



AJUNTAMENT
VILA DE TÍRVIA

PLA D'IGUALTAT MUNICIPAL

AJUNTAMENT DE TÍRVIA
NOVEMBRE 2023





AJUNTAMENT
VILA DE TÍRVIA

Pla d'Igualtat Municipal
Any 2023 - 2027

ÍNDEX

- I. PRESENTACIÓ
- II. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT
- III. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL
- IV. CONCLUSIONS INFORME DE LA DIAGNOSI
- V. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT
- VI. MESURES D'IGUALTAT
- VII. APLICACIÓ I SEGUIMENT
- VIII. AVALUACIÓ I REVISIÓ
- IX. CALENDARI D'ACTUACIONS I PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ
- X. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ





I. PRESENTACIÓ.

Nom i Raó Social	AJUNTAMENT DE TÍRVIA
Forma jurídica	ADMINISTRACIÓ PÚBLICA
Activitat	ADMINISTRACIÓ PÚBLICA
Sector	ADMINISTRACIÓ PÚBLICA
Adreça	PLAÇA DE L'AJUNTAMENT, NÚM. 1 25595 TÍRVIA
Telèfon	973 622 073
Web	https://tirvia.ddl.net
Correu electrònic	ajuntament@tirvia.ddl.net
Persona de contacte	Txell Gironí i Palau

Segons dades del 2022, la població de Tírvia és de 132 habitants. Amb una densitat de població de 15,3 habitants per quilòmetre quadrat, com la majoria de municipis del Pallars Sobirà, molt per sota de la de Catalunya, que es situa en els 239 hab./km².

És tracta d'un municipi tradicionalment ramader i agrícola, malgrat en el passat va ser centre de serveis comarcal.





II. PARTS SUSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT .

El Pla d'Igualtat és subscrit per l'Ajuntament com per la representació dels seus responsables polítics i que està formada per:

D'una banda, i en representació de l'Ajuntament de Tírvia:

- Joan Farrera i Granja
- Evarist Hidalgo i Lladós

D'una altra, per part de la representació legal dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Tírvia:

- Txell Gironí i Palau
- Judit Català i Vidal

Com a assessor jurídic Marc Antoni Balanza i Grimaldo, secretari interventor de la corporació.

Ambdues parts han conegut i analitzat, de manera conjunta, el diagnòstic de gènere dut a terme, i ha aprovat, aquest Pla.

D'altra banda, es crea una Comissió de seguiment que serà l'encarregada de supervisar el procés d'implantació del Pla, totes les seves etapes i qualsevol incidència que es pugui produir. Aquesta Comissió de seguiment està formada per les mateixes persones descrites anteriorment.





AJUNTAMENT
VILA DE TÍRVIA

Pla d'Igualtat Municipal
Any 2023 - 2027

III. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.

El present Pla d'Igualtat serà d'aplicació a la totalitat del personal de la Corporació, qualsevol que sigui la forma de relació laboral, persones funcionaries i laborals. L'àmbit territorial del Pla d'Igualtat és municipal, Ajuntament de Tírvia.

La seva vigència serà de quatre anys des de l'aprovació i signatura del mateix. Concretament des del mes de desembre de 2023 fins desembre de l'any 2027.

L'àmbit temporal del Pla d'Igualtat serà de quatre anys, tal com preveu l'article 9.1 del Reial Decret 901/2020; entrarà en vigor la data que s'inscriu al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'Igualtat, i restarà vigent fins a l'aprovació del següent.

El Pla d'Igualtat es mantindrà vigent en tant la normativa legal o convencional no obligui a la seva revisió o que l'experiència indiqui el seu necessari ajust, podent establint-se accions específiques dirigides a grups de interès de l'entitat.

Tres mesos abans de la finalització de la vigència del present Pla d'Igualtat, es constituirà una Comissió d'Igualtat que iniciarà la fase de diagnòsi del nou Pla d'Igualtat.





IV. CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI.

La diagnosi s'ha dut a terme pels membres dels responsables polítics i representats dels treballadors/es i consisteix en una anàlisi detallada de la situació actual de l'Ajuntament de Tírvia en matèria d'igualtat de gènere.

