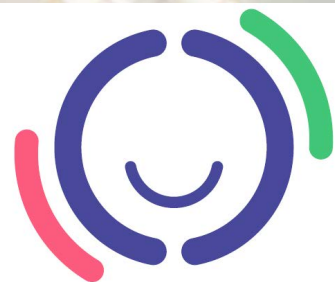




# PLAN DE IGUALDAD

SERVICIO DE ASESORAMIENTO PARA LA  
IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

TEXT DE L'ACORD 2025-2029



**Pacte d' Estat**  
contra la violència de gènere

**016**  
ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE  
MALOS TRATOS POR VIOLENCIA DE GÉNERO



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE IGUALDAD

INSTITUTO  
NACIONAL DE  
ESTADÍSTICA Y  
CENSO

INSTITUTO  
NACIONAL DE  
ESTADÍSTICA Y  
CENSO

# ÍNDEX

<b>REGISTRE DE VERSIONS.....</b>	<b>3</b>
<b>INFORMACIÓ GENERAL DELS CENTRES DE TREBALL .....</b>	<b>3</b>
<b>1. INTRODUCCIÓ.....</b>	<b>4</b>
<b>2. PARTS QUE CONCERNEIXEN EL PLA D'IGUALTAT .....</b>	<b>5</b>
<b>3. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA .....</b>	<b>6</b>
3.1. ÀMBIT PERSONAL.....	6
3.2. ÀMBIT TERRITORIAL .....	6
3.3. ÀMBIT TEMPORAL .....	6
<b>4 MARC LEGAL.....</b>	<b>7</b>
<b>5. RESULTAT AUDITORIA RETRIBUTIVA.....</b>	<b>8</b>
<b>6. OBJECTIUS, MESURES I IMPLANTACIÓ .....</b>	<b>16</b>
6.1. MESURES INSTRUMENTALS PER A LA TRANSFORMACIÓ ORGANITZATIVA .....	17
6.2. SENSIBILITZACIÓ, FORMACIÓ I CAPACITACIÓ .....	22
6.3. CONDICIONS DE TREBALL I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL ..	26
6.4. CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL .....	33
6.5. VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES.....	37
6.6. INTERSECCIONALITAT I SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ .....	40
<b>7. SEGUIMENTS, AVALUACIÓ I MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.....</b>	<b>45</b>
7.1. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT 45	
7.2. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT .....	46
7.3. REVISIÓ DEL PLA D' IGUALTAT .....	48
7.4. COMPOSICIÓ ,REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA DEL PLA.....	49
7.5. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ .....	57

## REGISTRE DE VERSIONS

<b>Raó Social</b>	<b>NIF</b>	<b>Versió</b>
AJUNTAMENT DE TORTELLÀ	P1721300J	1.0
<b>Acrònim</b>	<b>Data de creació</b>	
PIGD_AJUNTAMENT DE TORTELLÀ	Març 2025	
<b>Preparació</b>	Professional Group Conversia S.L.U	
<b>Revisió</b>	Òrgan de Govern d' AJUNTAMENT DE TORTELLÀ	
<b>Aprovació</b>	AJUNTAMENT DE TORTELLÀ	
<b>Descripció</b>		
El present document descriu un conjunt ordenat de mesures després d'haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe en AJUNTAMENT DE TORTELLÀ.		

## INFORMACIÓ GENERAL DELS CENTRES DE TREBALL

A continuació, es detallen els centres de treball d' AJUNTAMENT DE TORTELLÀ:	
<b>DENOMINACIÓ</b>	<b>CENTRE DE TREBALL</b>
AJUNTAMENT	PLAÇA MERCAT, 21 17853 TORTELLA(GIRONA)
CASAL D'AVI	PLAÇA MERCAT, 22, BXS 17853 TORTELLA(GIRONA)
CENTRE DE DIA	CARRER OLOT 1417853 TORTELLA(GIRONA)
PISCINA	CT ARGELAGUER SN 17853 TORTELLA(GIRONA)
	CARRER CIUTADELLA 6 17853 TORTELLA(GIRONA)

# 1. INTRODUCCIÓ

La igualtat entre els gèneres és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, europeus i estatals. La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes recull, en el seu article 46, el concepte i contingut dels Plans d'Igualtat de les organitzacions, i els defineix com "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa i en les organitzacions, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe", garantint la participació de les organitzacions sindicals amb la representació legal de les treballadores i els treballadors.

Així mateix, en el seu article 45 s' estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d' oportunitats en l' àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d' adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb la representació legal de les i els treballadors en la forma en què es determini en la legislació laboral. La desigualtat entre dones i homes sorgeix de supòsits culturals que estructurin els estereotips sobre els homes i les dones i els seus rols i requisits en la societat i en el treball.

La incorporació de polítiques d' igualtat entre dones i homes en les organitzacions, permet orientar la seva activitat cap a fórmules de gestió més participatives, més integradores, respectuoses amb la diversitat, contribuint a erradicar situacions de discriminació i violència, en suma, a promoure la igualtat real entre homes i dones, amb remoció d' obstacles i estereotips socials que impedeixen assolir-la. La incorporació de la igualtat no requereix necessàriament de l' habilitació de nous procediments, sinó del compromís per impulsar, des dels màxims òrgans directius, les polítiques i pràctiques que assegurin la igualtat d' oportunitats entre dones i homes en tota l' organització. És una realitat que les polítiques d' igualtat en una organització han demostrat els seus efectes positius en el seu si, donant lloc a una millora del clima laboral, la productivitat, l' absentisme i optimitzant el talent de les persones.

## 2. PARTS QUE CONCERNEIXEN EL PLA D' IGUALTAT

El pla d'igualtat d'AJUNTAMENT DE TORTELLÀ ha sigut subscrittant per la Corporació Local com per la Representació Legal de les persones treballadores a través de la Comissió d'Igualtat. Aquesta comissió ha conegut i analitzat, de forma conjunta, el Diagnòstic de situació realitzat i ha aprovat mitjançant negociació el present pla.

La Comissió d'Igualtat es conforma per representants de l'ens i de les persones treballadores:

<b>Representació de l' Organització</b>	<b>Representació legal de les persones treballadores</b>
Isabel Ventura i Capellà.	Mercè Delgà Costa.

### **3. ÀMBIT D' APLICACIÓ I VIGÈNCIA**

#### **3.1. ÀMBIT PERSONAL**

El Pla d'Igualtat atén els requisits continguts en l'article 8 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i que inclou com a contingut mínim dels plans d'igualtat l'àmbit personal, territorial i temporal, entre d' altres.

En aquest sentit, cal indicar que el pla d'igualtat serà d'aplicació a la totalitat del personal de l'ajuntament, amb independència de la seva relació laboral o funcional, ja sigui fixa o temporal.

#### **3.2. ÀMBIT TERRITORIAL**

L'àmbit territorial correspon a TORTELLÀ en el qual se circumscriu la seva actuació i tots els centres de treball dependents.

#### **3.3. ÀMBIT TEMPORAL**

El període de vigència del present Pla serà de quatre anys, comptats a l'endemà al de la seva aprovació pel ple de la corporació sense perjudici dels terminis que s' estableixin per al seu seguiment i revisió.

## 4. MARC LEGAL

L'elaboració dels plans d'igualtat obeeix a un imperatiu normatiu estatal que en regula el contingut i l'estructura bàsica.

- Constitució Espanyola
- La Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979 sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, ratificada per l'Estat espanyol el 1893 (art. 4.1).
- La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.
- Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, completament actualitzat a la data d'edició.
  
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.
- Llei de Infraccions i Sancions de l'Ordre Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.
- 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.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- El Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI.

## 5. RESULTAT AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'article 46.2.e) de la LOIHM, així com el Reial decret 902/2020 d'Igualtat Retributiva, estableixen l'obligació a les empreses que compten amb un Pla d'Igualtat de realitzar una Auditoria Salarial.

L' Auditoria pretén obtenir informació sobre si el sistema retributiu de l' empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria retributiva. Haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se per tal de garantir la igualtat retributiva.

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

### DIAGNÒSTIC AUDITORIA

Per a la realització de l' auditoria salarial d'AJUNTAMENT DE TORTELLÀ han estat analitzats entre d' altres els següents factors:

- Distribució del personal.
- Lloc de treball.
- Classificació professional.
- Antiguitat.
- Acompliment.
- Tipus de contracte.
- Hores de treball en el període de referència.
- Tipus de jornada.
- Estudis.
- Beneficis socials.
- Salari base.
- Retribucions extrasalarials.
- Complementos salarials totals.
- Complementos no salarials totals.
- Dies amb baixa laboral.
- Retribucions en espècie.
- Plans de pensions.

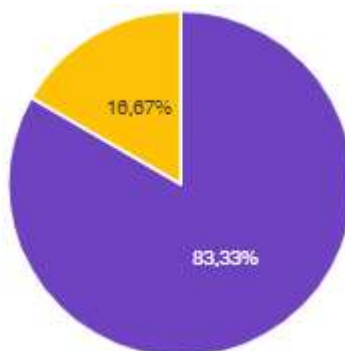
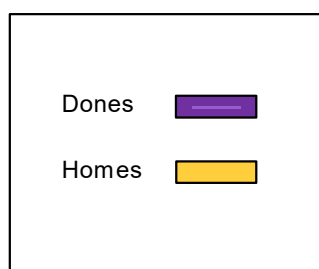
En AJUNTAMENT DE TORTELLÀ tot el personal de l'ajuntament, amb independència de la seva relació laboral o funcional, fa una jornada laboral de 37,5 hores setmanals.

Al llarg del període analitzat, cap persona ha sol·licitat reducció de jornada.

En AJUNTAMENT DE TORTELLÀ podem observar així mateix, que no existeixen desigualtats en les tasques dutes a terme per les i els treballadors i que les diferències d'acompliment obeeixen als diferents llocs de treball de cadascuna de les persones de la plantilla.

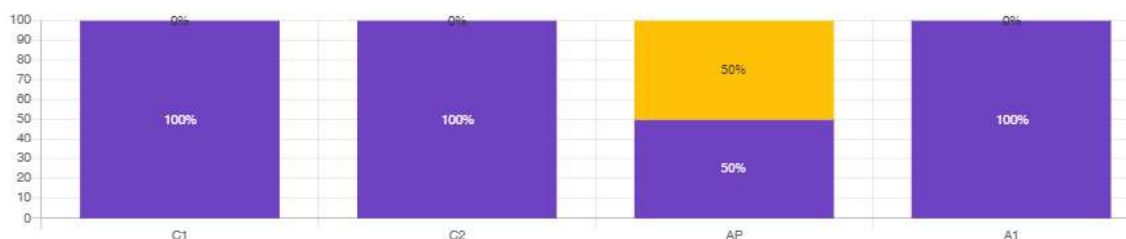
Es comprova que el registre retributiu, la valoració de llocs de treball i l'auditoria retributiva s'ha realitzat amb l'eina d'Adoria Symmetry, verificant que compleix amb el que disposen els articles 4, 5, 6 i 8 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre.

L'anàlisi s'ha dut a terme a través de l'examen de la totalitat de la plantilla, que es compon d'un total de 6 persones, pertanyent al col·lectiu d'homes 1 persona que constitueixen el 16,67% del total de la plantilla i, d'altra banda, 5 dones que constitueixen el 83,33% del total de la plantilla.



