

Pla d'Igualtat
d'oportunitats de
dones i homes.
Ajuntament de Les Valls
de Valira 2023-2027



21/11/2023

Índex

Introducció	3
Marc Normatiu Referencial	6
Àmbit internacional	6
Àmbit comunitari	6
Àmbit estatal	7
Àmbit català	9
Marc Conceptual Referencial	10
Metodologia	14
Informe diagnòstic per àmbits	15
Pla d'acció	29
Objectius per àmbits :	29
Objectius Generals	29
Objectius específics	30
Fitxes d'accions	31
Àmbit: Cultura i gestió organitzativa	31
Àmbit: Classificació Professional. Condicions de treball. Infrarepresentació femenina	32
Àmbit: Procés de selecció i contractació. Accés a l'organització	33
Àmbit: Formació	34
Àmbit: Promoció Professional	34
Àmbit: Retribucions	35
Àmbit: Exercici responsable dels drets de la vida professional, familiar i laboral	36
Àmbit: Comunicació no sexista.	37
Àmbit: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual	38
Calendarització	39
Procediment de modificació	42
Comissió de seguiment i avaluació: Comissió d'Igualtat	44

Introducció

Ricard Mateu Vidal, alcalde de l'Ajuntament de Les Valls de Valira manifesta que, com a representat d'aquest Consistori, vol continuar treballant en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral i funcionarial de l'Ajuntament de Les Valls de Valira, entenent que aquest és un principi fonamental que emana de la legislació vigent estatal i autonòmica catalana.

L'Ajuntament de Les Valls de Valira considera que els estats democràtics han de consolidar aquest principi, atès que fa referència als drets fonamentals de les persones i per tant, vol vetllar, amb totes les eines al seu abast, per al compliment d'aquesta obligació que implica a més una responsabilitat civil.

En nom de la Corporació en sentim orgullosos d'haver aprovat el I Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Ajuntament de Les Valls de Valira que està cridat a ser un document que garanteixi la igualtat d'oportunitats efectiva, entre d'altres.

D'altra banda, com no pot ser d'un altra manera, aquest Ajuntament declara tolerància zero davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives en l'àmbit municipal. El Consistori vol vetllar perquè Les Valls de Valira sigui un territori lliure de violència masclista.

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

Per la part social: Josep Anton Moreno Lopez, representant de CCOO Terres de Lleida.
Per part de l'ens: Núria Duró Porta, regidora del consistori.

Les i els membres de la Comissió d'Igualtat son:

Per la part social: Josep Anton Moreno Lopez, representant de CCOO Terres de Lleida.
Per part de l'ens: Núria Duró Porta, regidora del consistori.

La **vigència** del I Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Les Valls de Valira és de quatre anys, de manera que estarà vigent fins a novembre **de l'any 2027**.

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

La Diagnosi, que ha marcat els objectius a assolir per aquest pla, va ser encarregada a l'Agent d'Igualtat Maite Ojer i Blasi (deGènere, consultoria) qui, d'altra banda, va formar i assessorar la Comissió de Negociació durant tot el procés.

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

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

Acompanya el I Pla d'Igualtat, el I Protocol de prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual, atesos els resultats de la diagnosi del consistori, a banda, evidentment, de donar resposta a la legislació vigent a Catalunya en aquest matèria.

Les funcions de la Comissió de Negociació han estat:

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

Les reunions s'han dut a terme setmanalment des del mes de setembre al mes de novembre.

Les funcions de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Les Valls de Valira son:

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

Les reunions de caràcter ordinari, es duran a terme de manera trimestral des del mes de gener del 2024 fins a l'any 2027. De manera extraordinària es podran convocar noves reunions segons el reglament de règim intern dissenyat per la mateixa.

Marc Normatiu Referencial

Àmbit internacional

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

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

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

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

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

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

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

Àmbit comunitari

La Convenció Europea de Drets Humans, adoptada pel Consell d'Europa l'any 1950. Institueix el Tribunal Europeu de Drets Humans.

Carta Social Europea aprovada l'any 1961.

Directiva 92/85/CEE del 19 d'octubre de l'any 1992 per a l'aplicació de mesures de millora de la seguretat i la salut de la treballadora embarassada o en període de lactància.

Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la del 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i dedica un article al dret de la dignitat en el treball.

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983.

