



Ajuntament de l'Arboç

JOAN SANS FREIXAS (1 de 1)



L'Alcalde

Data Signatura: 28/07/2025

HASH: 8265c32317d6b29b93a8e5a97d92827

ANUNCI

Pel Ple de l'Ajuntament, en sessió celebrada en data 24 de juliol de 2025 s'ha aprovat el Pla d'Igualtat de les empleades i empleats públics d'aquest Ajuntament.

El que es fa públic per al coneixement general, advertint als interessats que contra aquest acord, que posa fi a la via administrativa, es pot interposar, alternativament, un recurs de reposició potestatiu, en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà de la recepció d'aquesta notificació, davant l'Alcalde/essa d'aquest Ajuntament, de conformitat amb els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, i l'article 77 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les Administracions Públiques de Catalunya; o un recurs contenciós administratiu, davant els Jutjats del Contenciós Administratiu de Tarragona en el termini de dos mesos a comptar des de l'endemà de la recepció de la present notificació, de conformitat amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, de la Jurisdicció Contenciós Administrativa. Si s'opta per interposar el recurs de reposició potestatiu, no es podrà interposar recurs contenciós administratiu fins que aquest hagi estat resolt expressament o s'hagi produït la seva desestimació per silenci administratiu. Així mateix, es podrà exercir qualsevol altre recurs que es consideri pertinent.

Joan Sans i Freixas

L'ALCALDE

L'Arboç, document signat electrònicament

Codi Validació: 4WYZGK33DJK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arbocenc.eadadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 38



ÍNDEX.

O. PRESENTACIÓ	3
I. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT	6
II. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	7
III. RESULTATS DE L' INFORME DIAGNÒSTIC I DE L' AUDITORIA RETRIBUTIVA I PLA D' ACCIÓ I DE CORRECCIÓ DE LES DESIGUALTATS RETRIBUTIVES	8
RESULTATS DE L' INFORME DIAGNÒSTIC	8
RESULTATS DE L' AUDITORIA RETRIBUTIVA	13
PLA D' ACCIÓ I DE CORRECCIÓ DE LES DESIGUALTATS RETRIBUTIVES	14
IV. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	21
V. MESURES D'IGUALTAT	22
VI. APLICACIÓ I SEGUIMENT	35
VII. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PLA	36
VIII. CALENDARI D' ACTUACIONS	38
IX. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ	39



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 2 de 38

O. PRESENTACIÓ.

-

TRAJECTÒRIA DE L' ORGANITZACIÓ

-

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

-



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 3 de 38

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

DADES DE L' ORGANITZACIÓ			
Raó social	AJUNTAMENT DE L' ARBOÇ		
NIF	P4301600E		
Domicili social	Carrer Major, 26		
Forma jurídica	Societat Mercantil Municipal	Any de constitució	
RESPONSABLE DE L' ENTITAT			
NOMS	Joan Sans i Freixas		
CÀRREC	Alcalde		
TELÈFON	686902562		
E-MAIL	jsans.arbocenc@gmail.com		
RESPONSABLE D' IGUALTAT			
NOMS	Sara Franconillo Presa		
CÀRREC	Tècnica de Projectes i Recursos Humans		
TELÈFON	697414974		
E-MAIL	saraftp@arbocenc.cat		
ACTIVITAT			
SECTOR ACTIVITAT	ACTIVITATS GENERALS DE L' ADMINISTRACIÓ PÚBLICA		
CNAE	8411		
DESCRIPCIÓ ACTIVITAT	D' acord amb la Constitució i les lleis, s' encarrega d' organitzar els serveis que necessita la ciutadania i procurar que a la ciutat tot funcioni correctament i, per tant, té plena capacitat jurídica per adquirir, posseir, reivindicar, permutar, gravar o alienar tota classe de béns, celebrar contractes, establir i explotar obres o serveis públics, obligar-se, interposar els recursos establerts i exercitar les accions previstes en les lleis.		
DISPERSIÓ GEOGRÀFICA I ÀMBIT D' ACTUACIÓ	Provincial Tarragona		

Codi Validació: 4W4ZG3K33DMPK
Verificació: https://arbocenc.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 4 de 38



DIMENSIÓ						
Persones Treballadores	Dones	26	Homes	22	Total	48
Centres de treball	8					
Facturació anual (€)	-					
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa de departament de personal	Si					
Si disposa de RLT, indiqui si aquesta té representativitat de tots els Centres	Sí	X	No		No tinc RLT	



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 5 de 38

I. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D' IGUALTAT.