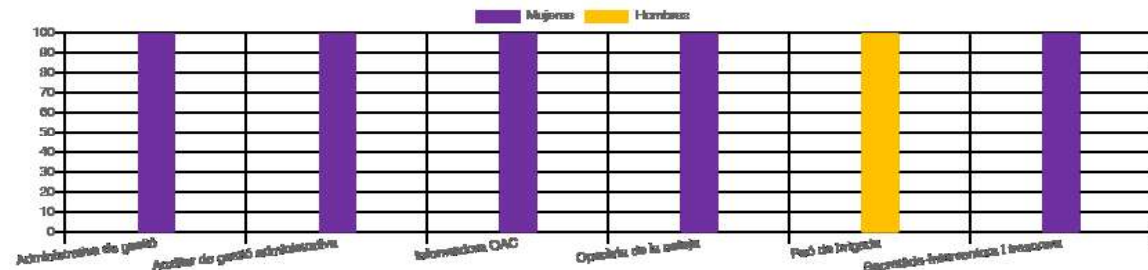
Les 6 persones treballadores d'AJUNTAMENT DE TORTELLÀ compten amb la següent classificació professional:

GRUPS PROFESSIONALS								
	DONA	HOME	TOTAL	% DONA	% HOME	DIST. DONA	DIST. HOME	DIST. TOTAL
A1	1	0	1	100,0%	0,0%	20,0%	0,0%	16,7%
AP	1	1	2	50,0%	50,0%	20,0%	100,0%	33,3%
C1	2	0	2	100,0%	0,0%	40,0%	0,0%	33,3%
C2	1	0	1	100,0%	0,0%	20,0%	0,0%	16,7%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>83,3%</b>	<b>16,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

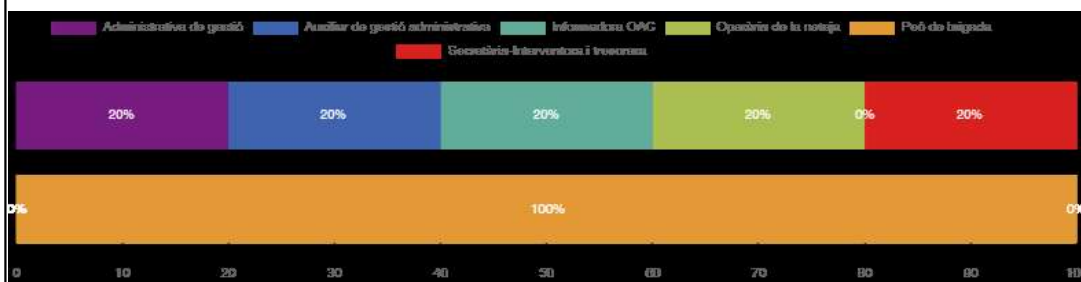


LLOC DE TREBALL								
	DONA	HOME	TOTAL	% DONA	% HOME	DIST. DONA	DIST. HOME	DIST. TOTAL
Administrativa de gestió	1	0	1	100,0%	0,0%	20,0%	0,0%	16,7%
Auxiliar de gestió administrativa	1	0	1	100,0%	0,0%	20,0%	0,0%	16,7%
Informadora OAC	1	0	1	100,0%	0,0%	20,0%	0,0%	16,7%
Operària de la neteja	1	0	1	100,0%	0,0%	20,0%	0,0%	16,7%
Peó de brigada	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	16,7%
Secretària-Interventora i tresorera	1	0	1	100,0%	0,0%	20,0%	0,0%	16,7%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>83,3%</b>	<b>16,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

## LLOCS DE TREBALL - Percentatges



## LLOCS DE TREBALL - Distribució



Pel que fa a les Mesures de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral

El personal de l'Ajuntament tindrà dret a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral conforme a l'establert en el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) i en l'Estatut dels Treballadors (ET).

Aquestes mesures inclouen, entre d'altres:

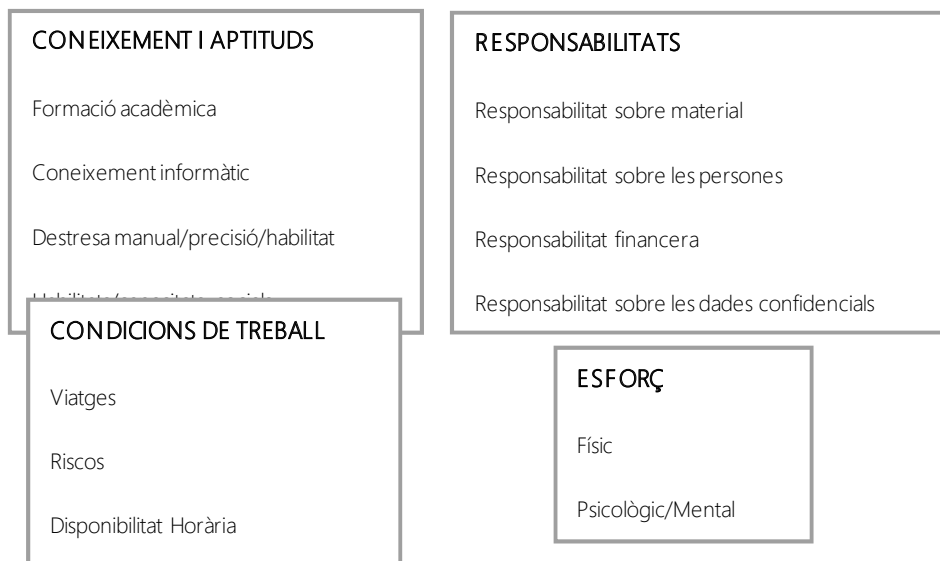
- Permisos i llicències per naixement, adopció o acolliment.
- Flexibilització horària i reducció de jornada per cura de familiars.
- Excedències per motius familiars.
- Teletreball i altres mesures que facilitin la compatibilitat de la vida laboral amb la personal.

Principalment, el càlcul s'ha realitzat analitzant la possible bretxa salarial per categories professionals. S'han considerat les categories professionals d'AJUNTAMENT DE TORTELLÀ: Directius amb títol universitari, llocs intermedis amb títol, treballadores i treballadors que no necessita una titulació i/o altres categories.

Els resultats obtinguts en relació a la bretxa salarial, es contemplen en l'annex que conté l'auditoria retributiva.

En aquest cas, la valoració de llocs de treball s'ajusta al que disposa el Conveni i normatives aplicables al sector, ja que s'hi disposa dels requisits mínims que han de complir les persones treballadores, depenent del lloc de treball al qual vulguin accedir i, de la mateixa manera, li indica a AJUNTAMENT DE TORTELLÀ els requisits mínims que ha de demanar en l'oferta d'ocupació.

Mitjançant el sistema de valoració de llocs de treball per punts de factor, obtenim una valoració objectiva dels diferents llocs de treball, basat en els següents conceptes:



A continuació, es mostra un resum:

Per Grup Professional:

## GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS PROFESIONALES	MEDIAS - SALARIO BASE							MEDIANAS - SALARIO BASE			
	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
A1	1	0	100,0 %	18.576,60	0,00	18.576,60	-	18.576,60	0,00	18.576,60	-
AP	1	1	50,0 %	9.107,22	9.107,22	9.107,22	-	9.107,22	9.107,22	9.107,22	-
C1	2	0	100,0 %	12.060,40	0,00	12.060,40	-	12.060,40	0,00	12.060,40	-
C2	1	0	100,0 %	10.037,70	0,00	10.037,70	-	10.037,70	0,00	10.037,70	-
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,3 %</b>	<b>12.384,46</b>	<b>9.187,22</b>	<b>11.851,59</b>	<b>-34,80%</b>	<b>12.060,40</b>	<b>9.187,22</b>	<b>11.049,05</b>	<b>-31,27%</b>

GRUPOS PROFESIONALES	MEDIAS - COMPLEMENTOS SALARIALES							MEDIANAS - COMPLEMENTOS SALARIALES			
	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
A1	1	0	100,0 %	37.883,70	0,00	37.883,70	-	37.883,70	0,00	37.883,70	-
AP	1	1	50,0 %	7.771,54	7.827,96	7.799,75	0,72%	7.771,54	7.827,96	7.799,75	0,72%
C1	2	0	100,0 %	13.292,65	0,00	13.292,65	-	13.292,65	0,00	13.292,65	-
C2	1	0	100,0 %	9.844,38	0,00	9.844,38	-	9.844,38	0,00	9.844,38	-
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,3 %</b>	<b>16.416,98</b>	<b>7.827,96</b>	<b>14.985,48</b>	<b>-109,72%</b>	<b>12.673,80</b>	<b>7.827,96</b>	<b>11.259,09</b>	<b>-61,90%</b>

GRUPOS PROFESIONALES	MEDIAS - TOTAL SALARIO							MEDIANAS - TOTAL SALARIO			
	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
A1	1	0	100,0 %	56.460,30	0,00	56.460,30	-	56.460,30	0,00	56.460,30	-
AP	1	1	50,0 %	16.958,76	17.015,18	16.986,97	0,33%	16.958,76	17.015,18	16.986,97	0,33%
C1	2	0	100,0 %	25.353,05	0,00	25.353,05	-	25.353,05	0,00	25.353,05	-
C2	1	0	100,0 %	19.882,08	0,00	19.882,08	-	19.882,08	0,00	19.882,08	-
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,3 %</b>	<b>28.801,45</b>	<b>17.015,18</b>	<b>26.837,07</b>	<b>-69,27%</b>	<b>24.734,20</b>	<b>17.015,18</b>	<b>22.308,14</b>	<b>-45,37%</b>

GRUPOS PROFESIONALES	MEDIAS - PERCEPCIONES EXTRASALARIALES							MEDIANAS - PERCEPCIONES EXTRASALARIALES			
	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
A1	1	0	100,0 %	144,83	0,00	144,83	-	144,83	0,00	144,83	-
AP	1	1	50,0 %	117,11	70,00	93,56	-67,30%	117,11	70,00	93,56	-67,30%
C1	2	0	100,0 %	80,40	0,00	80,40	-	80,40	0,00	80,40	-
C2	1	0	100,0 %	123,85	0,00	123,85	-	123,85	0,00	123,85	-
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,3 %</b>	<b>109,32</b>	<b>70,00</b>	<b>102,77</b>	<b>-56,17%</b>	<b>117,11</b>	<b>70,00</b>	<b>103,96</b>	<b>-67,30%</b>

GRUPOS PROFESIONALES	MEDIAS - TOTAL RETRIBUCIONES							MEDIANAS - TOTAL RETRIBUCIONES			
	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
A1	1	0	100,0 %	56.605,13	0,00	56.605,13	-	56.605,13	0,00	56.605,13	-
AP	1	1	50,0 %	17.075,87	17.085,18	17.080,53	0,05%	17.075,87	17.085,18	17.080,53	0,05%
C1	2	0	100,0 %	25.433,45	0,00	25.433,45	-	25.433,45	0,00	25.433,45	-
C2	1	0	100,0 %	20.005,93	0,00	20.005,93	-	20.005,93	0,00	20.005,93	-
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,3 %</b>	<b>28.910,77</b>	<b>17.085,18</b>	<b>26.939,84</b>	<b>-69,22%</b>	<b>24.825,00</b>	<b>17.085,18</b>	<b>22.415,47</b>	<b>-45,30%</b>

Per categoria professional:

## CATEGORÍAS PROFESIONALES

CATEGORÍAS PROFESIONALES	MEDIAS - SALARIO BASE							MEDIANAS - SALARIO BASE			
	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
Administrativa de gesti	1	0	100,0 %	12.060,40	0,00	12.060,40	-	12.060,40	0,00	12.060,40	-
Auxiliar de gestió admi	1	0	100,0 %	10.037,70	0,00	10.037,70	-	10.037,70	0,00	10.037,70	-
Informadora OAC	1	0	100,0 %	12.060,40	0,00	12.060,40	-	12.060,40	0,00	12.060,40	-
Operària de la neteja	1	0	100,0 %	9.187,22	0,00	9.187,22	-	9.187,22	0,00	9.187,22	-
Peó de brigada	0	1	0,0 %	0,00	9.187,22	9.187,22	-	0,00	9.187,22	9.187,22	-
Secretària-Interventora	1	0	100,0 %	18.576,60	0,00	18.576,60	-	18.576,60	0,00	18.576,60	-
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,3 %</b>	<b>12.384,46</b>	<b>9.187,22</b>	<b>11.851,59</b>	<b>-34,80%</b>	<b>12.060,40</b>	<b>9.187,22</b>	<b>11.049,05</b>	<b>-31,27%</b>

CATEGORÍAS PROFESIONALES	MEDIAS - COMPLEMENTOS SALARIALES							MEDIANAS - COMPLEMENTOS SALARIALES			
	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
Administrativa de gesti	1	0	100,0 %	12.673,80	0,00	12.673,80	-	12.673,80	0,00	12.673,80	-
Auxiliar de gestió admi	1	0	100,0 %	9.844,38	0,00	9.844,38	-	9.844,38	0,00	9.844,38	-
Informadora OAC	1	0	100,0 %	13.911,50	0,00	13.911,50	-	13.911,50	0,00	13.911,50	-
Operària de la neteja	1	0	100,0 %	7.771,54	0,00	7.771,54	-	7.771,54	0,00	7.771,54	-
Peó de brigada	0	1	0,0 %	0,00	7.827,96	7.827,96	-	0,00	7.827,96	7.827,96	-
Secretària-Interventora	1	0	100,0 %	37.883,70	0,00	37.883,70	-	37.883,70	0,00	37.883,70	-
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,3 %</b>	<b>16.416,98</b>	<b>7.827,96</b>	<b>14.985,48</b>	<b>-109,72%</b>	<b>12.673,80</b>	<b>7.827,96</b>	<b>11.259,09</b>	<b>-61,90%</b>