Tractat de Roma (1957), on es parla de manera genèrica sobre la prohibició de la discriminació salarial de dones i homes i s'estipula el mateix sou per un mateix treball, amb independència del sexe de la persona treballadora.

Tractat d'Amsterdam (1999), on es contextualitzen les discriminacions indirectes persistents. Legitima les accions positives. Ja parlava del principi de no discriminació i igualtat d'oportunitats com a directrius de la política de la UE.

Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000. Consagra la igualtat de dones i homes en tots els àmbits.

Tractat de Niça. (2001).

Directiva 2006/54/CEE del 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. Prohibeix les discriminacions, directes i indirectes entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional i afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE). Prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions.

Àmbit estatal

Constitució Espanyola. Propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. Proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa a la discriminació per raó de sexe. En article 9.2 (els poders públics promouen la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social. Article 10.2 (les normatives sobre els drets i llibertats es basaran en la Declaració Universal dels Drets Humans i Acords Internacionals). Article 14 (Els espanyols i les espanyoles són iguals davant la llei sense discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social).

Estatut dels Treballadors. Article 4 (dret de les persones treballadores a no ser discriminades per raó de sexe), article 17 (nul·litat de preceptes, clàusules de convenis col·lectius, pactes individuals o decisions d'empresa que continguin discriminació directa o indirecta per raó de sexe), article 28 (ET igual salari valor del treball).

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores: Modificació de permisos i excedències maternitat,

paternitat i dura; Ampliació del dret a la reducció de jornada i excedència per a la cura; Ampliació permís de maternitat en part múltiple i regulació permisos adopció i acolliment de menors.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes.

Article 3 de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida, que suprimeix la disposició transitòria novena de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors. A l'estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP).

La Disposició Addicional 7a del RDLEG 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) que esmenta l'obligació de les administracions públiques d'adoptar plans d'igualtat referents a la pròpia organització.

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

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

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

Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva de dones i homes.

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

Los planes de igualdad aplicables a este personal se regirán por lo dispuesto en los artículos 51 y 64 de la citada Ley Orgánica 3/2007 y en especial por lo indicado en la

disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre”.

Àmbit català

Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006. Propugna els drets de les dones en el capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social, concretament en l'article 19: *“Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació”.*

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, de 21 de juliol. Aprovada per unanimitat del Parlament de Catalunya. El Govern va impulsar el primer pla per a l'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes a les empreses. Al març del 2018 va fer la nova Llei de Contracte del sector Públic.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista per la que es defineix, entre d'altres, la diligència deguda de les administracions.

Marc Conceptual Referencial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Metodologia

El disseny del present document ha estat fet entre els mesos de setembre i novembre de l'any 2023 seguint la decisió, per part de l'equip de govern, de dotar el consistori de les eines que permetin garantir la igualtat d'oportunitats de treballadores i treballadors dins l'organització.

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

L'informe diagnòstic es va redactar entre els mesos de setembre i octubre de l'any 2023. Les dades a partir de les quals es va redactar l'informe van ser de caràcter qualitatiu i quantitatiu. Una enquesta a la plantilla que es responia via on line a través de la plataforma google forms, de resposta única i quantificable; l'anàlisi de documentació interna i també comunicacions on line a través de la pàgina web del consistori i una eina d'entrevista en profunditat sobre aspectes de cadascun dels àmbits decidits i que va ser resposta per personal representant del consistori, van ser les eines de recollida de dades utilitzades per aconseguir les informacions de caràcter qualitatiu.

El dia 14 d'abril de l'any 2021 va entrar en vigor a l'Estat Espanyol el reial Decret 902/2020 del 13 d'octubre que fixava l'obligatorietat de que totes les empreses i administracions sense excepció haguessin de comptar amb un Registre Retributiu. Donada aquesta circumstància, per tal d'extreure les dades quantitatives per a la diagnosi es va optar per utilitzar els resultats d'aquesta eina a fi i efecte de no carregar el consistori amb més feina de la que ja suposa el disseny d'un pla d'igualtat i que aquest fet no fes avorrir el procés. D'aquesta manera es va utilitzar l'eina de registre retributiu publicat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Les dades obtingudes amb aquestes tipus d'eines han estat sistematitzades, quantificades i tractades per tal d'analitzar-les i obtenir punts forts i àrees de millora de cadascun dels àmbits en joc. Els indicadors qualitatius i quantitatius sensibles al gènere s'han aplicat a un període de referència dels quatre anys anteriors a aquest estudi (2017-2021).