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

1. Part social:

- Agent de Policia Local - Carlos González Expósito
- Suport de Medi Ambient - Ana Carmen Raya Sánchez

2. Part Empresarial:

- Alcalde - Joan Sans i Freixas
- Tècnica de Projectes i Recursos Humans - Sara Franganillo Presa (Secretari/a)
- Secretària General Accidental – Inma Forns Gabarró (Vicepresident/a)



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 6 de 38

II. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.

Aquest Pla d' Igualtat serà d' aplicació a la totalitat de les persones treballadores de l' Organització, així 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 Provincial Tarragona (Tarragona), i afecta tots els centres de treball.

Aquest Pla entra en vigor el dia de la seva aprovació per la Comissió Negociadora d'Igualtat, la Informació no disponible, 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 els propers 4 anys des del moment de la signatura de l' acta d' aprovació del pla d' igualtat.

Per tal de possibilitar la signatura d'un nou Pla, la representació social i empresarial 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).



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 7 de 38

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

Conjuntament 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

S'ha realitzat un Informe Diagnòstic de la situació d'Igualtat en AJUNTAMENT DE L' ARBOÇ en el qual, entre altres aspectes, es fan constar els següents:

- 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.

Havent-se incorporat en el diagnòstic matèries addicionals no enumerades en el precitat article 46.2:

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

- Principals problemes i dificultats detectades:

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



Codi Validació: 4WYZG5K3DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 8 de 38

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	
	A més, el procés d'elaboració de la descripció de llocs de treball ha tingut en compte la igualtat efectiva de dones i home en l'àmbit de l'Organització	
	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 ha realitzat una Valoració de Llocs de Treball d'acord amb la Normativa d'aplicació	
	L'Organització ha realitzat el Registre retributiu exigint en la Normativa laboral	



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 6 de 38

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	S'ha introduït en la cultura corporativa mecanismes de garantia dels drets digitals de les persones treballadores	
		L'Organització encara no ha aprovat i implantat una política de desconexió digital
Salut Laboral des d'unes perspectives de gènere	S'han tingut en compte riscos laborals específics de les dones, com les situacions d'embaràs i lactància	



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 10 de 38

Condicions de treball		La revisió del sistema d'organització del treball no ha estat realitzada per personal amb formació en Igualtat
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 tals com: nomenar els checks i text lliure associat de la pregunta del qüestionari 4.1.1.	
	L'Organització realitza esforços en la comunicació de les mesures de conciliació disponibles per part de la plantilla	
Infrarepresentació femenina	La participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals i la seva evolució en els quatre anys anteriors al període d'estudi de dades ha estat positiva, tendint a l'equilibri	
Violència de gènere		L'Organització no preveu l'assessorament o suport professional psicològic i/o mèdic a les víctimes de violència de gènere
Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe	L'Organització compta amb un protocol d'assetjament complet i alineat amb les exigències legals i ètiques al respecte	
Llenguatge i comunicació no sexista	La denominació dels llocs de treball de l'empresa ha estat revisada i recomanada utilitzant llenguatge no sexista	



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPKAXR
Verificació: <https://arboenc.eadadministracio.cat>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 11 de 38

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 L' ARBOÇ 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 moment de la signatura de l' acta d' aprovació del text acordat.

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:

De l'anàlisi de les principals diferències salarials derivades del registre retributiu per grups professionals, hem de fer referència a:

- Pel que fa als resultats de les mitjanes i mitjanes de retribucions efectives, és important que inicialment existeixen bretxes en el total de les retribucions efectives, així com en el salari base i complement salarials per sobre del 25% tal com mostren les taules recollides per a l' elaboració del registre retributiu de l' organització.
- Tanmateix cal ressaltar que una vegada s'equiparen les quantitats anteriors, aquestes bretxes per sobre del 25% desapareixen, per la qual cosa una vegada se segueix el criteri d'equiparació, podem comparar les quantitats una vegada normalitzats i anualitzats tots els conceptes salarials que s'han pres de referència en el registre retributiu i per tant eliminar-se aquestes bretxes tretes en les mitjanes i mitjanes de les retribucions efectives (sense equiparar).
- Pel que fa a les diferències de les retribucions tant efectives com equiparades un cop s' obtenen les escales derivades de la valoració de llocs de treball, podem veure com únicament existeix una bretxa ressenyable a l' Escala 04 que supera el 25%.