CATEGORÍAS PROFESIONALES	MEDIAS - TOTAL SALARIO							MEDIANAS - TOTAL SALARIO			
	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
Administrativa de gesti	1	0	100,0 %	24.734,20	0,00	24.734,20	-	24.734,20	0,00	24.734,20	-
Auxiliar de gestió admi	1	0	100,0 %	19.882,08	0,00	19.882,08	-	19.882,08	0,00	19.882,08	-
Informadora OAC	1	0	100,0 %	25.971,90	0,00	25.971,90	-	25.971,90	0,00	25.971,90	-
Operària de la neteja	1	0	100,0 %	16.958,76	0,00	16.958,76	-	16.958,76	0,00	16.958,76	-
Peó de brigada	0	1	0,0 %	0,00	17.015,18	17.015,18	-	0,00	17.015,18	17.015,18	-
Secretària-Interventora	1	0	100,0 %	56.460,30	0,00	56.460,30	-	56.460,30	0,00	56.460,30	-
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,3 %</b>	<b>28.801,45</b>	<b>17.015,18</b>	<b>26.837,07</b>	<b>-69,27%</b>	<b>24.734,20</b>	<b>17.015,18</b>	<b>22.308,14</b>	<b>-45,37%</b>

CATEGORÍAS PROFESIONALES	MEDIAS - PERCEPCIONES EXTRASALARIALES							MEDIANAS - PERCEPCIONES EXTRASALARIALES			
	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
Administrativa de gesti	1	0	100,0 %	90,80	0,00	90,80	-	90,80	0,00	90,80	-
Auxiliar de gestió admi	1	0	100,0 %	123,85	0,00	123,85	-	123,85	0,00	123,85	-
Informadora OAC	1	0	100,0 %	70,00	0,00	70,00	-	70,00	0,00	70,00	-
Operària de la neteja	1	0	100,0 %	117,11	0,00	117,11	-	117,11	0,00	117,11	-
Peó de brigada	0	1	0,0 %	0,00	70,00	70,00	-	0,00	70,00	70,00	-
Secretària-Interventora	1	0	100,0 %	144,83	0,00	144,83	-	144,83	0,00	144,83	-
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,3 %</b>	<b>109,32</b>	<b>70,00</b>	<b>102,77</b>	<b>-56,17%</b>	<b>117,11</b>	<b>70,00</b>	<b>103,96</b>	<b>-67,30%</b>

CATEGORÍAS PROFESIONALES	MEDIAS - TOTAL RETRIBUCIONES							MEDIANAS - TOTAL RETRIBUCIONES			
	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
Administrativa de gesti	1	0	100,0 %	24.825,00	0,00	24.825,00	-	24.825,00	0,00	24.825,00	-
Auxiliar de gestió admi	1	0	100,0 %	20.005,93	0,00	20.005,93	-	20.005,93	0,00	20.005,93	-
Informadora OAC	1	0	100,0 %	26.041,90	0,00	26.041,90	-	26.041,90	0,00	26.041,90	-
Operària de la neteja	1	0	100,0 %	17.075,87	0,00	17.075,87	-	17.075,87	0,00	17.075,87	-
Peó de brigada	0	1	0,0 %	0,00	17.085,18	17.085,18	-	0,00	17.085,18	17.085,18	-
Secretària-Interventora	1	0	100,0 %	56.605,13	0,00	56.605,13	-	56.605,13	0,00	56.605,13	-
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,3 %</b>	<b>28.910,77</b>	<b>17.085,18</b>	<b>26.939,84</b>	<b>-69,22%</b>	<b>24.825,00</b>	<b>17.085,18</b>	<b>22.415,47</b>	<b>-45,30%</b>

Per valoració de llocs de treball:

## VALORACION PUESTO TRABAJO

VALORACION PUESTO TRABAJO	MEDIAS - SALARIO BASE							MEDIANAS - SALARIO BASE			
	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
De 200 a 300 puntos	1	1	50,0 %	9.187,22	9.187,22	9.187,22	-	9.187,22	9.187,22	9.187,22	-
De 300 a 400 puntos	3	0	100,0 %	11.386,17	0,00	11.386,17	-	12.060,40	0,00	12.060,40	-
Más de 500 puntos	1	0	100,0 %	18.576,60	0,00	18.576,60	-	18.576,60	0,00	18.576,60	-
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,3 %</b>	<b>12.384,46</b>	<b>9.187,22</b>	<b>11.851,59</b>	<b>-34,80%</b>	<b>12.060,40</b>	<b>9.187,22</b>	<b>11.049,05</b>	<b>-31,27%</b>

VALORACION PUESTO TRABAJO	MEDIAS - COMPLEMENTOS SALARIALES							MEDIANAS - COMPLEMENTOS SALARIALES			
	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
De 200 a 300 puntos	1	1	50,0 %	7.771,54	7.827,96	7.799,75	0,72%	7.771,54	7.827,96	7.799,75	0,72%
De 300 a 400 puntos	3	0	100,0 %	12.143,23	0,00	12.143,23	-	12.673,80	0,00	12.673,80	-
Más de 500 puntos	1	0	100,0 %	37.883,70	0,00	37.883,70	-	37.883,70	0,00	37.883,70	-
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,3 %</b>	<b>16.416,98</b>	<b>7.827,96</b>	<b>14.985,48</b>	<b>-109,72%</b>	<b>12.673,80</b>	<b>7.827,96</b>	<b>11.259,09</b>	<b>-61,90%</b>

VALORACION PUESTO TRABAJO	MEDIAS - TOTAL SALARIO							MEDIANAS - TOTAL SALARIO			
	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
De 200 a 300 puntos	1	1	50,0 %	16.958,76	17.015,18	16.986,97	0,33%	16.958,76	17.015,18	16.986,97	0,33%
De 300 a 400 puntos	3	0	100,0 %	23.529,39	0,00	23.529,39	-	24.734,20	0,00	24.734,20	-
Más de 500 puntos	1	0	100,0 %	56.460,30	0,00	56.460,30	-	56.460,30	0,00	56.460,30	-
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,3 %</b>	<b>28.801,45</b>	<b>17.015,18</b>	<b>26.837,07</b>	<b>-69,27%</b>	<b>24.734,20</b>	<b>17.015,18</b>	<b>22.308,14</b>	<b>-45,37%</b>

VALORACION PUESTO TRABAJO	MEDIAS - PERCEPCIONES EXTRASALARIALES							MEDIANAS - PERCEPCIONES EXTRASALARIALES			
	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
De 200 a 300 puntos	1	1	50,0 %	117,11	70,00	93,56	-67,30%	117,11	70,00	93,56	-67,30%
De 300 a 400 puntos	3	0	100,0 %	94,88	0,00	94,88	-	90,80	0,00	90,80	-
Más de 500 puntos	1	0	100,0 %	144,83	0,00	144,83	-	144,83	0,00	144,83	-
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83,3 %</b>	<b>109,32</b>	<b>70,00</b>	<b>102,77</b>	<b>-56,17%</b>	<b>117,11</b>	<b>70,00</b>	<b>103,96</b>	<b>-67,30%</b>

## PLA D' ACTUACIÓ

Vist el resultat de les dades analitzades es proposa un Pla d' Actuació que busca corregir les desigualtats retributives que es puguin donar.

S' han anat establint, al llarg de les accions del Pla d' Igualtat objectius i mesures tendents a reduir fins a eliminar la possible bretxa salarial de gènere existent.

Una de les accions que directament afecta la bretxa salarial és l'objectiu de "Comptar amb un sistema retributiu basat en el respecte dels principis d'objectivitat, equitat i no discriminació", des envoltada a través de les següents mesures:

- Assegurar una política retributiva basada en l'acompliment, sense discriminació per raó de sexe, per mitjà de les mesures proposades en el pla d' igualtat.
- Regular una estructura retributiva clara i transparent, per facilitar el control anti discriminatori, incloent-hi la definició i condicions de plusos i complementos salarials, per mitjà de les mesures proposades en el pla d' igualtat.
- En l'àrea d'accés a l'ocupació s'estableix l'objectiu prioritari de "Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i promoció", per mitjà de les mesures proposades en el pla d'igualtat
- S'estableix en l'àrea d'ordenació dels temps de treball, Conciliació i corresponsabilitat, l'objectiu d'aconseguir que la plantilla pugui fer compatible el seu desenvolupament professional amb el personal i familiar, per mitjà de les mesures proposades en el pla d'igualtat.
- Pel que fa a la classificació professional, S'està treballant en l'adhesió en un acord funcional a través de l'ACM

El compromís de l'entitat és vetllar perquè aquests objectius no deixin de complir-se.

## 6. OBJECTIUS, MESURES I IMPLANTACIÓ

El Pla d' Igualtat es defineix com un conjunt ordenat de mesures d' igualtat i accions positives, que persegueixen integrar el principi d' igualtat entre dones i homes en les diferents àrees d' actuació de l' organització que s' estableixen després d' haver realitzat el diagnòstic de situació i estudiat els resultats del mateix.

El diagnòstic de situació és una anàlisi detallada, a través d' indicadors quantitius i qualitius, sobre la igualtat d' oportunitats entre homes i dones en l' organització realitzat mitjançant la recollida d' informació, i l' anàlisi de diferents àrees i àmbits. Per realitzar aquesta anàlisi detallada és imprescindible recopilar informació tant d' aspectes bàsics, interns i externs de l' organització.

AJUNTAMENT DE TORTELLÀ per elaborar el diagnòstic de situació ha recollit informació quantitativa i qualitativa, desagregada per sexes. Els eixos d'actuació, en línia amb els criteris establerts a l'article 51 de les Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, són els següents:

- Eix 1. Mesures instrumentals per a una transformació organitzativa.
- Eix 2. Sensibilització, formació i capacitació.
- Eix 3. Condicions de treball i desenvolupament professional.
- Eix 4. Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Eix 5. Violència contra les dones.
- Eix 6. Interseccionalitat i situacions d' especial protecció.

Després de l' estudi de la informació recopilada s' ha elaborat un informe de resultat detectant aquelles àrees o àmbits que requereixen l' aplicació objectius, així com mesures i accions per a l' eliminació de la discriminació per raó de gènere en el treball i la consecució de la igualtat de tracte i d' oportunitats en l' organització.

## 6.1. MESURES INSTRUMENTALS PER A LA TRANSFORMACIÓ ORGANITZATIVA

<b>EIX 1. Mesures instrumentals per a una transformació organitzativa.</b>		
<b>OBJECTIUS GENERALS</b>	<b>MESURES</b>	<b>ACCIONS</b>
<b>1 – Avançar i aprofundir en el coneixement de la realitat de l'ens.</b>	<b>1</b> - Realització d'estudis semestrals i butlletins informatius amb perspectiva de gènere per conèixer, informar i divulgar la situació actual en matèria d'igualtat de gènere a l'ens	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicacions periòdiques d'informes estadístics, amb les dades desagregades per sexe, de tots els àmbits i nivells de l' ens.</li> <li>Estudi i diagnòstic des d'una perspectiva de gènere en matèries i temes relatius de l' ens a determinar i programar durant la vigència del pla.</li> </ul>
	<b>2</b> – Elaboració d'una enquesta anual d'Igualtat de Gènere a l'ens.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar una enquesta d' igualtat de gènere que reflecteixi l' opinió sobre la seva situació del personal de l' ens.</li> </ul>
<b>2 – Enfortiment de les estructures d'impuls a la igualtat de gènere.</b>	<b>3</b> – Creació d'un espai d'Igualtat de Gènere en algun portal d'internet públic.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crear un espai comú constituint un canal de comunicació envers tot el personal.</li> </ul>
<b>3 – Incorporació de la igualtat de gènere en les estructures de l'ens.</b>	<b>4</b> - Garantir la presència equilibrada de dones i homes en les comissions, consells, òrgans de caràcter tècnic, així com en els òrgans de negociació i participació que s'estableixin en el marc de l'ens.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar i millorar els acords i instruments normatius necessaris per garantir la presència equilibrada de dones i homes, amb especial incidència en la titularitat dels càrrecs més representatius procurant que aquests càrrecs es vagin alternant.</li> </ul>
	<b>5</b> – Impuls a l'organització del treball per objectius vinculada a la racionalització d'horaris.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implantar mètodes de treball per objectius, que permetin cert grau d'autoorganització de les tasques, vinculat a mesures d'adaptació (flexibilitat horària i possible reducció) de la jornada de treball segons s'aconsegueixin els objectius.</li> </ul>
	<b>6</b> – Revisió i desenvolupament d'aplicacions informàtiques per a la gestió del personal que permetin la recollida d'informació desagregada per sexe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desenvolupament i implantació d' aplicacions informàtiques que permetin la recollida d' informació desagregada per sexe o altres circumstàncies laborals.</li> </ul>