La diagnosi té un caràcter:

- Instrumental: no és una finalitat en si mateixa, sinó un mitjà per identificar àmbits específics d'actuació dins de la Corporació
- Aplicat: és de caràcter pràctic i orientada a la presa de decisions de la institució.
- Flexible: el contingut, l'extensió i la forma s'ajusten a les necessitats concretes de la institució.
- Dinàmic: s'actualitzarà de manera regular, basant-se en els punts de millora de resultats i en la identificació de noves necessitats en la institució.
- Transversal: de tots els seus processos interns, de les seves polítiques de gestió, de recursos humans, de comunicació interna i externa, de condicions laborals, de la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, en les categories laborals, en els nivells de responsabilitat.

Aquesta diagnosi ha de servir com a base per establir les prioritats i les accions que formaran part del Pla d'igualtat.

A continuació es mostren les conclusions dels diferents àmbits de la diagnosi i de l'auditoria retributiva.





Àmbit cultura i gestió organitzativa	
Punts forts	Àrees de millora
<ul style="list-style-type: none">▪ Compromís polític i institucional.▪ Accions de foment de la igualtat de dones i homes.	<ul style="list-style-type: none">▪ Situar la igualtat efectiva com a dret fonamental de les persones i com a valor central de l'acció municipal i incorporar a les polítiques locals la diversitat sexuals i de gènere.▪ Portar a terme un pla de comunicació del pla d'igualtat d'oportunitats per mitjà de l'E-Tauler, reunions, etc...▪ Portar a terme un pla de comunicació i difusió externa del pla d'igualtat per mitjà del web municipal i difusió de les actuacions en mitjans de comunicació.▪ Sistematització en la revisió dels documents des d'una perspectiva de gènere.▪ Fer extensiu el compromís i requeriment documental pertinent a les empreses col·laboradores proveïdors. Codi ètic i principis d'igualtat.▪ Sensibilitzar i treballar per evitar la reproducció d'estereotips de gènere en la cultura organitzativa.▪ Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats per sensibilitzar el personal municipal.▪ Informar a la plantilla sobre els drets laborals de les víctimes de violència de gènere i establir mecanismes per a la seva participació en matèria d'igualtat (bústia).





Àmbit condicions laborals	
Punts forts	Àrees de millora
<ul style="list-style-type: none">▪ Compromís polític i institucional.	<ul style="list-style-type: none">▪ Revisar la denominació i la descripció dels llocs de treball i de competències professionals utilitzant un llenguatge neutre.▪ Revisió del llenguatge i nom de les ocupacions.▪ Garantir la presència d'homes i de dones equilibrada en el procés de reclutament i selecció de personal.▪ Sensibilització a la plantilla sobre els rols de gènere.

Àmbit accés a l'organització	
Punts forts	Àrees de millora
<ul style="list-style-type: none">▪ Compromís polític i institucional.▪ Principis de capacitació, mèrits, igualtat i transparència en l'accés a l'ocupació pública.▪ Processos de selecció que incorporen la necessitat de tendir a la paritat dels tribunals de selecció.▪ El tribunal i òrgans de selecció de l'administració pública són paritaris.	<ul style="list-style-type: none">▪ Inclusió de conceptes i polítiques d'igualtat als temaris comuns del proves d'accés a l'ocupació.▪ Sensibilització a la plantilla sobre els rols de gènere.▪ Vetllar per la neutralitat de les proves o criteris utilitzats en les promocions.▪ Realitzar Relació de Llocs de Treball.





Àmbit formació interna i/o contínua	
Punts forts	Àrees de millora
<ul style="list-style-type: none">▪ Compromís polític i institucional.▪ Objectiu principal de la formació és millorar la qualificació professional La formació en línia es una opció dins de les modalitats de formació interna.	<ul style="list-style-type: none">▪ Incloure la formació en igualtat de dones i homes.▪ Dissenyar un pla formatiu anual.▪ Triar entitats de formació que hagin adoptat un compromís amb la igualtat de dones i homes.▪ Contemplar la perspectiva de gènere a les formacions tant internes com externes.▪ Promoció i vigilància perquè la majoria dels cursos oferts es realitzin en horari laboral per a la conciliació de la vida personal i familiar.▪ Adoptar mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats de formació.

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
Punts forts	Àrees de millora
<ul style="list-style-type: none">▪ La neutralitat de les proves o criteris utilitzats en les promocions.	<ul style="list-style-type: none">▪ Establir un protocol de promoció.





