a qualsevol persona integrant de la comissió instructora, una relació de parentiu, per afinitat o per consanguinitat, o una relació d'amistat o enemistat o que estigués adscrit/a en el mateix departament o àrea, la persona de la comissió instructora

¹ Aquesta persona formarà part de la comissió instructora del protocol



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

quedarà automàticament invalidada per formar part d' aquest procediment concret i serà substituïda per la persona suplent. Si una persona de la comissió instructora és denunciada o denunciant, no podrà intervenir en qualsevol altre procediment fins a la completa resolució del seu propi cas. La incompatibilitat d' una persona integrant de la comissió instructora per actuar en un procediment concret, pot ésser al·legada per ella mateixa, per qualsevol altra persona integrant de la comissió instructora o per qualsevol de les parts que intervenen en el procés.

▣ Funcions:

- Oferir suport, assessorament i orientació als qui denunciïn conductes d' assetjament.
- Rebre i investigar les denúncies, realitzant una avaluació exhaustiva i recomanant mesures cautelars si és necessari.
- Elaborar un informe detallat de les investigacions realitzades i proposar accions correctives o disciplinàries.
- Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d' assetjament per raó d' orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere i diversitat sexe genèrica o familiar.
- Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.
- Qualsevol altres que es poguessin derivar de la naturalesa de les seves funcions i del que disposa aquest protocol.

5.2. Intervinents

Són parts en aquest procediment:

- la persona denunciant, que és qui, tenint coneixement dels fets, presenta la denúncia
- la víctima, que pot coincidir o no amb la persona denunciant, que és qui ha patit o pateix la conducta d' assetjament
- la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, que és l'òrgan que s' estableix per a l' atenció i la investigació de la denúncia, així com la proposta d' adopció de mesures corresponents
- La direcció de l' Ajuntament és l' encarregada d' adoptar les mesures esmentades.

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJIG4D4CKQP
 Verificació: https://seros.eadministracio.cat/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 64 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

5.3. Desenvolupament del procediment i resolució

Fase 1 . Comunicació de la denúncia i assessorament: Les persones que poden formular la denúncia o comunicació pel mitjà i canals que s' hagin determinat prèviament per la comissió són:

- Qui es consideri víctima d' una conducta d' assetjament per raó d' orientació sexual; identitat de gènere; expressió de gènere; característiques sexuals i diversitat familiar.
- Qui tingui coneixement d' una conducta d' assetjament per les raons expressades en el punt anterior.
- Les organitzacions sindicals amb representació en l' àmbit d' aplicació.
- Qui rebi qualsevol instrucció que impliqui la discriminació per raó d' orientació sexual; identitat de gènere; expressió de gènere; característiques sexuals i diversitat familiar.

En el cas que la denúncia no la presentés directament la persona afectada, s' ha d' incloure el seu consentiment exprés per iniciar les actuacions del protocol en el moment de presentar la sol·licitud d' intervenció o posteriorment a petició de la comissió. Si la persona afectada no concedeix el consentiment, la comissió podrà emprendre actuacions d' ofici, amb la finalitat de desenvolupar mesures adreçades a propiciar un ambient de treball lliure de violència i assetjament.

Durant totes les actuacions d' aquest procediment la comissió instructora podrà acordar l' assessorament de persones expertes.

Fase 2. Investigació: La comissió emetrà un informe vinculant, després de la realització de les entrevistes o de les proves que es determinin, en un dels sentits següents:

- Constatar indicis d' assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l' obertura de l' expedient sancionador.
- No apreciar indicis d' assetjament objecte del protocol. L' informe haurà d' incloure la descripció dels fets, les actuacions realitzades, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars i preventives, en el cas que n' hi hagi.

Es lliuraran còpies de l'acta a la persona denunciant, a la persona afectada (en el cas que no coincideixi amb la persona denunciant), a la persona denunciada i a la direcció de l'Ajuntament.

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQp
 Verificació: https://seros.eadministracio.cat/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 65 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

El desenvolupament de les dues fases tindrà una durada màxima de quinze dies hàbils.

Fase 3. Resolució: En aquesta fase s' aplicaran les mesures d' actuació necessàries tenint en compte l' informe emès per la comissió.