	7 – Elaboració Protocol d'actuació contra l'Assejament sexual i per raó de sexe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir els conceptes i la tipologia d' assejament que es dona en el mercat laboral amb exemples il·lustratius d' aquest tipus de conductes.</li> <li>• Establir un procediment d' actuació per denunciar conductes abusives garantint en tot moment la urgència en la resolució, la confidencialitat i la prohibició de qualsevol tipus de represàlies cap a qualsevol de les persones que hi intervinguin.</li> <li>• Contemplar un règim disciplinari per castigar conductes d' assejament sexual i per raó de gènere.</li> </ul>
--	--	---

<b>Mesura 1.</b> Realització d' estudis i butlletins informatius amb perspectiva de gènere per conèixer, informar i divulgar la situació actual en matèria d' igualtat de gènere a l' ens.			
<b>Objectiu general</b>	Avançar i aprofundir en el coneixement de la realitat de l' ens.		
<b>Objectiu específic</b>	Conèixer, informar i divulgar la situació actual en matèria d' igualtat de gènere en l' ens a través de l' obtenció de dades, processament dels mateixos i difusió d' estadístiques, estudis i diagnòstics des d' una perspectiva de gènere de matèries específiques i d' especial internes.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d' execució</b>	<b>Període d' implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Immediata	Durant la vigència del Pla d' igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l' empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° d' estadístiques publicades.</li> <li>• N° d' estudis i diagnòstics elaborats i difosos cada any, per matèries.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anàlisi dels estudis realitzats.</li> </ul>
<b>Indicador d' impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de difusió assolit i mesurat a través de presa de dades sobre el coneixement dels temes des de la perspectiva de gènere entre el personal.</li> <li>• Grau de sensibilització amb els temes abordats pels estudis i diagnòstics.</li> </ul>		

<b>Mesura 2.</b> Elaboració d' una enquesta anual d' Igualtat de Gènere a l' ens.			
<b>Objectiu general</b>	Avançar i aprofundir en el coneixement de la realitat de l' ens.		
<b>Objectiu específic</b>	Realització, a partir d' una enquesta, d' un diagnòstic sobre el grau d' igualtat entre dones i homes existent a l' ens per detectar les àrees a millorar.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d' execució</b>	<b>Període d' implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>

	Abans del primer any des de l' aprovació del pla		
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l' empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>	<b>Qualitatius</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de participants de la plantilla en les enquestes realitzades, taxa de dones i d'homes que responen a l'enquesta sobre el total de personal de cada sexe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anàlisi dels resultats obtinguts a través de les enquestes.</li> </ul>	
<b>Indicador d' impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Millores proposades a partir dels resultats de l' enquesta i resultats obtinguts.</li> </ul>		

<b>Mesura 3. Creació d' un espai d' Igualtat de Gènere en algun portal d' internet públic.</b>			
<b>Objectiu general</b>	Enfortiment de les estructures d' impuls a la igualtat de gènere.		
<b>Objectiu específic</b>	Proporcionar, en algun portal d' internet públic, un espai comú de difusió, informació i consulta sobre igualtat de gènere per a tot el personal.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d' execució</b>	<b>Període d' implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Abans del primer any des de l' aprovació del pla	Durant la vigència del Pla d' igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l' empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>	<b>Qualitatius</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departaments o unitats (en nombre i percentatge) que disposen d'espai web o intranet.</li> <li>• N° de reunions anuals del grup de coordinació.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'ha elaborat i difós una Guia de continguts mínims per a la Igualtat de gènere.</li> <li>• Posada en marxa i actualització al portal d' una pagina d' igualtat de gènere.</li> </ul>	
<b>Indicador d' impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augment progressiu en el nombre de consultes de la pàgina, entrades a la bústies de dubtes i suggeriments, etc.</li> <li>• Centres directius (en nombre i percentatge) que tenen, incorporen, actualitzen contingut a l'espai web o intranet.</li> <li>• Grau de coneixement i utilització per part del personal públic dels espais d' igualtat de gènere.</li> </ul>		

<b>Mesura 4. Garantir la presència equilibrada de dones i homes en les comissions, consells, òrgans de caràcter tècnic, així com en els òrgans de negociació i participació que s' estableixen en el marc de l' ens.</b>	
<b>Objectiu general</b>	Incorporació de la igualtat de gènere en les estructures de l' ens.

<b>Objectiu específic</b>	Fomentar una representació equilibrada de dones i homes a la plantilla.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Alta.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Immediata	Durant la vigència del Pla d'igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de persones contractades, desagregades per sexe i lloc de treball.</li> <li>Nº de vacants cobertes amb personal intern.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Motius de denegació de candidatures del personal infrarepresentat.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Millora progressiva anual en el percentatge del personal infrarepresentat.</li> <li>Disminució progressiva de la bretxa de gènere respecte al percentatge de dones i homes existent.</li> </ul>		

<b>Mesura 5. Impuls a l'organització del treball per objectius vinculada a la racionalització d'horaris</b>			
<b>Objectiu general</b>	Incorporació de la igualtat de gènere en les estructures de l'ens.		
<b>Objectiu específic</b>	Aconseguir una racionalització d'horaris que fomenti la conciliació i la corresponsabilitat en la vida personal, familiar i laboral evitant la tendència al presencialisme.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Baixa.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	2n Trimestre	Durant la vigència del Pla d'igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de centres directius amb organització del treball per objectius.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Anàlisi del grau de satisfacció del personal de la plantilla.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicadors de productivitat, flexibilitat horària i satisfacció amb el lloc de treball.</li> </ul>		

**Mesura 6. Revisió i desenvolupament d'aplicacions informàtiques per a la gestió del personal que permetin la recollida d'informació desagregada per sexe.**

<b>Objectiu general</b>	Incorporació de la igualtat de gènere en les estructures de l'ens.		
<b>Objectiu específic</b>	Les aplicacions informàtiques per a la gestió del personal han de contenir una opció que permeti la recollida d'informació desagregada per sexe.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Baixa.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	2n trimestre	Durant la vigència del Pla d'igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº d'aplicacions revisades enfront del total.</li> <li>Nº d'aplicacions creades.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existència d'una aplicació que permeti la recollida d'informació desagregada per sexe.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>			

<b>Mesura 7. Elaboració Protocol d'actuació contra l'Assejament sexual i per raó de sexe.</b>			
<b>Objectiu general</b>	Incorporació de la igualtat de gènere en les estructures de l'ens.		
<b>Objectiu específic</b>	Elaborar el protocol d'assejament sexual i per raó de sexe.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari, personal laboral i tercers.		
<b>Prioritat</b>	Alta.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Immediata	Durant la vigència del Pla d'igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Comitè d'assejament		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº d'incidents o denúncies per motius d'assejament sexual i per raó de sexe.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existència d'un protocol d'assejament sexual i per raó de sexe.</li> <li>Habilitació d'un canal de comunicació de conductes d'assejament.</li> <li>Establiment d'un règim disciplinari per sancionar l'assejament.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de vegades que s'ha aplicat el protocol d'assejament sexual i per raó de sexe.</li> <li>Nº de persones víctimes d'assejament sexual i/o per raó de sexe que hagin aplicat el protocol.</li> </ul>		

## 6.2. SENSIBILITZACIÓ, FORMACIÓ I CAPACITACIÓ

<b>EIX 2. Sensibilització, Formació i Capacitació.</b>		
<b>OBJECTIUS GENERALS</b>	<b>MESURES</b>	<b>ACCIONS</b>
<b>1 – Sensibilització i informació.</b>	<b>1</b> – Campanya de sensibilització del personal de l'ens sobre la importància de la igualtat i de la integració de la perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realitzar accions positives destinades a les persones treballadores per garantir la sensibilització sobre igualtat real.</li> <li>• Fomentar l'ús no sexista del llenguatge.</li> <li>• Detecció i superació d'elements discriminatoris subjacents.</li> </ul>
	<b>2</b> – Formació específica en igualtat amb perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realitzar ofertes de cursos de formació en matèria d'impacte de gènere on s'informi i formi sobre qüestions elementals.</li> </ul>
<b>2 – Formació i capacitació.</b>	<b>3</b> – Digitalització de l'oferta formativa en igualtat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliació de l'oferta formativa a través de tots els mitjans audiovisuals disponibles tals com: Webinar; streaming; videoconferències; etc.</li> </ul>
	<b>4</b> – Planificació, disseny, execució i avaluació de les activitats de formació i de capacitació en igualtat de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar, dissenyar, executar i avaluar activitats de capacitació en igualtat de gènere, integrades en els plans anuals de formació.</li> </ul>
	<b>5</b> – Revisió i desenvolupament de qüestionaris d'avaluació amb perspectiva de gènere de les accions formatives.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaluar totes les accions formatives des d'una perspectiva de gènere.</li> <li>• Dissenyar un mòdul específic en els qüestionaris que s'emplenarà per l'alumnat.</li> </ul>

<b>Mesura 1. Campanya de sensibilització del personal de l' ens sobre la importància de la igualtat i de la integració de la perspectiva de gènere.</b>			
<b>Objectiu general</b>	Sensibilització i informació.		
<b>Objectiu específic</b>	Sensibilitzar el personal sobre la importància d' assolir la igualtat real com a principi universal en el funcionament de l' organització i en l' acompliment del personal al seu servei.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Alta.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d' execució</b>	<b>Període d' implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Immediata	Durant la vigència del Pla d' igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l' empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº d' activitats de difusió realitzades dins les campanyes de sensibilització.</li> <li>Nº de persones que reben la campanya.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Incidència de la campanya en les persones treballadores.</li> </ul>
<b>Indicador d' impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grau en què haver rebut campanyes de sensibilització provoca canvis en matèria d' igualtat en l' exercici de les funcions assignades.</li> </ul>		

<b>Mesura 2. Formació específica en igualtat amb perspectiva de gènere.</b>			
<b>Objectiu general</b>	Formació i capacitatció.		
<b>Objectiu específic</b>	Incrementar la qualitat, el contingut i fonamentació dels informes d' impacte de gènere, mitjançant l' oferta de formació especialitzada.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d' execució</b>	<b>Període d' implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Immediata	Durant la vigència del Pla d' igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l' empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº d' accions formatives impartides.</li> <li>Nº d' hores formatives impartides.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Taxa de cobertura del personal que ha rebut la formació desagregada per sexe.</li> </ul>
<b>Indicador d' impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increment del nombre de formacions específiques en igualtat amb perspectiva de gènere.</li> </ul>		

<b>Mesura 3. Digitalització de l' oferta formativa en igualtat.</b>			
<b>Objectiu general</b>	Formació i capacició.		
<b>Objectiu específic</b>	Incrementar la formació en igualtat en modalitat no presencial.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d' execució</b>	<b>Període d' implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Durant el primer any des de l' aprovació del pla	Durant la vigència del Pla d' igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l' empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos impartits en modalitat online.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Sol·licituds presentades per rebre la formació.</li> <li>Sol·licituds acceptades per rebre la formació.</li> </ul>
<b>Indicador d' impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesurament del grau en què haver rebut les activitats formatives possibilita incorporar de manera efectiva la igualtat de tracte i oportunitats en l' acompliment professional.</li> </ul>		

<b>Mesura 4. Planificació, disseny, execució i avaluació de les activitats de formació i de capacició en igualtat de gènere.</b>			
<b>Objectiu general</b>	Formació i capacició.		
<b>Objectiu específic</b>	Impulsar i garantir una formació i capacició en igualtat de qualitat i basada en criteris d'excel·lència.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d' execució</b>	<b>Període d' implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Immediata	Durant la vigència del Pla d' igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l' empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº d' accions formatives en matèria d' igualtat.</li> <li>Nº d' hores formatives en matèria d' igualtat.</li> <li>Nº de persones que realitzen accions formatives.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Dissenyar i implementar activitats formatives.</li> <li>Realitzar una avaluació de les activitats de capacició.</li> <li>Taxa de cobertura del personal que ha rebut la formació.</li> </ul>
<b>Indicador d' impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anàlisi per criteris d' avaluació de la formació específica impartida.</li> <li>Grau en el qual haver rebut les activitats formatives possibilita incorporar de manera efectiva la igualtat de tracte i d' oportunitats en l' acompliment professional.</li> </ul>		