Respecte a la Valoració de Llocs de Treball, aquesta té per objecte realitzar una estimació global de tots els 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, de data abril de 2022. D' aquesta manera, de la valoració efectuada per l' empresa s' extreu que:

De l'anàlisi de la Valoració de Llocs de Treball cal destacar els següents aspectes:

- El lloc que ha obtingut major puntuació després de la valoració ha estat el de Secretari/a amb un total de 731 punts mentre que el lloc pitjor valorat ha estat el d'Auxiliar Tècnic/a de Biblioteca amb un total de 166 punts.
- Pel que fa a l' anàlisi de les agrupacions obtingudes després de la valoració per sexe, veiem com les Agrupacions 1,3 i 5 estan masculinitzades mentre que les Agrupacions 2,4 i 7 es troben feminitzades. L' Agrupació 6 queda equilibrada quant a nombre de dones i homes es refereix.



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 la 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 en 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 de l'Organització. Es detallen:

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



Codi Validació: 4WYZG5K3DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 13 de 38

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.



Codi Validació: 4WYZG5K3DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 14 de 38

FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Auditoria Retributiva
MESURA	Reforçar conscienciació igualtat de retribució en llocs d' igual valor
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.

FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Auditoria Retributiva
MESURA	Implementació de mesures correctores derivades d' indicadors de discriminació retributiva sobre llocs de treball afectats.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Garantir el principi d' igualtat retributiva.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Establir les mesures adequades amb l' objectiu de garantir el principi d' igualtat retributiva, per treballs d' igual valor.
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	1.Verificar si s' ha realitzat el registre retributiu. 2.Verificar si s' ha realitzat la VPT. 3.Comparar que a igual valor de lloc de treball no existeixi discriminació retributiva > 25%

c) Cronograma



Codi Validació: 4WYZG5K3DMK4J7PRKJMPXAXR
 Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 15 de 38

1. Les accions recollides en aquest Pla d'Acció s'implantaran 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'empresa en prevenció de desigualtats salarials per raó de gènere.



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 16 de 38

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' empresa.
- 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' empresa.

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

- Nombre i sexe de les persones beneficiàries per àrees.

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



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
 Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 17 de 38

- 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.			

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: 4WYVG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
 Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 18 de 38

- 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 pujat el salari en els darrers dos anys i percentatge comparatiu entre dones i homes.
- Percentatge de dones respecte al total de dones de l' empresa i percentatge d' homes respecte al total d' homes de l' empresa 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/es 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 fer el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat de L' ARBOÇ.

Aquesta comissió queda constituïda en el Pla d' Igualtat.



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 19 de 38

IV. 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 quantitatius com qualitatius, per cadascuna de les matèries que integren el Pla d'igualtat:

- **Retribucions**

- Garantir el principi d'Igualtat Retributiva

- **Formació**

- Integrar la igualtat entre dones i homes en la gestió i estructura de l'Organització

- **Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral**

- Garantir la desconexió digital

- **Infrarepresentació femenina**

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

- **Prevenició de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe**

- 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

- **Drets laborals en les víctimes de violència de gènere i altres**

- Mesures de sensibilització sobre la violència de gènere

- **Llenguatge i comunicació no sexista**

- Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu, generant una cultura al respecte



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 20 de 38

V. MESURES D'IGUALTAT.

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



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 21 de 38

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 a la Igualtat entre dones i homes en l' Organització.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D' IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	RRHH I CONSULTORA EXTERNA
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 nº 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.

Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 22 de 38



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	RRHH I CONSULTORA EXTERNA
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.



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 23 de 38

FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Auditoria Retributiva
MESURA	Reforçar conscienciació igualtat de retribució en llocs d' igual valor
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	RRHH I CONSULTORA EXTERNA
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.



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 24 de 38

FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Auditoria Retributiva
MESURA	Implementació de mesures correctores derivades d' indicadors de discriminació retributiva sobre llocs de treball afectats.
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Garantir el principi d' igualtat retributiva.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Establir les mesures adequades amb l' objectiu de garantir el principi d' igualtat retributiva, per treballs d' igual valor.
PRIORITAT	Alta
RESPONSABLE D' IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	RRHH I CONSULTORA EXTERNA
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.Verificar si s' ha realitzat el registre retributiu. 2.Verificar si s' ha realitzat la VPT. 3.Comparar que a igual valor de lloc de treball no existeixi discriminació retributiva > 25%



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 25 de 38

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	RRHH I CONSULTORA EXTERNA
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.