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

Informe diagnòstic per àmbits

L'Ajuntament de Les Valls de Valira representa un municipi de 794 habitants, 383 dones i 411 homes, segons el padró municipal de l'any 2022, situat al nord de la comarca de l'Alt Urgell i constituït l'any 1978, després de la dictadura franquista.

Actualment està presidit Ricard Mateu Vidal com alcalde, guanyador de les eleccions municipals de l'any 2023. Els grups polítics representants en el consistori son: ERC-AM i JuntsxCat amb un total de 7 regidories, amb 4 dones i 3 homes.

Cultura i gestió organitzativa

A l'Ajuntament de Les Valls de Valira no existeix una persona de referència en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. El consistori tampoc compta amb una eina o metodologia que garanteixi l'aplicació de la perspectiva de gènere en totes les àrees. Tot i amb això, el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes està a l'horitzó dels seus plantejaments i objectius organitzatius, malgrat a hores d'ara no apareix escrit o referenciat en cap document.

Cal precisar, però, que el consistori no recull les dades desagregades per sexe ni compta amb documentació relativa a processos de selecció, contractació i promoció i menys que apliqui la perspectiva de gènere.

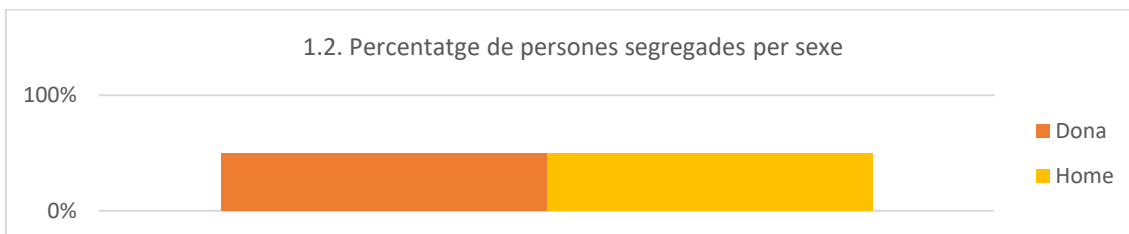
Pel que fa a les percepcions de la plantilla, el 50% de les treballadores consideren que no és necessari fer un Pla d'Igualtat al consistori mentre que l'altre 50% creu que sí. Els treballadors que han participat a l'enquesta, que són el 50% de la plantilla masculina total, creuen que sí. Veiem, doncs, respostes polaritzades en aquest sentit. Aquestes dades contrasten amb el fet que el 100% de les treballadores i treballadors asseguruen que a l'empresa mai s'ha vulnerat el dret a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Recapitulant,

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Voluntat de comptar amb un document que treballi per a prevenir les situacions de discriminació laboral.	Fer possible el coneixement de l'impacte que té cada acció de manera diferència en dones i homes.
Voluntat de que l'Ajuntament sigui un espai lliure de violència masclista.	Transversalitzar la cultura de la igualtat d'oportunitats de dones i homes al consistori.

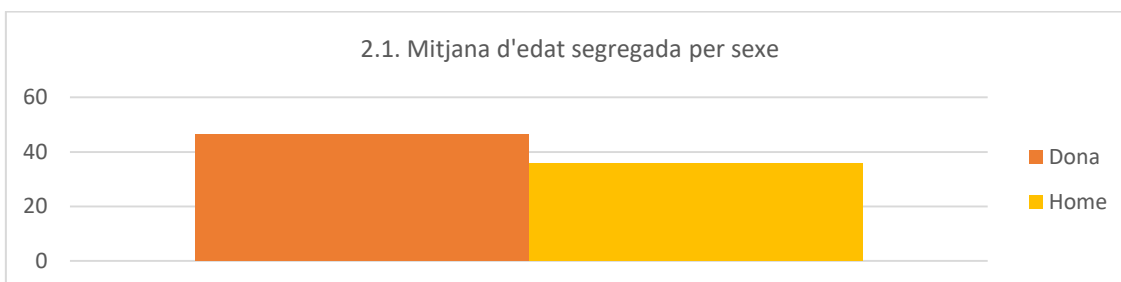
Classificació Professional. Condicions de Treball

L'Ajuntament de Les Valls de Valira compta amb una plantilla formada per 4 persones, 2 de les quals són dones i 2 són homes. Tenim, doncs, que el 50% de la plantilla la formen treballadores i el 50% treballadors, és a dir, que ens trobem amb una plantilla paritària, pel que fa a la representació general dels sexes.



Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2023

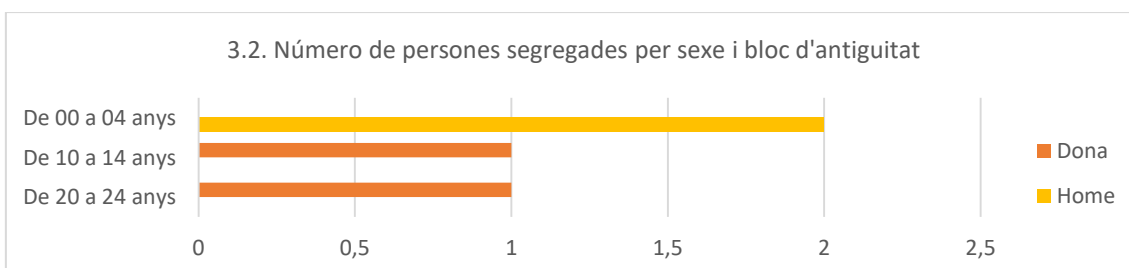
El 50% dels treballadors pertanyen a la franja d'edat compresa entre els 30 i els 49 anys i l'altre 50% tenen entre 16 i 29 anys. La mitja d'edat de les treballadores és més alta de manera que el 50% de les dones tenen entre 30 i 49 anys i el 50% restant tenen més de 50 anys. La mitjana d'edat de les treballadores, per tant, és superior a la del treballador.



Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2023

Tenim, en tot cas, una plantilla amb edats en les que les tasques reproductives, ja sigui la cura de criatures com de persones dependents, poden tenir molta importància i, per tant, les mesures de conciliació, com veurem més endavant.

Pel que fa a l'antiguitat, els contractes més antics corresponent a treballadores i la incorporació masculina ha passat en els darrers quatre anys, com podem veure en la gràfica següent.

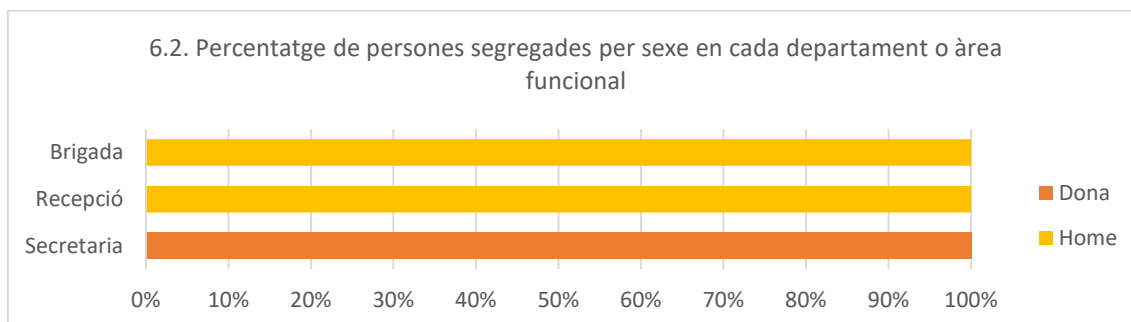


Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2023

Veiem com, les dones es concentren en les franges d'antiguitat superior a 10 anys i que, constatem aquest incipient procés de reversió de la híper representació de les treballadores a la plantilla.

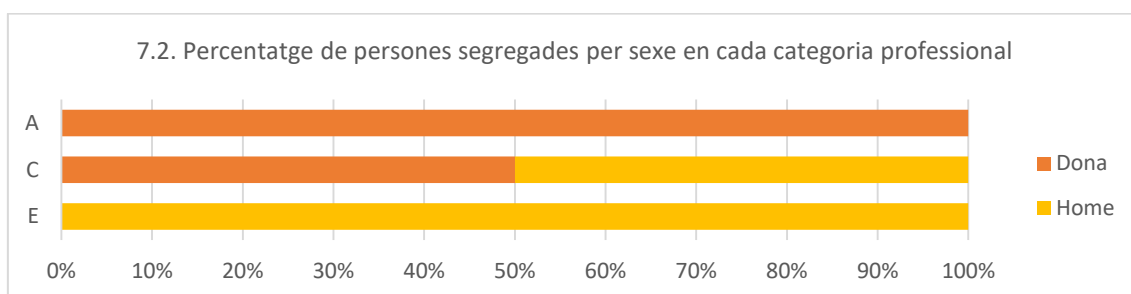
Pel que fa a la formació de les persones que conformen la plantilla cal indicar que, atesa la categoria laboral, les dones es situen en categories que necessiten de major formació, en general.