<b>Mesura 5. Revisió i desenvolupament de qüestionaris d'avaluació amb perspectiva de gènere de les accions formatives.</b>			
<b>Objectiu general</b>	Formació i capacitat.		
<b>Objectiu específic</b>	Accedir a l'opinió del personal sobre les accions formatives en igualtat i millorar la qualitat dels continguts.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Immediata	Durant la vigència del Pla d'igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº d' accions formatives en les quals es realitza un qüestionari d'avaluació amb perspectiva de gènere.</li> <li>Nº de qüestionaris emplenats.</li> <li>% de qüestionaris emplenats.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Taxa de no resposta en els qüestionaris, desagregats per sexe.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesurament del grau en què les accions formatives han millorat com a resultat de la incorporació de les matèries d'igualtat de gènere.</li> </ul>		

### 6.3. CONDICIONS DE TREBALL I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

EIX 3. Condicions de treball i desenvolupament professional.		
OBJECTIUS GENERALS	MESURES	ACCIONS
<b>1 – Accés a l'ocupació i captació del talent.</b>	<b>1</b> – Garantir la presència equilibrada en els diferents llocs que componen els òrgans de selecció.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada departament garantirà que, pel que fa a cada oferta d'ocupació pública, almenys en el 50% dels processos selectius que convoqui per a cada subgrup/grup professional de classificació, serà seleccionat el sexe menys representat.</li> <li>• En la següent oferta d'ocupació pública, serà seleccionat/a un home/dona, en funció de qui hagi ostentat el lloc anterior, de manera que mai se seleccioni al mateix sexe.</li> </ul>
	<b>2</b> - Facilitar l'accés a la formació i cursos selectius al personal amb permisos per naixement, adopció, per IT derivada de l'embaràs, situacions relacionades amb la violència de gènere o altres situacions de vulnerabilitat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptació del curs selectiu a les necessitats de les persones en circumstàncies especialment protegides.</li> </ul>
	<b>3</b> – Captació del talent en cossos on hi hagi infrarepresentació	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilització d'un canal perquè acudeixin dones en el cas d'aquells grups professionals en els quals hi hagi infrarepresentació (o homes en cas contrari) per tal que les persones que estan estudiant puguin conèixer opcions professionals que tal vegada no s'havien plantejat per ser tradicionalment lligades a rols d'un altre sexe.</li> </ul>
<b>2 – Desenvolupament de carrera professional.</b>	<b>4</b> – Fomentar la formació de les empleades públiques en els camps STEM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afavorir la inclusió com a alumnes en les formacions relacionades amb els camps STEM.</li> </ul>
	<b>5</b> – Incentiu a la participació del personal en la promoció interna en aquells grups,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilitat horària i manteniment de la productivitat.</li> </ul>

	escales o cossos on existeixi infrarepresentació.	
	<b>6</b> – Implantar i difondre una base de dades de perfils professionals amb informació de dones qualificades per a l'ocupació de llocs de responsabilitat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creació d'una base de perfils professionals com, per exemple, FUNCIONA.</li> </ul>
	<b>7</b> – Valoració de la formació en igualtat en tots els llocs convocats en els concursos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorar l'acreditació dels cursos de formació en igualtat.</li> </ul>
	<b>8</b> – Establir un programa de desenvolupament professional i lideratge per a dones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disseny i implantació d'un programa específic de desenvolupament professional i lideratge per a dones.</li> </ul>
<b>3 – Mesures dirigides a aconseguir la igualtat retributiva entre dones i homes.</b>	<b>9</b> – Anàlisi de la bretxa salarial ajustada a l'ens i desenvolupament, en cas necessari, d'un pla d'actuació per eliminar diferències salarials per raó de sexe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la metodologia que cal seguir per realitzar l'anàlisi de la bretxa salarial.</li> </ul>
<b>4 – Condicions de treball, salut laboral i prevenció de riscos.</b>	<b>10</b> – Reforçar la incorporació de la perspectiva de gènere en la vigilància de la salut al personal de l'ens.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realitzar els protocols mèdic adequats per a cada sexe i millorar els sistemes de recollida i tractament de dades amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions on els danys derivats de les condicions de treball puguin afectar de forma diferent en funció del sexe de la persona que l'executi.</li> </ul>

<b>Mesura 1. Garantir la presència equilibrada en els diferents llocs que componen els òrgans de selecció.</b>	
<b>Objectiu general</b>	Accés a l'ocupació i captació de talent.
<b>Objectiu específic</b>	Incrementar la presència equilibrada entre homes i dones. Així com fomentar el respecte del principi de presència equilibrada en els llocs amb més responsabilitat.
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.
<b>Prioritat</b>	Alta.
<b>Responsables</b>	

<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Immediata	Durant la vigència del Pla d'igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de convocatòries de cada departament, per oferta d'ocupació pública, en les quals se selecciona el sexe menys representat.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Anàlisi de l'oferta d'ocupació pública.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de sessions concretes en les quals es respecta el principi de presència equilibrada i increment respecte a l'exercici anterior.</li> </ul>		

**Mesura 2.** Facilitar l'accés a la formació i cursos selectius al personal amb permisos per naixement, adopció, per IT derivada de l'embaràs, situacions relacionades amb la violència de gènere o altres situacions de vulnerabilitat.

<b>Objectiu general</b>	Accés a l'ocupació i captació de talent.		
<b>Objectiu específic</b>	Facilitar l'accés a l'ocupació pública (cursos selectius de formació) en condicions d'igualtat als qui es trobin en situacions de vulnerabilitat.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Immediata		
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de convocatòries en les quals s'inclou aquesta possibilitat.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Anàlisi de la situació concreta de la persona treballadora.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de dones i homes a les quals se'ls ha ofert aquesta mesura en les seves diferents modalitats.</li> <li>Nº de dones i homes que han fet ús de la mesura en les seves diferents modalitats.</li> </ul>		

**Mesura 3.** Captació del talent en cossos on existeixi infrarepresentació.

<b>Objectiu general</b>	Accés a l'ocupació i captació de talent.		
<b>Objectiu específic</b>	Donar a conèixer els qui en el futur podrien opositar els cossos, escales i grups professionals en els quals existeix infrarepresentació per tal d'incrementar la presència del sexe amb menor representació.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Immediata	Durant la vigència del Pla d'igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de dones i homes que es presenten actualment en els processos selectius.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudi enfocat a determinar com ha afectat la mesura.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de dones i homes que es presenten en els processos selectius després d'haver implantat la mesura.</li> </ul>	
<b>Indicador d' impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudi anual comparatiu de les sol·licituds d'homes i dones.</li> </ul>	

<b>Mesura 4. Fomentar la formació de les empleades públiques en els camps STEM.</b>			
<b>Objectiu general</b>	Desenvolupament de carrera professional.		
<b>Objectiu específic</b>	Augmentar la formació de les dones en els camps STEM per reduir la segregació horitzontal.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Mitjà termini		
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº d'empleades públiques que realitzen formació STEM.</li> <li>Hores formatives en matèria STEM.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Evolució de les treballadores que realitzen la formació.</li> </ul>
<b>Indicador d' impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grau d'incidència en la carrera professional de les dones que han rebut formació en STEM.</li> </ul>		

<b>Mesura 4. Incentiu a la participació del personal en la promoció interna en aquells grups, escales o cossos on existeixi infra-representació.</b>			
<b>Objectiu general</b>	Desenvolupament de carrera professional.		
<b>Objectiu específic</b>	Incrementar la participació de les dones i dels homes en els processos de promoció interna en aquells cossos, escales o grups professionals on hi hagi infra-representació, fins a assolir una presència equilibrada (40%-60%)		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Immediata	Durant la vigència del Pla d'igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de persones a les quals se'ls aplica flexibilitat horària.</li> <li>Nº de persones que participen en la promoció interna.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Avaluació del grau de participació.</li> </ul>
<b>Indicador d' impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increment percentual, respecte a l'exercici anterior, d'homes i dones que han participat en els processos de promoció interna.</li> <li>Nº i nom dels cossos, escales o grups professionals inicialment infra-representats en els quals s'ha assolit la presència equilibrada.</li> </ul>		

<b>Mesura 5. Implantar i difondre una base de dades de perfils professionals amb informació de dones qualificades per a l'ocupació de llocs de responsabilitat.</b>	
<b>Objectiu general</b>	Desenvolupament de carrera professional.

<b>Objectiu específic</b>	Establiment complet de la base de dades, desenvolupament i promoció i difusió d'aquesta.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Durant el primer any després de l'aprovació del pla	Durant la vigència del Pla d'igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de perfils publicats a la base de dades.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Que en el termini de 6 mesos des de l'aprovació del pla s'hagi posat en funcionament la base de dades.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de persones seleccionades a partir de la publicació del perfil respecte a tots els processos selectius oberts en un període determinat.</li> </ul>		

<b>Mesura 6. Valoració de la formació en igualtat en tots els llocs convocats en els concursos.</b>			
<b>Objectiu general</b>	Desenvolupament de carrera professional.		
<b>Objectiu específic</b>	Posar en valor la formació en la igualtat de gènere per a totes les convocatòries de concursos.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Immediata	Durant la vigència del Pla d'igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de concursos en les quals s'inclou aquesta previsió.</li> </ul>		
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augment del nombre de convocatòries.</li> </ul>		

<b>Mesura 7. Establir un programa de desenvolupament professional i lideratge per a dones.</b>	
<b>Objectiu general</b>	Desenvolupament de carrera professional.
<b>Objectiu específic</b>	Millorar la participació de dones en llocs de responsabilitat, facilitant eines per al desenvolupament i enfortiment de les seves capacitats i habilitats professionals i de lideratge, així com la sensibilització d'homes i dones sobre el necessari equilibri de gènere en la presa de decisions.
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.
<b>Prioritat</b>	Mitjana.

<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Durant el primer semestre després de l'aprovació del pla	Durant la vigència del Pla d'igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de programes i edicions desenvolupades.</li> <li>Nº d'accions formatives impartides.</li> <li>Nº d'hores de formació impartides.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprovació del programa.</li> <li>Implementació del programa.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de participants que ascendeixen en la seva carrera professional després del seu pas pel programa.</li> <li>Valoració de la formació rebuda (qüestionari).</li> </ul>		

<b>Mesura 8.</b> Anàlisi de la bretxa salarial ajustada a l'ens i desenvolupament, en cas necessari, d'un pla d'actuació per eliminar diferències salarials per raó de sexe.			
<b>Objectiu general</b>	Mesures dirigides a aconseguir la igualtat retributiva entre dones i homes.		
<b>Objectiu específic</b>	Comprendre, a través d'una anàlisi que inclogui totes les variables rellevants disponibles que determinen la bretxa salarial, adoptant, en cas necessari, les accions que corresponguin per eliminar diferències salarials per raó de sexe.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Immediata	Durant la vigència del Pla d'igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboració de l'anàlisi.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grau en què el personal ha ampliat el seu coneixement en matèria de bretxa salarial existent.</li> <li>Nº de mesures elaborades a conseqüència de l'estudi.</li> </ul>		

<b>Mesura 9.</b> Reforçar la incorporació de la perspectiva de gènere en la vigilància de la salut al personal de l'ens.	
<b>Objectiu general</b>	Condicions de treball, salut laboral i prevenció de riscos.
<b>Objectiu específic</b>	Reforçar i consolidar la incorporació de la perspectiva de gènere en la vigilància de la salut.
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.
<b>Prioritat</b>	Mitjana.
<b>Responsables</b>	

<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Durant el primer semestre després de l'aprovació del pla	Durant la vigència del Pla d'igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grau de coneixement de les persones treballadores sobre els riscos als quals estan exposats pel fet de ser home o dona.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de controls específics sobre el total de reconeixements mèdics realitzats.</li> </ul>		

#### **6.4. CORRESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL**

<b>Mesura 1. Crear i difondre la guia de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</b>	
<b>Objectiu general</b>	Conciliació i corresponsabilitat.