Àmbit retributiu	
Punts forts	Àrees de millora
<ul style="list-style-type: none">Percepció generalitzada d'igualtat a la retribució.	<ul style="list-style-type: none">Segregació horitzontal que fa referència a la concentració de dones en determinades ocupacions, i homes en ocupacions amb altres característiques.

Àmbit temps de treball i coresponsabilitat	
Punts forts	Àrees de millora
<ul style="list-style-type: none">Ample ventall de mesures per afavorir la conciliació de la vida familiar, laboral.Permisos i dies de lliure elecció.Disposar de flexibilitat horària en l'hora d'entrada i sortida per poder adequar els horaris laborals als escolars.Promoure i potenciar el desenvolupament i l'adequació de serveis dirigits a facilitar la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.	<ul style="list-style-type: none">Realització d'enquestes de clima intern per conèixer les opinions i necessitats de la plantilla.Identificar les necessitats de conciliació del personal per ajustar les actuacions que porta a terme l'entitat en matèria d'igualtat.Identificar els beneficis socials que pot necessitar la totalitat de la plantilla i les dones en particular.





Àmbit comunicació no sexista	
Punts forts	Àrees de millora
<ul style="list-style-type: none">▪ Ús generalitzat del llenguatge e imatges no sexistes a la web de la corporació.	<ul style="list-style-type: none">▪ Formar i sensibilitzar a la plantilla municipal sobre l'ús no sexista ni androcèntric de les imatges i del llenguatge.▪ Fomentar l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista en tots els àmbits de l'Ajuntament.▪ Sol·licitar a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista.▪ Revisar la imatge de l'ajuntament perquè doni visibilitat a les dones i que no sigui discriminatòria.▪ Assegurar la presència de dones en els actes i fotografies oficials.





Àmbit accés salut laboral	
Punts forts	Àrees de millora
<ul style="list-style-type: none">No solen haver baixes per malalties professionals.	<ul style="list-style-type: none">Promocionar la salut laboral de les treballadores des d'una perspectiva de gènere.Analitzar causes de baixa per malaltia i absentisme des d'un enfocament de gènere.Formació a responsables de prevenció, recursos humans i comitè d'empresa, de la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.Incloure la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals de la Corporació.





Àmbit prevenció i actuació davant assetjament per raó de sexe	
Punts forts	Àrees de millora
<ul style="list-style-type: none">Existència de formació específica per a la Prevenció de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.	<ul style="list-style-type: none">Difusió del protocol d'assetjamentFormació específica en el protocol d'assetjament sexual al conjunt de la plantilla i personal polític.Elaboració i difusió entre el personal un document informatiu útil per detectar actituds discriminatòries, conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual i identitat de gènere.Dur a terme accions de sensibilització (interna i externa) per tal d'aconseguir una tolerància nul.la enfront la violència.Dur a terme formació o tallers per prevenir relacions abusives i comportaments solidaris enfront de l'assetjament.





V. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT, MESURES D'IGUALTAT, APLICACIO I SEGUIMENT.

El pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Esdevé l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i la cultura de les empreses.

Els **objectius generals** són:

- Promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre els treballadors i les treballadores de l'Ajuntament de Tírvia.
- Promoure la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna de l'Ajuntament de Tírvia.

Objectius Específics

D'acord amb el resultat de la diagnosi definitiva s'estableixen els objectius específics que es pretenen aconseguir durant la vigència del Pla.

- Comunicar i difondre la igualtat d'oportunitats com a valor ètic fonamental a la Corporació.
- Publicar i difondre el Pla d'Igualtat en l'àmbit extern de l'Ajuntament.
- Sensibilitzar i treballar per evitar la reproducció d'estereotips de gènere en la cultura organitzacional, incidint en actituds i creences molt arrelades per la socialització de gènere.
- Garantir la igualtat a les bases de les convocatòries d'accés.
- Afavorir l'equilibri dels sexes.
- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en el procés de selecció.
- Garantir el principi d'igualtat al sistema de classificació professional.