A la plantilla de l'Ajuntament de Les Valls de Valira es defineixen tres àrees funcionals. En el departament brigada troben als 50% dels homes. L'Àrea Recepció està constituïda íntegrament per treballadors. L' Àrea Secretaria aplega el 100% de les dones.



Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2023

Vèiem com el tipus de formació de la plantilla determina la categoria professional i l'àrea funcional. Aturem-nos un moment ara en l'anàlisi de la categoria professional. Segons les dades quantitatives facilitades per l'ens i tal com hem anar avançant, les diferències entre dones i homes en aquest sentit estan molt ben definides.



Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2023

Amb tot veiem com, malgrat la plantilla de la corporació és paritària, les tasques que desenvolupen les treballadores i els treballadors son molt diferents coincidint amb la divisió sexual de les feines atesos els rols i estereotips de gènere patriarcals. No volem dir, en aquest sentit, que el consistori hagi comés cap irregularitat sinó que creiem que és un reflexe del que es dona a totes les corporacions municipals en les que els llocs de treball es defensen segons els estereotips de gènere i requereix un esforç molt conscient i constant revertir aquesta situació.

Si ens concentrem en el que seria la direcció de la corporació, és a dir, en els òrgans de govern, ens adonem que les dones estan tant representades en els càrrecs polítics com els seus companys, ocupant 4 de les 7 carteres disponibles, és a dir, amb una representació equilibrada segons els sexes.

Tornem a la plantilla i focalitzem la mirada en la tipologia de contractes i ens adonem de que tots són de caràcter indefinit així que no trobem diferències. Tampoc existeixen en els tipus de jornada. Tota la plantilla té jornada completa.

Pel que fa a les percepcions de la plantilla, el 100% de les treballadores i el 100% dels treballadors, afirmen que al consistori no existeixen feines que desenvolupin els homes de manera especial.

Recapitulant,

Àmbit Classificació Professional. Condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Presència paritària de dones i homes dins la plantilla.	Dificultats de les dones per accedir a la formació que proporcioni millores laborals atenent el context general. Disseny de mesures de conciliació que penalitzen el sou de les dones.

Procés de selecció i contractació.

L'ajuntament de Les Valls de Valira, atesa la tipologia d'ens, no compta amb una eina que garanteixi l'aplicació de la perspectiva de gènere en la selecció del personal ni la igualtat d'oportunitats de dones i homes apareix com a un dels objectius de l'organització. Donada la seva envergadura hom pot pensar que no cal però, ans al contrari, està a l'horitzó de l'equip de govern, incloure, de manera transversal, la perspectiva de gènere que permeti:

- 1.- Conèixer com afecten, de manera diferenciada a dones i homes, les polítiques implementades .
- 2.- Visibilitzar les dones.
- 3.- Fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.
- 4.- Eradicar la violència masclista tant a dins de l'organització com en el municipi que gestiona i representa.

No existeix un protocol de selecció i, per tant, no es garanteix la perspectiva de gènere. Amb tot sabem, ho hem vist anteriorment, els darrers quatre anys han servit per a començar a revertir la situació de subrepresentació dels treballadors enfront del nombre de treballadores a la plantilla.

la contractació de personal laboral de l'Ajuntament de Les Valls de Valira es fa per convocatòria pública sense l'existència d'un protocol o metodologia que inclogui la

perspectiva de gènere. La persona encarregada dels processos de selecció no ha rebut formació en aquesta matèria. En tot cas i segons declara la Secretaria i interventora de l'ens, les convocatòries sempre són públiques.

En els darrers quatre anys s'han produït dues contractacions, que corresponen a dos homes, i que ha servit per a fer una mica més equilibrat la representació per sexes de la plantilla.