<b>EIX 4. Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</b>		
<b>OBJECTIUS GENERALS</b>	<b>MESURES</b>	<b>ACCIONS</b>
<b>1 – Conciliació i corresponsabilitat</b>	<b>1 – Crear i difondre una guia de la vida personal, familiar i laboral.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualitzar i difondre la guia de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</li> </ul>
	<b>2 – Elaborar una enquesta sobre el grau de satisfacció i necessitats de conciliació</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar una enquesta per recaptar informació del personal sobre les seves necessitats de conciliació i el grau de satisfacció amb les mesures existents.</li> <li>• Adoptar les actuacions que corresponguin.</li> </ul>
	<b>3 – Incloure en la preferència en el gaudi de vacances i permís per assumptes particulars el personal amb persones dependents a càrrec</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analitzar les situacions concretes de les persones treballadores per determinar la preferència en l'elecció de les vacances.</li> </ul>
	<b>4 – Permís per a cura de familiar dependent amb malaltia greu per al personal laboral.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regular un permís per al personal laboral que tingui familiars dependents amb malaltia greu, similar al permís existent per tenir cura de menor amb malaltia greu.</li> </ul>

<b>Objectiu específic</b>	Crear i difondre una guia de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Durant el primer semestre després de l'aprovació del pla	Durant la implantació del Pla d'igualtat	
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de persones que demanen alguna de les mesures proposades a la guia.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboració de la guia.</li> <li>Coneixement de les persones treballadores de la guia.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de visites/descàrregues al web on aquest publicada.</li> </ul>		

<b>Mesura 2. Elaborar una enquesta sobre el grau de satisfacció i necessitats de conciliació.</b>			
<b>Objectiu general</b>	Conciliació i corresponsabilitat.		
<b>Objectiu específic</b>	Conèixer la situació de la plantilla en relació amb la conciliació.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	En el primer semestre després de l'aprovació del pla		
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mesures proposades pels enquestats/des.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Realització de l'enquesta.</li> <li>Taxa de resposta de l'enquesta.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mesures ja existents però desconegudes per a les persones enquestades.</li> <li>Nº de persones enquestades que han tingut dificultats o li han estat denegades mesures de conciliació.</li> </ul>		

<b>Mesura 3. Incloure en la preferència en el gaudi de vacances i permís per assumptes particulars el personal amb persones dependents a càrrec.</b>	
<b>Objectiu general</b>	Conciliació i corresponsabilitat.
<b>Objectiu específic</b>	Establir la preferència a l'hora del gaudi de vacances i dies de permisos particulars, en cas d'afectar les necessitats del servei, del personal amb familiars dependents a càrrec per facilitar la conciliació de la vida familiar, laboral i personal.

<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	En el primer any després de l'aprovació del pla		
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de persones que demanen el permís.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicació de la norma.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grau de coneixement i ús de la norma pel personal.</li> </ul>		

<b>Mesura 4. Permís per tenir cura de familiar dependent amb malaltia greu per al personal laboral.</b>			
<b>Objectiu general</b>	Conciliació i corresponsabilitat.		
<b>Objectiu específic</b>	Conciliar la vida laboral amb la cura de familiars dependents amb malaltia greu per al personal laboral.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	El primer any després de l'aprovació del pla		
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de persones que sol·liciten el permís sota aquesta norma en base a sexe, edat, càrrec/nivell.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicació de la norma.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de consultes al web on estigui publicada la norma.</li> <li>Grau de coneixement i ús de la norma.</li> </ul>		

## 6.5. VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES

EIX 5. Violència contra les dones.		
OBJECTIUS GENERALS	MESURES	ACCIONS
<b>1 – Violència contra les dones.</b>	<b>1</b> – Formació en violència contra les dones i bon tracte cap a la víctima.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conscienciar i sensibilitzar de les serioses dificultats que travessen les dones que pateixen violència masclista, a més de dotar de tècniques de comunicació els participants que contribueixin a empatitzar i reforçar les víctimes en la seva presa de decisions.</li> </ul>
	<b>2</b> – Elaboració i difusió d'un procediment d'actuació davant una situació de violència contra una empleada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comptar amb un entorn segur per a la víctima que l'assessori, acompanyi i ajudi en la presa de decisions, essent assistida per gestors i psicòlegs, que l'informaran dels seus drets, així com l'assistència i acompanyament judicial per al cas d'interposar denúncia.</li> </ul>
	<b>3</b> – Difusió del procediment de mobilitat per a funcionàries víctimes de violència de gènere i de l'acord de mobilitat interadministrativa de les empleades públiques víctimes de violència de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donar a conèixer el pacte establert a l'article 83 de l'EBEP.</li> </ul>
	<b>4</b> – Accions de sensibilització permanents i específiques en dies commemoratius per conscienciar davant la violència contra les dones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realitzar accions permanents i específiques com jornades de sensibilització, realització i difusió de fulls informatius.</li> </ul>

<b>Mesura 1.</b> Formació en violència contra les dones i bon tracte envers la víctima.			
<b>Objectiu general</b>	Violència contra les dones.		
<b>Objectiu específic</b>	Evitar la victimització secundària.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Alta.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Durant el primer any després de l'aprovació del pla		
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de cursos en els quals s'exigeixi formació en violència de gènere.</li> <li>Nº d'hores formatives en matèria d'igualtat i violència contra les dones.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>% de cursos en els quals s'exigeixi formació en violència de gènere respecte a cursos d'altres àrees formatives.</li> <li>% de sol·licituds respecte de places en cursos en els quals s'exigeixi formació en violència de gènere.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de persones formades en violència de gènere.</li> <li>Taxa de cobertura de persones formades.</li> <li>Grau de satisfacció de la formació rebuda.</li> <li>Nivell d'utilització de la formació rebuda en l'acompliment professional</li> </ul>		

<b>Mesura 2.</b> Elaboració i difusió d'un procediment d'actuació davant una situació de violència contra una empleada.			
<b>Objectiu general</b>	Violència contra les dones.		
<b>Objectiu específic</b>	Establir unes directrius d'actuació per part de l'ens davant les diferents formes de violència contra les dones.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	El primer any després de l'aprovació del pla		
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de persones que sol·liciten el permís sota aquesta norma en base a sexe, edat, càrrec/nivell.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicació de la norma.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de consultes al web on estigui publicada la norma.</li> <li>Grau de coneixement i ús de la norma.</li> </ul>		

<b>Mesura 3.</b> Difusió del procediment de mobilitat per a funcionàries víctimes de violència de gènere i de l'acord de mobilitat interadministrativa de les empleades públiques víctimes de violència de gènere.			
<b>Objectiu general</b>	Violència contra les dones.		
<b>Objectiu específic</b>	Difondre el protocol i acord relatiu a la mobilitat per a funcionàries i empleades públiques víctimes de violència de gènere.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	El primer any després de l'aprovació del pla		
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de persones que sol·liciten el permís sota aquesta norma en base a sexe, edat, càrrec/nivell.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicació de la norma.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de consultes al web on estigui publicada la norma.</li> <li>Grau de coneixement i ús de la norma.</li> </ul>		

<b>Mesura 4.</b> Accions de sensibilització permanents i específiques en dies commemoratius per conscienciar davant la violència contra les dones.			
<b>Objectiu general</b>	Violència contra les dones.		
<b>Objectiu específic</b>	Sensibilitzar de forma permanent el personal en el respecte dels drets i llibertats fonamentals, especialment el dret a la vida, a la integritat física i moral, i de la igualtat entre dones i homes, i en el rebuig a la violència contra les dones.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	El primer any després de l'aprovació del pla		
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de jornades desenvolupades.</li> <li>Nº de fullets informatius publicats.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Realització de campanyes.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº d'assistents a les jornades desenvolupades.</li> <li>Valoració de la campanya.</li> </ul>		

## 6.6. INTERSECCIONALITAT I SITUACIONS D' ESPECIAL PROTECCIÓ

<b>EIX 6. Interseccionalitat i situacions d' especial protecció.</b>		
<b>OBJECTIUS GENERALS</b>	<b>MESURES</b>	<b>ACCIONS</b>
<b>1 – Superar la discriminació relacionada amb la discapacitat i la diversitat funcional, amb perspectiva de gènere.</b>	<b>1</b> – Diagnostic amb perspectiva de gènere de la situació actual dels empleats i empleades públiques amb discapacitat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un estudi de diagnòstic de la situació actual de les persones amb discapacitat a l' ens.</li> <li>• Identificació de problemes, determinació de les causes que els han generat i sistematització d' aquesta problemàtica.</li> </ul>
	<b>2</b> – Tractament de la discapacitat/mobilitat reduïda com a situació d'especial protecció amb perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un protocol d' actuació que inclogui una detecció primerenca, minimitzar les situacions de vulnerabilitat i que previngui possibles discriminacions múltiples.</li> </ul>
<b>2 – Eliminació d'altres desigualtats.</b>	<b>3</b> – Diagnostic de la situació actual de les empleades públiques pertanyents a la LTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolupar mesures específiques que contribueixin a eradicar la discriminació contra les dones LGBTI.</li> <li>• Realitzar un estudi que analitzi la situació actual de les dones LGBTI.</li> </ul>

	<p><b>4 – Disseny de línies d'actuació per suprimir la discriminació de les dones LTBI.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un pla d'actuació que contindrà les mesures a impulsar per combatre la discriminació de les dones LGBTI.</li> </ul>
	<p><b>5 – Campanya interna d'informació i sensibilització sobre diversitat sexual i de gènere.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dissenyar i implantar una campanya d'informació i sensibilització adreçada al conjunt del personal.</li> </ul>
	<p><b>6 – Formació en matèria de diversitat sexual i de gènere.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dur a terme accions formatives adreçades al personal amb l'objectiu de promoure la diversitat sexual i de gènere, i de prevenir les discriminacions que pateixen les dones LGBTI.</li> </ul>

<b>Mesura 1. Diagnòstic amb perspectiva de gènere de la situació actual dels empleats i empleades públiques amb discapacitat.</b>			
<b>Objectiu general</b>	Superar la discriminació relacionada amb la discapacitat i la diversitat funcional, amb perspectiva de gènere.		
<b>Objectiu específic</b>	Diagnòstic adequadament la situació actual de les empleades/es públiques amb discapacitat, tant des del seu accés, com amb caràcter sobrevingut, amb l'objectiu de conèixer la problemàtica actual i les seves vies d'abordatge.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Durant el primer any després de l'aprovació del pla		
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Realització d'un estudi de diagnòstic de la situació actual de les dones amb discapacitat.</li> <li>Identificació de línies d'actuació ja implantades i quines.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anàlisi de la qualitat d'estudi de diagnòstic.</li> <li>Grau en què l'estudi de diagnòstic és emprat en l'adopció de decisions i implantació de mesures tendents a reduir la situació de desigualtat existent.</li> </ul>		

<b>Mesura 2. Tractament de la discapacitat/mobilitat reduïda com a situació d'especial protecció amb perspectiva de gènere</b>			
<b>Objectiu general</b>	Superar la discriminació relacionada amb la discapacitat i la diversitat funcional, amb perspectiva de gènere.		
<b>Objectiu específic</b>	Avançar en igualtat amb perspectiva de gènere per al col·lectiu de persones amb discapacitat.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Durant el primer any després de l'aprovació del pla		
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de persones amb discapacitat que han estat objecte d'atenció especialitzada.</li> <li>Nº de dades obtingudes sobre discapacitat.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existència de protocol d'actuació per al col·lectiu de persones amb discapacitat.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anàlisi del grau en què el protocol ha permès minimitzar les situacions de vulnerabilitat i prevenir possibles discriminacions múltiples.</li> <li>Grau de millora en la situació de vulnerabilitat i possible discriminació de les persones amb discapacitat.</li> </ul>		

<b>Mesura 3. Diagnòstic de la situació actual de les empleades públiques pertanyents a la LBTI</b>			
<b>Objectiu general</b>	Eliminació d'altres desigualtats.		
<b>Objectiu específic</b>	Conèixer la situació de les empleades públiques LBTI i donar-la a conèixer entre el conjunt de persones empleades.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Durant el primer any després de l'aprovació del pla		
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	•		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboració d'un estudi de diagnòstic de la situació de les dones LBTI.</li> <li>• Realització d'una jornada de presentació de l'estudi de diagnòstic.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	• N° d'assistents a la jornada de presentació de l'estudi de diagnòstic.		

<b>Mesura 4. Disseny de línies d'actuació per suprimir la discriminació de les dones LBTI.</b>			
<b>Objectiu general</b>	Eliminació d'altres desigualtats.		
<b>Objectiu específic</b>	Elaborar un pla d'actuació que contingui les mesures necessàries per combatre la discriminació de les dones LBTI.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Mitjana.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Durant el primer any després de l'aprovació del pla		
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboració del pla d'actuació.</li> <li>• Difusió del pla d'actuació.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	• Estudi sobre com ha influït el pla d'actuació i si s'ha aconseguit eradicar la possible discriminació existent a l'ens.		

<b>Mesura 5. Campanya interna d'informació i sensibilització sobre diversitat sexual i de gènere.</b>	
<b>Objectiu general</b>	Eliminació d'altres desigualtats.
<b>Objectiu específic</b>	Dissenyar i implementar una campanya d'informació i sensibilització sobre diversitat sexual i de gènere adreçada al conjunt del personal.