AJUNTAMENT
VILA DE TÍRVIA

Pla d'Igualtat Municipal
Any 2023 - 2027

- Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats per sensibilitzar la totalitat de la plantilla i especialment el personal del departament de recursos humans.
- Garantir l'accés de totes les persones a la formació.
- Conscienciar sobre els mecanismes inconscients i automàtics que condicionen la presa de decisions degut a prejudicis i estereotips.
- Establir un sistema per a identificar les necessitats de conciliació de la plantilla.
- Vetllar per l'aplicació de la política retributiva per a garantir la igualtat en treballs de igual valor.
- Millorar i fer difusió dels drets legalment establerts per a les dones víctimes de violència de gènere.
- Formar i sensibilitzar a la plantilla municipal sobre l'ús no sexista ni androgènic de les imatges i del llenguatge.
- Assegurar que la comunicació interna i/o externa promogui una imatge igualitària de dones i homes.
- Difusió del protocol per prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.
- Seguiment de la política de prevenció des d'una perspectiva de gènere.





VI. MESURES D'IGUALTAT.

S'han establert les següents mesures ordenades segons àrea d'actuació:

ÀREA D'ACTUACIÓ:	CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA
Objectiu General:	Situar la igualtat efectiva entre dones i homes com a dret fonamental de les persones i com a valor central de l'acció municipal i incorporar la transversalitat de gènere en totes les polítiques locals, tenint en compte les diversitats sexuals i de gènere
Objectiu Específic:	Comunicar i difondre la igualtat d'oportunitats com a un valor ètic fonamental a l'Ajuntament
Mesures:	Incloure informació en matèria d'oportunitats entre dones i homes i de la implantació del Pla d'Igualtat a l'entitat
Persones responsables:	Alcaldia - Secretaria
Persones destinatàries:	Tota la plantilla de l'Ajuntament
Terminis d'execució:	1r semestre 2024
Indicadors:	Publicació portal de l'empleat
Pressupost:	No aplica





ÀREA D'ACTUACIÓ:	CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA
Objectiu General:	Situar la igualtat efectiva entre dones i homes com a dret fonamental de les persones i com a valor central de l'acció municipal i incorporar la transversalitat de gènere en totes les polítiques locals, tenint en compte les diversitats sexuals i de gènere
Objectiu Específic:	Comunicar i difondre la igualtat d'oportunitats en l'àmbit extern de l'Ajuntament com un valor ètic fonamental a l'empresa
Mesures:	Informar i difondre als usuaris el compromís amb la igualtat (Pla d'Igualtat). Aquesta informació es podria divulgar mitjançant la web de l'entitat
Persones responsables:	Alcaldia - Secretaria
Persones destinatàries:	Tota la població del Municipi
Terminis d'execució:	1r semestre 2024
Indicadors:	Núm. de publicacions
Pressupost:	No aplica





ÀREA D'ACTUACIÓ:	CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA
Objectiu General:	Portar a terme un pla de comunicació i difusió externa del Pla d'igualtat d'oportunitats per mitjà de: web, publicació en diaris i revistes locals i difusió de les actuacions en mitjans de comunicació locals, etc.
Objectiu Específic:	Publicar i difondre el Pla d'Igualtat en l'àmbit extern de l'Ajuntament
Mesures:	Elaborar una carta o un comunicat informant de l'existència del Pla d'Igualtat
Persones responsables:	Alcaldia - Secretaria
Persones destinatàries:	Empreses clients i proveïdores
Terminis d'execució:	2n semestre 2024
Indicadors:	1.Existència del comunicat 2.Núm. entitats a qui se li ha enviat la carta o comunicat
Pressupost:	No aplica





ÀREA D'ACTUACIÓ:	SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
Objectiu General:	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en el procés de selecció
Objectiu Específic:	Bases de les convocatòries d'accés
Mesures:	Incloure al temari de totes les bases, informació sobre el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Tírvia
Persones responsables:	Alcaldia - Secretaria
Persones destinatàries:	Persones interessades en treballar a l'Administració
Terminis d'execució:	2n semestre 2025
Indicadors:	Núm. homes i dones seleccionats
Pressupost:	No aplica

ÀREA D'ACTUACIÓ:	SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
Objectiu General:	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en el procés de selecció
Objectiu Específic:	Bases de les convocatòries d'accés
Mesures:	Revisar de les bases de les convocatòries d'accés, el que fa referència a la perspectiva de gènere
Persones responsables:	Alcaldia - Secretaria
Persones destinatàries:	Persones interessades en treballar a l'Administració
Terminis d'execució:	2n semestre 2025
Indicadors:	Núm. homes i dones seleccionats
Pressupost:	No aplica