Pel que fa a les percepcions de la plantilla, el 100% de les treballadores afirmen que les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats per accedir als processos de selecció, en la mateixa línia de l'opinió de l'únic treballador que ha participat en l'enquesta.

Recapitulant,

Àmbit procés de selecció i contractació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Voluntat de l'equip de govern de tenir un full de ruta per a garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes per als propers quatre anys.	<p>Aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció.</p> <p>Mancança d'un protocol sistematitzat que garanteixi l'aplicació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats per a tothom per accedir a una feina, en els processos de selecció en els contractacions directes per part del consistori.</p>

Formació.

Al consistori existeix oferta formativa que es concreta en la Pla Agrupada de Formació de la Diputació de Lleida. És, per tant, una oferta externa estàndard que aprofita el consistori i que no depenen de les necessitats de cada treballadora i treballador, el que no vol dir que els hi sigui profitosa.

Segons les dades proporcionades pel consistori, en els darrers quatre anys el 100% de la plantilla femenina ha rebut formació enfront del 50% de la plantilla masculina. En els registres veiem com el nombre d'hores de formació varia molt segons la categoria laboral amb una diferència de més del 50% de les hores. D'aquesta manera, les categories superiors tenen molta més formació i les inferiors no en tenen cap. Com ja s'ha vist anteriorment, es dona la circumstància que les dones a l'Ajuntament de Les Valls de Valira són les que ocupen les categories laborals superiors i, per tant, reben més hores de formació. En tot cas, a igual categoria laboral, el nombre d'hores de formació són les mateixes per a dones i homes.

Finalment indicar que totes les formacions rebudes en els darrers quatre anys són en concepte de millora en el desenvolupament del lloc de treball i cap d'elles versa en

matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i/o eradicació i prevenció de la violència masclista a l'àmbit laboral.

En les percepcions de la plantilla podem llegir com el 100% de les treballadores han participat en formació en els darrers dos anys així com el 100% dels homes. Cap d'aquestes formacions ha estat amb temàtica d'igualtat d'oportunitats de dones i homes ni en prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Segons les dades extretes de l'enquesta a la plantilla, el 100% de les treballadores manifesten conèixer l'oferta formativa de l'ajuntament així com el 100% dels treballadors.

Recapitulant,

Àmbit Formació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Voluntat per part del consistori de prevenir la situació de discriminació en l'accés de la plantilla a la formació.	Existència d'una oferta formativa que inclogui cursos amb perspectiva de gènere i aprofundeixi en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral. Continuar garantint el igual accés a la formació a tota la plantilla. Garantir l'accés de tota la plantilla a formacions per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Promoció professional.

La promoció dins l'Ajuntament de Les Valls de Valira es fa difícil atesa la idiosincràsia de l'organització. Sembla que, tenint en compte que les places de feina estan ocupades de manera estable, la única possibilitat de promoció passa per marxar de l'ens. Segons dades facilitades pel consistori, en els darrers quatre anys no hi ha hagut cap promoció dins la plantilla.

Pel que fa a les percepcions de la plantilla, el 100% de les treballadores i el 100% dels homes, creuen que les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats de promoció dins l'organització.

Recapitulant,

Àmbit promoció professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Estabilitat de la plantilla.	Facilitar l'accés de les dones a la formació per tal de promocionar els processos de promoció professional.

Retribucions. Auditoria salarial.

La desigualtat efectiva entre dones i homes de la societat actual també es reflecteix en l'àmbit laboral. És una evidència que les dones tenen més dificultats per accedir al mercat laboral i és especialment punyent el fet que cobrin sistemàticament menys que els homes per feines que tenen el mateix valor. L'Observatori del Treball i Model Productiu¹ descriu que el salari mitjà anual femení va ser inferior al masculí en 6.350 euros (22.290 euros i 28.640 euros, respectivament), i que la diferència entre el que cobren les dones i els homes s'ha escurçat gairebé 4 punts percentuals entre el 2014 i el 2018 (del 26% ha passat al 22%) (Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes, 2021).