<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Baixa.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Mitjà termini		
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicació d'una guia informativa.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº d'exemplars de la guia distribuïts.</li> <li>Nº de descàrregues de la guia.</li> </ul>		

<b>Mesura 6. Formació en matèria de diversitat sexual i de gènere.</b>			
<b>Objectiu general</b>	Eliminació d'altres desigualtats.		
<b>Objectiu específic</b>	Formar el personal en els valors de diversitat sexual i de gènere, així com en la prevenció de la discriminació per raons d'orientació sexual, identitat de gènere o característiques sexuals.		
<b>Plantilla destinatària</b>	Personal funcionari i personal laboral.		
<b>Prioritat</b>	Alta.		
<b>Responsables</b>			
<b>Temporalització</b>	<b>Termini d'execució</b>	<b>Període d'implantació</b>	<b>Període de seguiment i avaluació</b>
	Durant el primer any després de l'aprovació del pla		
<b>Recursos</b>	<b>Humans</b>	<b>Materials</b>	<b>Econòmics</b>
	Personal a disposició de l'empresa		
<b>Indicadors de compliment</b>	<b>Quantitatius</b>		<b>Qualitatius</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº d'accions formatives realitzades.</li> <li>Nº d'hores invertides en accions formatives.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Organització d'accions formatives sobre diversitat sexual i de gènere.</li> </ul>
<b>Indicador d'impacte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº d'assistents a les accions formatives.</li> </ul>		

## 7. SEGUIMENTS, AVALUACIÓ I MODIFICACIÓ DEL PLA D' IGUALTAT

### 7.1. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA D' IGUALTAT

El seguiment i l' avaluació del Pla d' Igualtat constitueixen un procés que es desenvolupa per obtenir un coneixement precís sobre les intervencions realitzades en matèria d' igualtat d' oportunitats de dones i homes en les organitzacions d' actuació.

El seguiment és un sistema d' observació continuada, en el present cas, del Pla d' Igualtat, que s' aprova en una organització mitjançant la recollida sistemàtica d' informació. La finalitat del seguiment és conèixer l' estat de la implantació del Pla d' Igualtat i esmenar aquelles dificultats que puguin obstaculitzar el desenvolupament de cadascuna de les accions que contempla el Pla d' Igualtat. En suma, consisteix a fer un seguiment continu dels resultats obtinguts i la inversió econòmica, material i humana realitzada.

L' avaluació és un sistema que permetrà conèixer el nivell de realització del Pla d' Igualtat, així com el seu impacte i la necessitat de seguir implicant mesures d' igualtat de gènere en l' organització.

Els Plans d' Igualtat s' han d' entendre com a "documents vius", és a dir, eines dinàmiques i actives. L' avaluació i el seguiment són fonamentals per donar flexibilitat al Pla d' Igualtat i, en conseqüència, ajustar el seu contingut amb la finalitat que es pugui adaptar a les necessitats i dificultats que vagin sorgint durant la seva realització, una cosa imprescindible per a l' èxit del seu desenvolupament. L' article 46 de la Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de dones i homes estableix que els Plans d' Igualtat fixaran els objectius d' igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l' establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

La necessitat que els Plans d' Igualtat contemplin uns sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats, és independent a l' obligació prevista, per a l' empresa, a l' article 47 de l' esmentada norma i l' article 64 de l' Estatut dels Treballadors, en el sentit d' informar la RLT del Pla d' Igualtat i la consecució dels seus objectius; de vigilància del respecte i aplicació del principi d' igualtat de tracte i d' oportunitats entre dones i homes, així com de l' aplicació a l' empresa del dret d' igualtat de tracte i d' oportunitats entre dones i homes, entre la qual s' inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, i, si s' escau, sobre les mesures que s' haguessin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l' empresa, d' haver-se establert un pla d' igualtat, sobre l' aplicació del mateix.

## 7.2. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D' IGUALTAT

### Objectius del seguiment

Els objectius principals del seguiment i avaluació del Pla d' Igualtat són:

- Avaluar el grau de compliment dels objectius plantejats.
- Conèixer el grau d' execució de les accions contemplades en el Pla d' Igualtat i el seu ajustament al temps i forma previstos.
- Plantejar nous objectius i fixar noves fites.
- Analitzar la continuïtat del Pla d' Igualtat.
- Identificar les dificultats que es presentin durant el seu desenvolupament i les seves possibles causes.
- Proposar millores.
- Definir noves estratègies.

### Responsables del seguiment i l' avaluació

La Comissió d'Igualtat d'AJUNTAMENT DE TORTELLÀ és qui té encomanades les funcions de vigilància i seguiment del Pla d'Igualtat per a avaluar el grau de compliment del mateix, així com dels objectius marcats i les mesures programades. A més, correspon a la Comissió d' Igualtat el disseny dels indicadors de compliment de cadascuna de les mesures establertes en el Pla d' Igualtat.

La Comissió d' Igualtat, per conèixer el grau d' execució de cadascuna de les accions definides en el Pla d' Igualtat, podrà requerir als responsables d'execució de la mateixa un informe sobre l' estat d' implantació de la mesura.

A més, l'òrgan de govern de l' organització facilitarà el procés de seguiment i avaluació i proporcionar els instruments i recursos necessaris per al seu desenvolupament.

Totes les accions de seguiment i avaluació es posaran per escrit en una acta que posteriorment serà el suport i el fonament per realitzar l' avaluació final i redactar l' informe corresponent.

Així mateix, a través de la Comissió d' Igualtat, s' informará a la plantilla del desenvolupament i resultats de l' aplicació del Pla d' Igualtat.

Funcions:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Assessorament en la forma d' adopció de les mesures.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d' un informe anual que reflectirà l' avanç respecte als objectius d' igualtat dins de l' empresa, per tal de comprovar l' eficiència de les mesures posades en marxa per assolir el fi perseguit, proposant, en el seu cas les adaptacions necessàries per a la seva obtenció.

### Indicadors de seguiment i avaluació dels objectius i accions definides

Per avaluar el Pla d' Igualtat d' una forma eficaç, es prendrà com a referència el sistema d' indicadors que s' ha establert per a cadascuna de les mesures a implementar, així com el registre de les actuacions de posada en marxa de cadascuna d' elles.

En l' avaluació final del Pla d' Igualtat es tindran en compte:

- El grau de compliment dels objectius del Pla.
- El nivell de millora en la reducció de les possibles desigualtats detectades en els diagnòstics.
- El grau d' assoliment dels resultats esperats.
- El nivell de desenvolupament de les mesures empreses.

- El grau de dificultat trobat/ percebut en el desenvolupament de les accions.
- El tipus de dificultats i solucions empreses.
- Les adaptacions produïdes en les mesures i desenvolupament del Pla atenent la seva flexibilitat.
- Informe final i conclusions.

En base a l'avaluació realitzada, la Comissió de Seguiment i Avaluació formularà propostes de millora i els canvis que s'han d'incorporar.

#### **Periodicitat del seguiment i l'avaluació**

AJUNTAMENT DE TORTELLÀ avaluarà de forma periòdica, com a mínim anualment, els resultats de la implantació del Pla d'Igualtat per avaluar si s'estan assolint els objectius plantejats, plantejar nous objectius i fixar noves fites de cara al futur o bé, si no s'han aconseguit els objectius desitjats, el seguiment i l'avaluació serviran per tornar a enfocar els objectius i plans d'acció traçats i així poder definir noves estratègies per implantar les accions i assolir els objectius planificats. El sistema de seguiment i avaluació possibilita incorporar noves mesures per corregir les possibles dificultats que sorgeixin, errors en el disseny inicial del Pla d'Igualtat o per poder modificar el curs de les accions empreses.

El Pla d'Igualtat serà revisat almenys en dues ocasions durant la seva vigència mitjançant una avaluació intermèdia i una altra final, així com en els casos que així ho estableixi la normativa.

L'avaluació intermèdia tindrà com a finalitat conèixer l'estat del procés d'implantació del Pla d'Igualtat i establir, en cas necessari, les mesures d'ajust necessari.

L'avaluació final, al compliment de la vigència del Pla d'Igualtat, tindrà per objecte elaborar un informe de l'estat d'implantació del Pla d'Igualtat i de la seva eficàcia.

Sense perjudici de l'anterior, es podrà realitzar una avaluació del Pla d'Igualtat en qualsevol moment quan així sigui acordat per la Comissió d'Igualtat d'AJUNTAMENT DE TORTELLÀ.

### 7.3. REVISIÓ DEL PLA D' IGUALTAT

Les mesures del Pla d' Igualtat seran revisades 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-se en relació amb la consecució dels objectius fixats.

D'acord amb 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·lectiu de treball, el Pla d'igualtat es revisarà de forma obligatòria quan concorrin les següents circumstàncies:

- En cas que calgui afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o fins i tot deixar d' aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apareixent-se en relació amb la consecució dels objectius del Pla.
- En cas que així ho estipuli el calendari d'actuacions del Pla d' Igualtat.
- En cas que el Pla s' hagi d' adequar a nous requisits legals i reglamentaris o al resultat d' una Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En cas de modificació substancial de la plantilla de l' ens, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius.
- En cas de resolució judicial que condemni l' ens 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.

Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió del Pla d' Igualtat implicarà l' actualització del Diagnòstic de situació, així com de les mesures del Pla d' Igualtat, en la mesura necessària.

## 7.4. COMPOSICIÓ I REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA DEL PLA

Segons l'article 9.6 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, s'haurà d'incloure una comissió o òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i atribucions que es decideixin en aquell, en el qual hauran de participar 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 reunió de seguiment, avaluació i revisió es reunirà com a mínim un cop l'any, establint-se reunions trimestrals per al seguiment d'aquelles mesures que requereixen d'una major prioritat.

En aquestes reunions s'analitzarà quines mesures s'han pogut dur a terme durant el període d'execució de les mateixes i quines mesures no s'han pogut dur a terme, així com diverses observacions i dificultats trobades durant el procés d'implantació. Així mateix, es concretarà quines mesures se seguiran duent a terme i la modificació de les mateixes en els casos necessaris.

Finalment, en cada reunió de seguiment es realitzarà un informe que 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 avanços s'estan produint...

En paral·lel amb l'execució i seguiment de les mesures es procedirà també a la seva revisió 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.

Aquesta revisió es durà a terme en els terminis previstos en el propi pla o en el reglament que reguli la comissió i funcions de la comissió de seguiment del mateix, i, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies anteriorment esmentades.

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

Conformitat i signatura dels membres integrants de la Comissió de seguiment:

<b>Representació de l' Organització</b>	<b>Representació legal de les persones treballadores</b>
Isabel Ventura i Capellà.	Mercè Delgà Costa.

## REGLAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

### DEL I PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE TORTELLÀ

Preàmbul

Article 1. Naturalesa i objecte

Article 2. Composició

Article 3. Presidència i secretaria de la Comissió de Seguiment

Article 4. Facultats i deures dels membres de la Comissió de Seguiment

Article 5. Funcions de la Comissió de Seguiment

Article 6. Funcionament de la Comissió

Article 7. Adopció d'acords

Article 8. Mitjans

Article 9. Memòria anual de seguiment

Article 10. Revisió i reforma del reglament

Disposició addicional

Disposició final. Vigència i entrada en vigor

## Preàmbul

La igualtat és un dels valors superiors de l'Ajuntament de Tortellà, no només per donar compliment a les normatives citades en el I Pla d'igualtat de L'Ajuntament de Tortellà (d'ara en endavant, Pla d'igualtat), sinó com a principi informador present en el disseny i en l'aplicació de les seves polítiques d'actuació, reflex del seu compromís vers l'equitat.

Per tal de donar compliment al I Pla d'igualtat de l'Ajuntament, contribuir a la seva implantació i garantir-ne l'efectivitat, es crea la Comissió de Seguiment, que el mateix Pla regula en l'apartat 7.3, com a eina de control de l'aplicació i del compliment de les accions i mesures recollides en els diferents eixos elaborats, per respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i per eliminar qualsevol forma de discriminació, directa o indirecta, que afecti qualsevol membre l'Ajuntament de Tortellà.

## Article 1. Naturalesa i objecte

1.1. La Comissió de Seguiment del II Pla d'igualtat (d'ara en endavant Comissió de Seguiment) de la DE L'AJUNTAMENT DE TORTELLÀ és un òrgan paritari, de caràcter autònom i establert en el mateix pla.

1.2. Com a sistema eficaç de seguiment i d'avaluació dels objectius fixats en el I Pla d'igualtat de la DE L'AJUNTAMENT DE TORTELLÀ, i tal com s'estableix en el mateix pla —«les mesures i línies d'acció contingudes en aquest pla són objecte de seguiment i control per part de la Comissió de Seguiment del pla»—, es constitueix la Comissió de Seguiment del I Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Tortellà i se n'aprova el reglament de funcionament.

## Article 2. Composició

2.1. S'ha de procurar una participació equilibrada entre la representació de l'entitat i la representació de les persones treballadores. En qualsevol cas, el nombre de membres de la Comissió de Seguiment amb dret a vot ha de ser de dues persones.