Si hi ha evidències de l' existència d' una situació de discriminació o assetjament per raó d' orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar, s' instarà la incoació d' un expedient sancionador a la direcció, al Departament de Personal o al de Recursos Humans corresponent. Es demanarà l' adopció de mesures correctores i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Així mateix, la comissió podrà proposar l' adopció de les mesures addicionals següents:

- Suport psicològic, jurídic i social a la persona assetjada i a la seva família.
- Modificació d' aquelles condicions laborals que, amb consentiment previ de la persona assetjada, es creen beneficioses per a la seva recuperació.
- A més, la comissió informará la persona afectada, en el cas que es trobi en situació de baixa per incapacitat laboral derivada de malaltia comuna com a conseqüència d' assetjament i que no s' hagi determinat abans, que pot demanar a l' INSS la determinació de contingència perquè aquesta baixa sigui considerada com a accident de treball. S' informará a la RLPT, garantint els principis de protecció de dades i confidencialitat, de l' aplicació de mesures correctores, de protecció i dels expedients sancionadors.

Si no hi ha evidències de l' existència d' una situació d' assetjament es procedirà a arxivar la denúncia i no constarà cap referència en l' expedient personal de la persona denunciada.

5.4. Seguiment i avaluació del protocol

La Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere ha d'efectuar un seguiment d'aquest protocol. A aquest efecte, ha de realitzar les funcions següents:

- 1) Es reunirà anualment per revisar les denúncies d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, i elaborar un informe conjunt de les seves actuacions, el qual ha de ser lliurat la direcció

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJG4D4CKQP
 Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 66 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

de l'Ajuntament i, si s'escau, a la Comissió d'Igualtat i a la RLPT, i del qual es dóna publicitat a la totalitat de la plantilla. Aquest informe ha de respectar el dret a la intimitat i confidencialitat de les persones implicades.

2) Elaborar un informe anual per assegurar l'eficàcia i la confidencialitat del protocol i adaptar-lo si es considera oportú.

PROCEDIMENT D' ACTUACIÓ

De manera esquemàtica les fases i terminis màxims per dur a terme el procediment d' actuació són les següents:

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 67 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---



ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 68 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
--	--	------------------------	---

6/ DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

El text íntegre d'aquest Protocol, inclòs el formulari de denúncia annex, serà publicat en els diferents canals de comunicació de Ajuntament de Seròs per al seu general coneixement i lliure accés a efectes de la seva consulta.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKQP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 69 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

/ ANNEXOS

ANNEX I. MODEL DE COMUNICACIÓ/DENÚNCIA O RECLAMACIÓ

Sol·licitud d'inici del procediment d'actuació segons protocol contra la discriminació i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

A l'atenció de la comissió instructora. Sol·licitant **(marcar la que correspongui)**

1. Persona afectada
2. Una altra persona (en aquest cas, acompanyar el consentiment de la víctima en presentar la sol·licitud o se sol·licitarà per la comissió posteriorment)

Dades de la persona comunicant/denunciant	
Cognoms	
Nom	
Contacte	
Lloc i centre de treball	
Dades d' incident	
Data	
Lloc de l' incident	
Descripció	
Persones implicades	
Persones que poden donar testimoni	
Proves aportades	

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJIG4D4CKQp
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 70 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

**Signatura, lloc i data de la
presentació del comunicat/denúncia**

ANNEX II. CONSENTIMENT

Per la present, jo, _____, empleat/ada de Ajuntament de Seròs dono i manifesto el meu consentiment exprés perquè s'iniciï el procediment formal del protocol davant l'assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar, conforme a les polítiques i procediments establerts per l'Ajuntament.

He estat informat/da i entenc que aquest procediment implica una investigació exhaustiva dels incidents reportats, la qual serà duta a terme amb el màxim respecte a la confidencialitat i la dignitat de totes les persones involucrades. Així mateix, entenc que es prendran les mesures necessàries per garantir un entorn segur i lliure de discriminació i assetjament per a totes les persones empleades en Ajuntament de Seròs.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 71 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

ANNEX III. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA D' ATENCIÓ A LA DISCRIMINACIÓ I ASSETJAMENT PER RAÓ D' ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE, CARACTERISTIQUES SEXUALS I DIVERSITAT FAMILIAR

Es constitueix la comissió instructora d'atenció a la discriminació; violència i assetjament per raó d'orientació sexual; identitat sexual; expressió de gènere; característiques sexuals i diversitat familiar a l'Ajuntament de Seròs.