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, indica, en el preàmbul, que la societat està organitzada sota un sistema patriarcal androcèntric i sexista que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes. Per això, les causes que determinen l'empobriment de les dones són nombroses i complexes, si bé estan regides, principalment, per les desigualtats que persisteixen vinculades a l'educació i al mercat de treball, en particular per la segregació laboral horitzontal i vertical, la distribució desigual de les responsabilitats familiars i domèstiques, la bretxa salarial de gènere, i l'extensió d'aquests factors als règims de la seguretat social i dels subsidis socials (Ibid: 9)

La igualtat de dones i homes és un dret reconegut a les lleis i normes pròpies i d'àmbit europeu i internacional, que està cada dia més ben reconegut i valorat socialment; la seva aplicació és necessària i positiva, tant per a l'organització com per al conjunt de la societat (Ibid).

Igualtat salarial versus bretxa salarial de gènere.

La igualtat salarial, és a dir, que dones i homes rebin una remuneració igual per un treball d'igual valor, significa que el salari és igual no solament quan es realitzi un treball igual o similar, sinó també quan es porti a terme un treball completament diferent però que, d'acord amb criteris objectius (competències, esforços, responsabilitats, etc.), és d'igual valor²

Què és la bretxa salarial entre dones i homes i com es mesura?

La bretxa salarial entre dones i homes és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre dones i homes³

"(...) mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com

¹ Observatori del Treball i Model Productiu. *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones: Generalitat de Catalunya, 2021*

² Igualtat Salarial. OIT 2013

³ Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps del Treball. 2021

*a percentatge dels ingressos dels homes. Per exemple si els ingressos mitjans mensuals de la dona suposen un 70% dels ingressos mitjans mensuals de l'home, la bretxa entre dones i homes seria de 30 punts percentuals*⁴

La bretxa salarial de gènere es pot quantificar segons el guany mitjà per hora treballada o segons el guany mitjà anual, incloent el salari base i la retribució variable. La discriminació salarial entre dones i homes és la part de la diferència salarial que no queda justificada per una aportació diferent de valor en l'exercici d'un mateix treball o d'igual valor, i que solament pot ser explicada en funció del sexe de la persona que ho realitza⁵.

Les diferències existents entre dones i homes pel que fa al tipus d'estudis i de qualificació professional, l'experiència laboral, el temps de treball (hores treballades), el sector d'activitat o la ubicació regional (urbana, rural), només permeten explicar una part de la bretxa retributiva, de tal manera que les desigualtats retributives deriven, en gran mesura, de la desigualtat i la discriminació estructural que pateixen les dones en tots els àmbits de la vida, i, en particular, de la infravaloració del treball de les dones i de la manca de coresponsabilitat en l'assumpció de les tasques domèstiques i familiars⁶.

Retribucions i Auditoria Retributiva des de la perspectiva de gènere.

Per l'elaboració de la següent auditoria retributiva de l'Ajuntament de Les Valls de Valira s'ha fet un curós anàlisi de dades quantitatives i qualitatives.

Respecte les dades quantitatives s'analitza:

- Registre Retributiu. El registre retributiu ens aporta la següent informació per analitzar:
 - Distribució de la plantilla.
 - Distribució de la plantilla per llocs de treball i sexe.
 - Mitjana de retribució total anual de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.
 - Mediana de la retribució total anual de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.
 - Mitjana de la retribució total per hora de dones i homes, i càlcul de la

⁴ OFICINA INTERNACIONAL DEL TREBALL. Igualdad salarial: Guía introductoria. Ginebra: Oficina Internacional del Treball, 2013.

⁵ Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización, Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2014

⁶ Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps del Treball. 2021

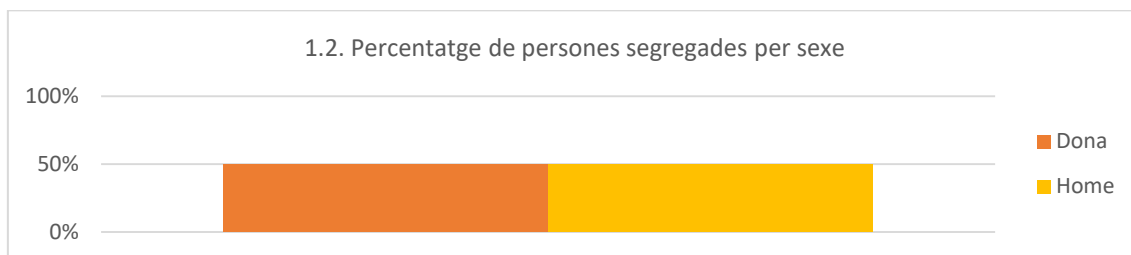
possible bretxa salarial.