ÀREA D'ACTUACIÓ:	CLASSIFICACIO PROFESSIONAL
Objectiu General:	Garantir el principi d'igualtat al sistema de classificació professional
Objectiu Específic:	Llenguatge no sexista a la denominació i descripció de categories o grups professionals
Mesures:	Revisar de les bases de les convocatòries d'accés, el que fa referència a la perspectiva de gènere
Persones responsables:	Alcaldia - Secretaria
Persones destinatàries:	Persones treballadores de l'entitat
Terminis d'execució:	1r semestre 2025
Indicadors:	Denominacions neutres utilitzades
Pressupost:	No aplica

ÀREA D'ACTUACIÓ:	FORMACIÓ
Objectiu General:	Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general
Objectiu Específic:	Igualtat als cursos de reciclatge
Mesures:	Realitzar una campanya de formació en igualtat per tota la plantilla
Persones responsables:	Alcaldia - Secretaria
Persones destinatàries:	Persones treballadores de l'entitat
Terminis d'execució:	1r semestre 2025
Indicadors:	Núm. de persones formades
Pressupost:	Cost curs de formació específica





ÀREA D'ACTUACIÓ:	FORMACIÓ
Objectiu General:	Garantir l'accés de tots els treballadors/es a tota la formació que imparteix la Corporació
Objectiu Específic:	Difusió global de totes les ofertes de formació
Mesures:	Garantir que la informació sobre les ofertes de formació arriba a tot el personal de l'Ajuntament
Persones responsables:	Alcaldia - Secretaria
Persones destinatàries:	Tota la plantilla
Terminis d'execució:	2n semestre 2025
Indicadors:	Comunicació de la planificació formativa de l'any
Pressupost:	No aplica

ÀREA D'ACTUACIÓ:	FORMACIÓ
Objectiu General:	Garantir que la comunicació interna promogui una imatge igualitària d'homes i dones
Objectiu Específic:	Formació en llenguatge inclusiu i no sexista
Mesures:	Impartir formació específica sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista
Persones responsables:	Alcaldia - Secretaria
Persones destinatàries:	Tota la plantilla
Terminis d'execució:	2n semestre 2025
Indicadors:	Núm. de persones formades
Pressupost:	Cost curs de formació específica





ÀREA D'ACTUACIÓ:	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
Objectiu General:	Garantir l'exercici dels drets de conciliació
Objectiu Específic:	Identificació de les necessitats de conciliació
Mesures:	Establir un sistema per identificar les necessitats de conciliació de la plantilla
Persones responsables:	Alcaldia - Secretaria
Persones destinatàries:	Tota la plantilla
Terminis d'execució:	1r semestre 2025
Indicadors:	Resultats del sistema establert (per ex. Enquesta)
Pressupost:	No aplica

ÀREA D'ACTUACIÓ:	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
Objectiu General:	Garantir l'exercici dels drets de conciliació
Objectiu Específic:	Promoure una cultura que faciliti la conciliació i la corresponsabilitat
Mesures:	Informar de les mesures de conciliació per informar a la plantilla dels seus drets
Persones responsables:	Alcaldia - Secretaria
Persones destinatàries:	Tota la plantilla
Terminis d'execució:	2n semestre 2025
Indicadors:	Núm. de persones informades
Pressupost:	No aplica





ÀREA D'ACTUACIÓ:	RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA
Objectiu General:	Garantir la igualtat retributiva
Objectiu Específic:	Anàlisis anuals de retribucions
Mesures:	Realització anual d'anàlisi estadístics sobre retribucions de la plantilla, tenint en compte el nivell i la categoria professional, antiguitat, servei, etc.
Persones responsables:	Alcaldia - Secretaria
Persones destinatàries:	Tota la plantilla
Terminis d'execució:	2n semestre 2025
Indicadors:	Estudis salarials
Pressupost:	No aplica

ÀREA D'ACTUACIÓ:	COMUNICACIO INCLUSIVA I NO SEXISTA
Objectiu General:	Assegurar que la comunicació interna i/o externa promogui una imatge igualitària de dones i homes
Objectiu Específic:	Formar i sensibilitzar al personal
Mesures:	Formar i sensibilitzar al personal de l'Ajuntament en matèria d'igualtat i ús del llenguatge no sexista
Persones responsables:	Alcaldia - Secretaria
Persones destinatàries:	Tota la plantilla
Terminis d'execució:	2n semestre 2026
Indicadors:	Núm. accions formatives realitzades
Pressupost:	Cost formació específica