Aquesta comissió està formada per un total de 2 persones;

Per la part de la RLPT:

- Delfin Baro Cortiella

Per la part de la representació de l' Ajuntament:

- Jose Antonio Romia Pujol

ACORDEN

- 1r** Constituir la Comissió Instructora, així com aprovació del protocol davant LA DISCRIMINACIÓ I ASSETJAMENT PER RAÓ D' ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE, CARACTERISTIQUES SEXUALS I DIVERSITAT FAMILIAR.
- 2n** Es vetllarà per la confidencialitat de la identitat de totes i cadascuna de les persones que intervinguin en el procediment i de la informació que se' n derivi. Els qui intervinguin tenen l' obligació de guardar una estricta confidencialitat i de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut dels casos en procés de recerca, fins i tot després d' haver finalitzat.
- 3r** El correu pel qual es durà a terme la informació serà: ajuntament@seros.cat.
- 4t** Es comunicarà al personal de Ajuntament de Seròs procediment d'aquest i el canal davant el qual poden dirigir-se.

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJIG4D4CKQP
 Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 72 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
--	--	------------------------	---

Aquesta comissió es reuneix en data 5 de febrer de 2024 a Seròs de conformitat i dins del termini previst en el protocol contra la discriminació, violència i assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar d' aplicació des de 5 de febrer de 2025, complint amb els principis i garanties, el procediment, terminis, tasques i funcions descrits en el mateix.

Signatura, i data de les persones membres de la comissió	
---	--

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

ANNEX IV. GLOSSARI DE TERMES

/ **Sexe biològic:** consta d'uns caràcters primaris, com els testicles i els ovaris, i de secundaris, com la barba i els pits.

/ **Intersexual:** persona amb caràcters sexuals d' ambdós sexes. Aquestes persones formen part de la diversitat biològica humana.

/ **Identitat de gènere (i identitat sexual):** Consideració de la pròpia persona com a home, com a dona o les dues. És el resultat global de tot el procés de sexualització. El procés identitari pot ser dinàmic i patir variacions. Pot ocórrer que la identitat de la persona no coincideixi amb la que li atorguen els altres.

/ **Expressió de gènere:** Mode en què una persona comunica la seva identitat de gènere a altres a través de conductes, la seva manera de vestir, pentinats, veu, característiques personals, interessos o afinitats.

/ **Orientació sexual:** fa referència a l' objecte del desig sexual.

/ **Rol de gènere:** Construcció social del que implica ser home o dona en la societat. Hi ha una transmissió cultural de la definició de comportament, actuació social, formes de vestir-se, de relacionar-se socialment en públic. Defineix la pertinença de ser home o dona, sense donar espai a altres visions més àmplies de la persona. Segons això hi ha dos gèneres, gènere masculí i gènere femení, no es dona cabuda a res més. El gènere és una construcció social i per tant varia segons cultures i moments històrics.

/ **Pràctiques sexuals:** les pràctiques sexuals que cadascú preferim dur a terme durant una relació sexual. No estan determinades pel rol de gènere ni per l' orientació sexual.

/ **Androcentrisme:** És la forma de concebre el món des d'un punt de vista masculí, donant-li un valor hegemònic en el qual té a veure amb la masculinitat. Com a constructe social tot el relatiu a masculí està empoderat i sobrevalorat, en canvi allò que és femení està infravalorat o devaluat.

/ **LGTBI:** és l'acrònim utilitzat per referir-se col·lectivament a les persones **Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transsexuals i Intersexuals**

/ **Homosexualitat:** l'orientació sexual es presenta cap a persones del mateix sexe.