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 26 de 38

INFREPRESENTACIÓ FEMENINA

FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Infrarepresentació Femenina
MESURA	Promoure la integració de dones en la composició de la Comissió de seguiment del 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	RRHH I CONSULTORA EXTERNA
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.

Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 27 de 38



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

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	RRHH I CONSULTORA EXTERNA
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.

Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 28 de 38



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

FITXA DE MESURA	
ÀREA D' ACTUACIÓ	Drets laborals de les víctimes de violència de gèneres i altres col·lectius en 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	RRHH
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.



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
 Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 29 de 38

FITXA DE MESURA	
ÀREA D'ACTUACIÓ	Drets laborals de les víctimes de violència de gèneres i altres col·lectius en risc d'exclusió social
MESURA	Promoure l'acompanyament i/o assessorament professional psicològic i/o mèdic a dones víctimes de violència de gènere
OBJECTIUS QUE PERSEGUEIX	Garantir l'alineament de l'Organització amb els drets de les víctimes.
DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA MESURA	Facilitar l'acompanyament, informació i contacte per a l'atenció psicològica o de qualsevol altre tipus a les dones víctimes de violència de gènere.
PRIORITAT	Mitjana
RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	RRHH
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	- Dotar de personal d'acompanyament per acudir als Centres d'Atenció Especialitzada per a Dones Víctimes de Violència de Gènere (CAVI) de la Comunitat Autònoma. - Facilitar fullet informatiu amb números de telèfon dels serveis d'Atenció Especialitzada per a Dones Víctimes de Violència de Gènere i de considerar-ho, telèfons d'atenció psicològica de despatx col·laborador amb l'Organització.



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 30 de 38

LLENGUATGE 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' empresa.
PRIORITAT	Mitjana
RESPONSABLE D' IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT	RRHH
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.



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 31 de 38

VI. 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.
- Obtenir 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 o 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 que 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'empresa, 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 empresarial.

La comissió negociadora, a qui correspon l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a 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 de 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.



Codi Validació: 4WYZG6K33DMK4J7PRKMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 32 de 38

La plantilla serà informada del procés en el seu conjunt, objectius i contingut del pla d'igualtat i podrà 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 participen de forma paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura del 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 Negociadora al respecte.

· Composició de la Comissió de seguiment:

Part social:

- Agent de Policia Local - Carlos González Expósito
- Suport de Medi Ambient - Ana Carmen Raya Sánchez

Part Empresarial:

- Alcalde - Joan Sans i Freixas
- Tècnica de Projectes i Recursos Humans - Sara Franganillo Presa (Secretari/a)
- Secretària General Accidental – Inma Forns Gabarró (Vicepresident/a)



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 33 de 38

- Funcionament

La comissió analitzarà la informació subministrada per les persones responsables de la implantació de les mesures, informació de l' estat d' implantació i eficàcia de cadascuna d' elles a través d' un aplicatiu 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 de l' 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 així 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' empresa 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' aprecia 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' elevarà 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.



VII. 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 tal d' afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d' aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius. Aquesta revisió pot iniciar-se com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos en els apartats anteriors, o bé quan es doni qualsevol de les causes previstes a l'article 9.2 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre.

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

Avaluació del Pla

A partir de la informació i documentació recopilada en la implantació i seguiment, l' Avaluació del Pla, permetrà conèixer el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades. Es tracta, en definitiva, de realitzar una anàlisi crítica del procés en el seu conjunt, els objectius 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 la gestió empresarial, ja que permet valorar, de forma crítica, l' actuat i definir les estratègies de futur, d' acord amb 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 esperats. Nivell de correcció de les desigualtats empreses
Com s'ha fet?	Avaluació de procés	Nivell de desenvolupament de les accions empreses. Grau de dificultat trobat i/o percebut en el 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 de l' empresa.



Codi Validació: 4WY2G5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://tribuna-electronica.es/verificacio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 35 de 38

Què s'ha aconseguit?	Avaluació d' impacte	Canvis en la cultura empresarial: 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' eventuais 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.



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 36 de 38

VIII. CALENDARI D' ACTUACIONS.

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

CRONOGRAMA										
ANY										
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		



Codi Validació: 4WYZG5K33DMK4J7PRKJMPXAXR
Verificació: <https://arboenc.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 37 de 38

IX. 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 de l'empresa.

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'empresa 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 precís 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 terceres 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.