ÀREA D'ACTUACIÓ:	SALUT LABORAL
Objectiu General:	Seguiment de la política de prevenció des d'una perspectiva de gènere
Objectiu Específic:	Informe de sinistralitat
Mesures:	Disposar d'un informe de sinistralitat segregat per sexes i categoria
Persones responsables:	Alcaldia - Secretaria
Persones destinatàries:	Membres de la Comissió de seguiment
Terminis d'execució:	2n semestre 2025
Indicadors:	Dades de sinistralitat per sexes i categoria
Pressupost:	No aplica

ÀREA D'ACTUACIÓ:	ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE
Objectiu General:	Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
Objectiu Específic:	Difusió del protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
Mesures:	Comunicar el protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
Persones responsables:	Alcaldia - Secretaria
Persones destinatàries:	Tota la plantilla
Terminis d'execució:	2n semestre 2025
Indicadors:	Comunicacions als mitjans de difusió interna
Pressupost:	No aplica





VII. APLICACIÓ I SEGUIMENT.

El dia de l'aprovació del Pla d'Igualtat, es constituirà la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat amb el seu reglament de funcionament.

La Comissió de seguiment, vetllarà per l'execució del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Tírvia així com per la valoració de si les accions dissenyades i executades són adequades i obeeixen als resultats previstos.

La Comissió de seguiment es reunirà amb caràcter ordinari anualment, i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de 15 dies. A cada reunió s'analitzarà:

- Informació de resultats per cada àrea d'actuació:
 - Anàlisi de les fitxes de seguiment.
 - Resum de dades relatives al nivell d'execució, compliment de la planificació i consecució d'objectius.

- Informació sobre el procés d'implantació:
 - Adequació dels recursos assignats.
 - Dificultats o resistències trobades en l'execució.
 - Solucions adoptades.

- Informació sobre l'impacte:
 - Avenços en la consecució d'objectius marcats al Pla.
 - Canvis en la gestió i clima empresarial.
 - Correcció de desigualtats.





AJUNTAMENT
VILA DE TÍRVIA

Pla d'Igualtat Municipal
Any 2023 - 2027

- Conclusions i propostes:
 - Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla.
 - Definir propostes de millora o correcció de desviacions detectades tant a l'aplicació immediata com en un futur quant es produeixi l'actualització del Pla.

Les decisions de la Comissió de seguiment s'aprovaran per majoria de les persones que formen part de la Comissió. Les parts negociaran de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord.

Anualment, la Comissió de seguiment decidirà quines són les actuacions que es portaran a terme i s'omplirà la següent fitxa per cada mesura:





FITXA D'ACTUACIONS

NOM DE L'ACTUACIÓ:
ÀMBIT D'ACTUACIÓ:
OBJECTIU/S ESPECÍFIC/S
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ
ÒRGAN RESPONSABLES
PERSONES DESTINATÀRIES
TERMINI/CALENDARI
Inici..... Finalització.....

PRESSUPOST	RECURSOS MATERIALS
MECANISMES DE DIFUSIÓ	





FITXA DE SEGUIMENT DE MESURES	
MESURA	
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	
DATA IMPLANTACIÓ	
DATA SEGUIMENT	
COMPLIMENTAT PER	
INDICADORS DE SEGUIMENT	
<i>Traslladar tots els indicadors inclosos en la fitxa de mesures</i>	
INDICADORS DE RESULTAT	
Nivell d'execució	<input type="checkbox"/> Pendent <input type="checkbox"/> En execució <input type="checkbox"/> Finalitzada
Indicar el motiu per el que la mesura no s'ha iniciat o complimentat totalment	Falta de recursos humans <input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materials <input type="checkbox"/>
	Falta de temps <input type="checkbox"/>
	Falta de participació <input type="checkbox"/>
	Descoordinació amb altres departaments <input type="checkbox"/>
	Desconeixement del desenvolupament <input type="checkbox"/>
Altres motius <input type="checkbox"/>	
INDICADORS DE PROCES	





Adequació dels recursos assignats	
Dificultats i barreres trobades per a la implantació	
Solucions adoptades	
INDICADORS D'IMPACTE	
Reducció de desigualtats	
Millores produïdes	
Propostes de futur	
Documentació acreditativa de l'execució de la mesura	

S'elaborarà la fitxa de seguiment de cada mesura proposada i es marcarà el resultat previst. El resultat assolit s'omplirà posteriorment en la fase de seguiment i avaluació. Les persones responsables de l'execució de cada acció han de documentar de manera sistemàtica els problemes que puguin sorgir, els aspectes que cal millorar i els resultats obtinguts, en les fitxes de seguiment de cada acció, amb la periodicitat que s'estableixi.