/ **Heterosexualitat:** l'orientació sexual es presenta cap a persones de diferent sexe.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJIG4D4CKOP
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 74 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

/ Bisexualitat: La bisexualitat és l'orientació sexual dels qui senten atracció sexual, emocional i / o romàntica cap a persones de més d'un gènere i / o sexe, no necessàriament alhora, ni de la mateixa manera, ni al mateix nivell, ni amb la mateixa intensitat. Actualment es parla de pomosexualitat (o sexualitat post-moderna), pansexualitat i omnisexualitat, per fer referència a aquest concepte.

/ Pansexualitat: l'orientació sexual es presenta com una capacitat de sentir-se atretes per les persones deixant a part la sexualitat de les mateixes, i posant la seva atenció, bàsicament, en com són interiorment, és a dir, en els seus sentiments, en la seva manera de ser, de comportar-se o de relacionar-se.

/ Gai: Home homosexual.

/ Lesbiana: Dona homosexual.

/ Conductes o pràctiques homosexuals: Són aquelles relacions eròtiques que es donen entre dues persones del mateix sexe. Aquestes pràctiques habitualment són realitzades per gais, lesbianes i bisexuals, però també es donen en persones heterosexuals. Convé no confondre el que es fa amb el que s'és. La pràctica sexual no té per què implicar una vivència en l'orientació sexual homosexual.

/ Conductes o pràctiques heterosexuals: Són aquelles relacions eròtiques que es donen entre dues persones de diferent sexe. Aquestes pràctiques habitualment són realitzades per persones heterosexuals i bisexuals, però també es donen en persones homosexuals. Convé no confondre el que es fa amb el que s'és. La pràctica sexual no té per què implicar una vivència en l'orientació sexual heterosexual.

/ Transsexual: És aquella persona on la seva identitat sexual no coincideix amb la que li marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuals, ni amb la identitat que altres li pressuposen. Per aconseguir viure d'una forma coherent amb el seu sentiment i per aconseguir l'aspecte del sexe que senten com a propi poden usar medicaments, hormones o sotmetre's a intervencions quirúrgiques. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent de l'orientació sexual. S'ha de fer servir el destí i no l'origen per definir el transsexual, serà masculí si la transformació és de dona a home, o femení si la transformació és d'home a dona.

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJIG4D4CKQp
 Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 75 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

/ Transgènere: La seva identitat sexual d'aquestes persones no coincideix amb la que marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuals, ni amb la identitat que d'altres li pressuposen. Aquestes persones no creuen que hagin de passar per un procés de reassignació quirúrgic ni hormonal. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent de l'orientació sexual.

/ Travesti: Persona que sent satisfacció o li agrada sentir-se com a persona de l'altre sexe. Aquesta conducta no suposa una orientació del desig sexual determinada ni conflicte amb la seva identitat sexual.

/ Transformista: Persona que es vesteix com a persona de l'altre sexe, però no per satisfacció ni perquè li agrada, sinó per motius professionals. Aquesta conducta no suposa una orientació del desig sexual determinada ni conflicte amb la seva identitat sexual.

/ Trans: Terme més global i general per abastar totes les diferents mirades sobre persones que no se senten identificades amb un determinat gènere o sexe assignat en totes les seves variants.

/ Cissexual o cisgènere: És aquella persona en la qual la seva identitat sexual coincideix amb el gènere biològic en néixer. S'utilitza habitualment com a terme oposat a transsexual.

/ Procés de transició: Procés personal i únic d'autoafirmació de la pròpia identitat que persegueix l'adaptació progressiva a la identitat de gènere sentida. Correspon a cada persona decidir en quin moment inicia aquest procés. Mai s'ha de fer servir el terme "canvi de sexe".

/ Afeminat o tenir ploma: Home amb gestos, poses o altres trets externs considerats socialment com a més propis de dones. Aquest terme està relacionat amb l'aparença i no aludeix ni a l'orientació sexual ni la identitat sexual. Aquesta paraula es fa servir amb connotacions despectives.

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
 Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 76 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

/ Marimacho: Dona amb gestos, poses o altres trets externs considerats socialment com a més propis d'homes. Aquest terme està relacionat amb l'aparença i no al·ludeix ni a l'orientació sexual ni la identitat sexual. Aquesta paraula es fa servir amb connotacions despectives.