2.2. Tal com s'estableix en el I Pla d'igualtat, la Comissió de Seguiment està formada pels membres següents, amb veu i vot:

a) Isabel Ventura i Capellà, secretària de l'Ajuntament de Tortellà, que la presideix.

b) Mercè Delgà Costa com a representant legal de les persones treballadores de l'Ajuntament de Tortellà, que n'és la secretària

2.3. Els membres de la Comissió de Seguiment són designats pel president o presidenta a proposta de la Comissió d'Igualtat.

2.4. La Comissió de Seguiment compta amb el suport d'una consultora especialitzada en igualtat amb veu i sense vot.

2.5. Es pot sol·licitar a la presidència la possibilitat de convidar a les reunions especialistes en el tema o qüestió plantejada, perquè assessorin la Comissió. Aquestes persones hi assisteixen amb veu, però sense vot, i estan sotmeses als deures de secret professional i confidencialitat.

2.6. En el supòsit de dimissió, finalització del mandat, baixes de llarga durada, excedències, revocació per part de qui en va fer la designació, o qualsevol altra situació que impedeixi l'actuació d'un membre de la Comissió de Seguiment, la persona nomenada serà de l'Ajuntament de Tortellà substituïda per la persona

que indiqui qui la va designar. Aquesta de l'Ajuntament de Tortellà s'ha de formalitzar per escrit indicant les dades de la persona sortint i de la persona entrant.

### Article 3. Presidència i secretaria de la Comissió de Seguiment

3.1. Són funcions del president o presidenta de la Comissió de Seguiment:

- a) Convocar i dirigir les reunions de la Comissió, ja siguin presencials o es facin per via telemàtica, i establir-ne l'ordre del dia.
- b) Desenvolupar i garantir el compliment de les funcions i competències que té atribuïdes la Comissió.
- c) Representar la Comissió davant els òrgans interns de l'Ajuntament quan correspongui.
- d) Convidar, si escau, especialistes en el tema o la qüestió plantejada, amb veu i sense vot.
- e) Visar les actes i certificacions corresponents.
- f) Dirimir, amb el seu vot, els casos d'empat.
- g) Totes aquelles funcions que siguin inherents a la condició de president o presidenta, així com les que li siguin atribuïdes o delegades per la Comissió.

3.2. Són funcions del secretari o secretària de la Comissió de Seguiment:

- a) Efectuar la convocatòria de les reunions per ordre del president o presidenta i remetre-la als membres de la Comissió.
- b) Assistir a les reunions i aixecar acta de totes les sessions, i remetre-la per mitjans electrònics, amb el vistiplau del president o presidenta, a tots els membres de la Comissió.
- c) Rebre les comunicacions dels membres de la Comissió.
- d) Expedir certificacions de les consultes o acords aprovats.
- e) Totes les altres funcions que siguin inherents a la condició de secretari o secretària.

### Article 4. Facultats i deures dels membres de la Comissió de Seguiment

4.1. Tal com s'estableix en el Pla d'igualtat, són facultats dels membres de la Comissió:

- a) Accedir a les estadístiques i dades necessàries per al seguiment del Pla.

b) Interpel·lar els diferents òrgans de gestió en el seguiment i control de l'aplicació del Pla.

4.2. Són deures dels membres de la Comissió:

a) Dur a terme les funcions previstes en l'article 5 d'aquest reglament.

b) Mantenir el secret professional i la confidencialitat.

#### Article 5. Funcions de la Comissió de Seguiment

5.1. Tal com s'estableix en el Pla d'igualtat, la Comissió de Seguiment té les funcions següents:

a) Verificar la desagregació de dades i el seu registre i seguiment.

b) Fer el seguiment del compliment de les mesures aprovades segons el calendari d'actuació previst.

c) Dur a terme la recollida i estudi de possibles millores en les accions aprovades.

d) Elaborar la memòria anual de seguiment de l'aplicació del Pla, juntament amb la Unitat d'Igualtat, en els termes de l'article 9.

5.2. El Pla d'igualtat es desplega durant un període de quatre anys, durant els quals les accions temporitzades s'han de dur a terme en els períodes i dates assignades en cada cas. Transcorregut aquest període o si, per raons justificades, calgués una revisió o actualització del Pla en una data diferent, la Comissió de Seguiment ha d'emprendre les accions oportunes per activar-ne la revisió.

#### Article 6. Funcionament de la Comissió

6.1. Les reunions de la Comissió poden ser ordinàries o extraordinàries. Les reunions ordinàries són cada quatre mesos. En relació amb les reunions extraordinàries, les pot demanar qualsevol dels membres de la Comissió de Seguiment quan hi hagi una causa objectiva urgent que no permeti esperar a la reunió ordinària següent.

6.2. Correspon al president o presidenta acordar la convocatòria de les reunions ordinàries i extraordinàries, i determinar-ne l'ordre del dia. Els membres de la Comissió poden sol·licitar incloure a l'ordre del dia altres punts que considerin d'interès, com a mínim amb tres dies d'antelació a la data de la reunió prevista, i aportar-hi la documentació adient.

6.3. Les convocatòries, tant ordinàries com extraordinàries, s'han de trametre als membres de la Comissió amb una antelació de, com a mínim, set dies hàbils, i per mitjans electrònics; amb indicació de la data, lloc, ordre del dia i, quan correspongui, acta de la sessió anterior i documentació adient per al treball de la sessió corresponent.

6.4. El secretari o secretària de la Comissió ha d'aixecar acta de totes les reunions i recollir, si escau, els documents presentats, en els termes especificats en l'article 3.

6.5. La informació a la comunitat DE L'AJUNTAMENT DE TORTELLÀ respecte al desenvolupament del Pla d'igualtat la decideix, en la forma i també pel que fa a la periodicitat, la Comissió de Seguiment, sense perjudici del compliment del deure d'informació als representants dels treballadors i treballadores.

#### Article 7. Adopció d'acords

7.1. Per poder celebrar vàlidament les reunions de la Comissió és necessària l'assistència presencial o virtual del president o presidenta i del secretari o secretària, o en el seu cas de qui els de l'Ajuntament de Tortellà, i de com a mínim la meitat dels membres.

7.2. Els acords de la Comissió s'han d'adoptar per consens sempre que sigui possible. Si no s'arriba al consens, els acords s'han d'adoptar per majoria de vots. En cas que algun membre no pugui assistir presencialment a la sessió pot votar telemàticament durant la reunió.

Per a determinats acords, es requereix el quòrum qualificat de majoria absoluta de la Comissió de Seguiment. Entren dins aquesta categoria: la introducció de canvis en la redacció del Pla d'igualtat, les comunicacions a la comunitat DE L'AJUNTAMENT DE TORTELLÀ i els acords que es considerin d'especial transcendència.

7.3. No es poden adoptar acords sobre punts no inclosos prèviament en l'ordre del dia, excepte que hi assisteixin tots els membres de la Comissió i l'assumpte sigui declarat d'urgència pel vot favorable de la majoria.

7.4. Els acords adoptats han de constar per escrit, document que han de signar tots els membres de la Comissió.

#### Article 8. Mitjans

8.1. La Comissió elaborarà una fitxa de recollida d'informació qualitativa i quantitativa del seguiment, per conèixer el grau d'execució i efectivitat de les mesures contingudes en el Pla d'igualtat. Aquesta fitxa, que ha d'emplenar la persona o persones responsables de la posada en marxa de cada mesura, s'ha de traslladar a la Comissió de Seguiment.

8.2. La fitxa, a manera orientativa, ha de consignar la mesura o acció, la persona o departament responsable, la data d'implantació, els indicadors de seguiment o resultat (pendent, en procés o finalitzada), els motius que calguin al·legar en cada circumstància, propostes de futur (si calen) i documentació acreditativa.

#### Article 9. Memòria anual de seguiment

9.1. La memòria anual de seguiment de l'aplicació del Pla serveix per avaluar-lo. Però si en algun moment de la vigència d'aquesta Comissió de Seguiment es consideren necessaris, previs a la memòria anual, informes breus que facilitin les tasques de la Comissió, se n'ha de proposar l'aprovació en l'ordre del dia corresponent.

9.2. La memòria anual de seguiment s'elabora amb el contingut de les actes de les reunions i de la informació obtinguda en les fitxes descrites en l'article 8.

9.3 L'esmentada memòria ha d'establir el grau d'acompliment, segons la temporització prevista, de cadascuna de les mesures previstes a cada eix, analitzant els diferents indicadors i comparant el valor esperat i el valor real obtingut.

9.4. La memòria ha de contenir, com a mínim, la informació següent:

- a) El període de referència i l'estat d'execució del Pla.
- b) L'avaluació de l'efectivitat de les mesures previstes.
- c) L'adequació dels recursos, metodologies i procediments incorporats en el Pla i posats en marxa en el seu desenvolupament.
- d) Els resultats obtinguts, les dificultats o resistències presents en l'execució i, si és el cas, les solucions adoptades.
- e) L'impacte de les mesures en relació amb els objectius marcats.
- f) Les conclusions i reflexions obtingudes com a resultat de l'anàlisi de les dades de seguiment.
- g) La proposta de possibles mesures futures, o de correcció de les actuals o de reajustament de les contingudes en el Pla, si així es deriva com a necessari de les actuacions de seguiment i s'exposa en les conclusions. Propostes que han de presentar-se de manera estructurada i desenvolupada per tal de permetre'n la incorporació en el treball d'implantació del Pla.

#### Article 10. Revisió i reforma del reglament

El reglament s'ha de revisar quan hi hagi canvis en el I Pla d'igualtat de la DE L'AJUNTAMENT DE TORTELLÀ, o a instàncies del Vicerectorat d'Igualtat, de la direcció de la Unitat d'Igualtat o de dues terceres parts del membres de la Comissió.

#### Disposició addicional

En tot allò no previst en el present reglament, s'aplica el que disposen la Llei 40/2015, d'1 d'octubre l'Ajuntament de Tortellà, de règim jurídic del sector públic; la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Així mateix, també és d'aplicació tot el que es disposa en el I Pla d'igualtat de L'Ajuntament de Tortellà i la normativa concordant que sigui d'aplicació.

#### Disposició final. Vigència i entrada en vigor

Aquest reglament ha de ser aprovat per la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Tortellà, i entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació. S'ha de fer difusió del Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Tortellà per al coneixement de totes les persones treballadores i, si escau, en el Portal de Transparència de l'Ajuntament

La seva vigència és la mateixa que la del I Pla d'igualtat. Un cop expirat el període de vigència del I Pla d'igualtat, es decidirà, i així constarà en acta, si continua vigent el present reglament amb el pla següent o bé si se n'elabora i aprova un de nou.

## 7.5. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Les modificacions del Pla d'Igualtat hauran de ser acordades i aprovades per la Comissió d'Igualtat. Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió del Pla d'Igualtat implicarà l'actualització del Diagnòstic de situació, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en la mesura necessària.

Les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. Aquest acord requerirà la conformitat de l'empresa i de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la comissió.

Un cop transcorreguts 4 anys des de l'entrada en vigor del pla, la comissió procedirà a avaluar, juntament amb les organitzacions sindicals més representatives l'estat de les mesures i els resultats de les avaluacions realitzades en matèria d'igualtat i a estudiar, en funció de l'evolució que hi ha hagut, les mesures que, si s'escau, resultin pertinents.

En cas de desacord, la Comissió Negociadora i/o Comissió de Seguiment podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, en aquest sentit les parts acorden la seva adhesió total i incondicionada al VI Acord Interconfederal de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals (ASEC), subjectant-se íntegrament als òrgans de mediació, i en el seu cas arbitratge, establerts pel Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge (SIMA).

Aquests procediments per a la solució autònoma de conflictes consistiran en:

- Conciliació: es designarà una tercera persona procurant l'acord entre les parts, sense proposar solucions concretes ni entrar en el fons de l'assumpte.
- Mediació: es designarà un òrgan de mediació que intervindrà en el conflicte i realitzarà una tasca facilitadora en la recerca d'un possible acord o bé constatar el desencís.
- Arbitratge: les parts acorden voluntàriament encomanar a un tercer i acceptar per endavant la solució que aquest dicti sobre el conflicte plantejat.

El resultat de les negociacions haurà de plasmar-se per escrit i signar-se per les parts negociadores per a la seva posterior remissió a l'autoritat laboral competent, als efectes de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstos reglamentàriament.

Conformitat i signatura dels membres integrants de la Comissió d' Igualtat.

<b>Representació de l' Organització</b>	<b>Representació legal de les persones treballadores</b>
Isabel Ventura i Capellà.	Mercè Delgà Costa.