Així mateix, la Comissió de seguiment, elaborarà un informe anual sobre l'execució de les mesures del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Tírvia.

Abans de finalitzar la vigència del Pla, la Comissió de seguiment elaborarà, un informe amb l'avaluació global del Pla, el qual es presentarà a l'Ajuntament i se'n donarà compte a la representació legal de la plantilla.





VIII. AVALUACIÓ I REVISIÓ.

L'objectiu principal de l'avaluació del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes és valorar si les accions dissenyades i executades són adequades i obeeixen als resultats previstos.

La Comissió de seguiment, al final de cada període avaluarà:

- Acompliment dels objectius específics que s'han pautat i resultat de les actuacions implementades: estat del desplegament d'actuacions, dificultats detectades, resultats obtinguts.
- Gestió del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes: gestió de recursos, participants en la implementació, comunicació i difusió, calendari d'actuacions, formació i sensibilització, etc.

Els resultats d'aquest informe han de permetre, un cop finalitzada la seva vigència, reiniciar el cicle d'un nou Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, amb la realització d'una nova diagnosi de l'organització, la qual permetrà comprovar quina ha estat l'evolució en matèria d'igualtat d'oportunitats des de la implantació del Pla.





IX. CALENDARI D'ACTUACIONS.

CALENDARI D'ACTUACIONS MESURA	PERSONES RESP.	2024		2025		2026		2027	
		1er semestre	2on semestre	1er semestre	2on semestre	1er semestre	2on semestre	1er semestre	2on semestre
Elaborar una carta o un comunicat informant de l'existència del pla d'Igualtat	Alcaldia / Secretaria								
Informar i difondre als usuaris el compromís amb la igualtat mitjançant el web municipal.	Alcaldia / Secretaria								
Fer polítiques de salut laboral des de la perspectiva de igualtat	Alcaldia / Secretaria								
Incloure al temari de totes les bases, informació sobre el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament	Alcaldia / Secretaria								
Revisar les bases de les convocatòries d'accés, el que fa referència a la perspectiva de gènere	Alcaldia / Secretaria								
Fer ús del llenguatge no sexista a la denominació i a la descripció de les categories o grups professionals	Alcaldia / Secretaria								
Garantir que la informació sobre les ofertes de formació arriba a tot el personal de l'Ajuntament	Alcaldia / Secretaria								
Impartir formació específica en matèria d'igualtat i sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista	Alcaldia / Secretaria								
Establir un sistema per identificar les necessitats de conciliació de la plantilla.	Alcaldia / Secretaria								
Informar de les mesures de conciliació a la plantilla	Alcaldia / Secretaria								
Realitzar campanyes informatives i de sensibilització	Alcaldia / Secretaria								
Quan s'ofereixen llocs de treball procurar que els tribunals de selecció siguin paritaris.	Alcaldia / Secretaria								
Formar i sensibilitzar al personal encarregat dels mitjans de comunicació de l'Ajuntament en matèria d'igualtat i ús del llenguatge no sexista	Alcaldia / Secretaria								
Disposar d'un informe de sinistralitat segregat per sexes i categoria	Alcaldia / Secretaria								
Informar a la Comissió de seguiment sobre la sinistralitat i malaltia professional	Alcaldia / Secretaria								
Comunicar el protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe	Alcaldia / Secretaria								





AJUNTAMENT
VILA DE TÍRVIA

Pla d'Igualtat Municipal
Any 2023 - 2027

X. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ.

La Comissió de seguiment mitjançant el seguiment de les mesures pautades, podrà valorar la conveniència o no, de fer modificacions al Pla d'Igualtat per tal d'adaptar-lo a les noves circumstàncies de l'entitat, dins del període de vigència.

Podrà definir propostes de millora o correcció de desviacions detectades tant a l'aplicació immediata com en un futur quan es produeixi l'actualització del Pla.

Les decisions de la Comissió de seguiment s'aprovaran per majoria de les persones que formen part de la Comissió. Les parts negociaran de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord .

Les decisions adoptades es presentaran a l'equip de Govern i se'n donarà compte a la representació legal de la plantilla.