/ Sortir de l'armari: Acte mitjançant el qual la persona LGTBI reconeix públicament davant els altres la seva pròpia sexualitat. Aquest procés està marcat per una gran por al rebuig. La sortida de l'armari normalment es realitza gradualment, i no l'ha de realitzar en tots els àmbits de la seva vida, pot estar dins de l'armari amb la família i fora de l'armari amb els amics, també ho ha de fer cada vegada que es troba en un àmbit nou (nou treball, nous companys, ...).

/ Queer: Originalment era un insult dirigit a persones homosexuals; ara s'utilitza com una autodefinició política / sexual de qui no encaixa dins de les expectatives sexuals majoritàries.

/ Assetjament laboral: l'exposició a conductes de Violència Psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una altra/s que actuen enfront d'aquella/s des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització del mateix; suposant tant un atemptat a la dignitat de la persona, com un risc per a la seva salut.

/ Mobbing: Assetjament laboral.

/ Discriminació per associació: situació en la qual una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGTBI.

/ Discriminació per error: situació en la qual una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJIG4D4CKQp
Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 77 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

/ Discriminació múltiple: situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transsexual o intersexual, per pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

/ Victimització secundària: maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per a les actuacions d'altres agents implicats.

LGTBIfòbia

La LGTBIfòbia és una actitud hostil que prohibeix l'orientació sexual no heterosexual, la transsexualitat i la intersexualitat com a contrària, diferent, inferior, pitjor o anormal ja les persones que el practiquen i / o ho són, com diferents, males, rares, malaltes, amorals o antinatural.

Hi ha diferents graus de LGTBIfòbia, que van des d'una molt baixa intensitat, com una actitud d'indiferència o negació de les persones LGTBI, fins a una alta agressivitat, que es manifesta en una violència física i verbal.

La LGTBIfòbia pot ser exercida individualment o col·lectivament, fins i tot existeix la **LGTBIfòbia institucional**, que pot anar des de lleis que no contempen la igualtat fins a dictaminar lleis que castiguen, persegueixen o penalitzen amb la pròpia vida persones LGTBI.

L'insult, tant directe com indirecte, és la forma més comuna de manifestar LGTBIfòbia. La injúria és un ultratge que qualsevol persona LGTBI ha patit al llarg de la seva vida: l'insult, el sentir-se anormal, el sentir-se rebutjada o estigmatitzada.

/ Heterosexisme (o heteronormativitat): Es dona per fet, sense qüestionar-ho, que la norma a seguir és l'heterosexualitat, és a dir, que tothom ha de ser heterosexual. Aquesta situació provoca pensar que tot el que no és heterosexual és "anormalment diferent" i pot provocar rebuig o discriminació. És una manera de violència.

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJIG4D4CKOP
 Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 78 de 79



 Ajuntament de la Vila de Seròs	Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI	Edic:29/01/2025 V.1	
---	---	--------------------------------	---

/ Homofòbia: Es refereix a l'aversion, odi, por, prejudici o discriminació contra homes o dones homosexuals, tot i que també s'inclou les altres persones que integren la diversitat sexual, com és el cas de les persones bisexuals i transsexuals. L'homofòbia en algunes persones adquireix extrems patològics molt radicals, fins i tot violents, enquadrables amb altres trastorns de la salut psíquica. Està lligada l'homofòbia amb la cultura patriarcal dominant que, a més, discrimina les dones.

/ Lesbefòbia: aversió, odi, por, prejudici o discriminació al lesbianisme o a les lesbianes, actituds de rebuig, por irracional cap a les dones lesbianes.

/ Bifòbia: aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la bisexualitat o a les persones bisexuals.

/ Transfòbia: aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la transsexualitat o a les persones trans.

/ Intersexualfòbia: aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la intersexualitat o a les persones intersexuals.

/ Plumofòbia: aversió, odi, por, prejudici i discriminació contra les persones amb ploma o a tenir ploma.

/ Monosexualisme: creure que tothom és homosexual o heterosexual. És una actitud bifòbica.

ACTA DEL PLE
 Número: 2026-0003 Data: 28/07/2026

Codi Validació: LQJ562L55WDJ5EJUG4D4CKOP
 Verificació: <https://seros.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 79 de 79