- Mediana de la retribució total per hora de dones i homes, i càlcul de la possible bretxa salarial.
- Mitjana de la retribució anual de dones i homes per lloc de treball, i càlcul de la possible bretxa salarial.
- Mitjana complement de destí de dones i homes per grup professional, i càlcul de la possible.
- Mitjana complement específic de dones i homes per grup professional i càlcul de la possible bretxa salarial.
- Mitjana percepcions extrasalarials (quilometratge) de dones i homes per grup professional.

Respecte a les dades qualitatives s'analitza:

- Conveni col·lectiu
- Valoració dels Llocs de Treball

A l'Ajuntament de Les Valls de Valira, trobem 4 persones a la plantilla de les quals 2 son dones i 2 son homes, el que suposa un 50% enfront d'un 50% en la representació per sexe, és a dir, que s'ha arribat a la paritat.

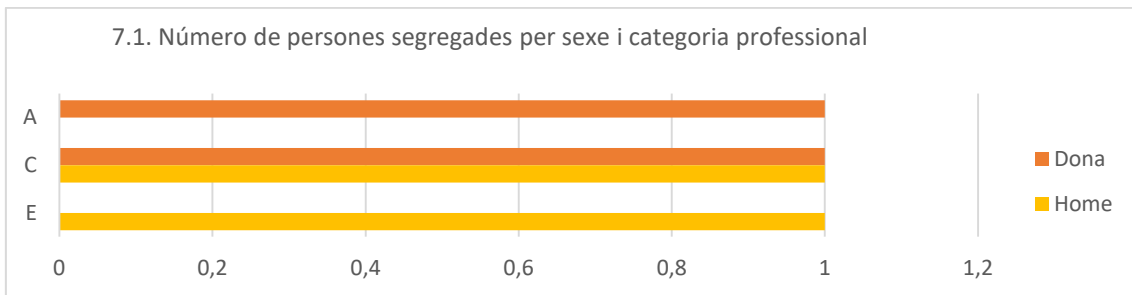


Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2023

Atès el nombre escàs de la plantilla de la corporació no presentem les gràfiques que donin compte de detalls de retribucions per considerar que la seva publicació pot exposar dades de caràcter confidencial. Direm, però, que segons les dades extretes del Registre Retributiu de l'any 2023, la plantilla de l'Ajuntament de Les Valls de Valira està configurada per quatre llocs de feina molt definits que son: secretaria intervenció de l'Ajuntament, secretaria intervenció de les Entitats Menors Descentralitzades, auxiliar d'administració i operari.

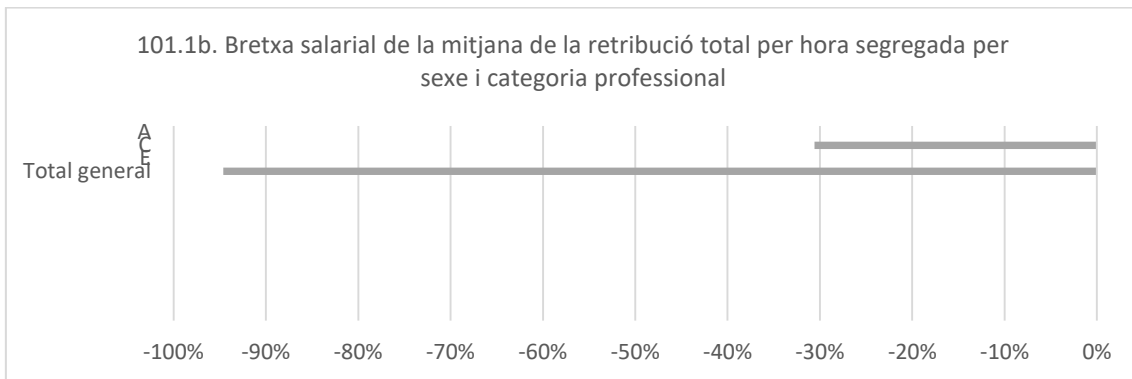
Com podem entendre, els llocs de feina són tan diferenciats que es fa difícil fer una anàlisi comparatiu. En tot cas, les categories laborals A i E les traurem del nostre estudi

per ser no mixtes i, per tant, no es dona bretxa salarial. Si focalitzem la mirada en la categoria laboral C, trobem representants dels dos sexes i, per tant, podem fer una anàlisi més exhaustiva.



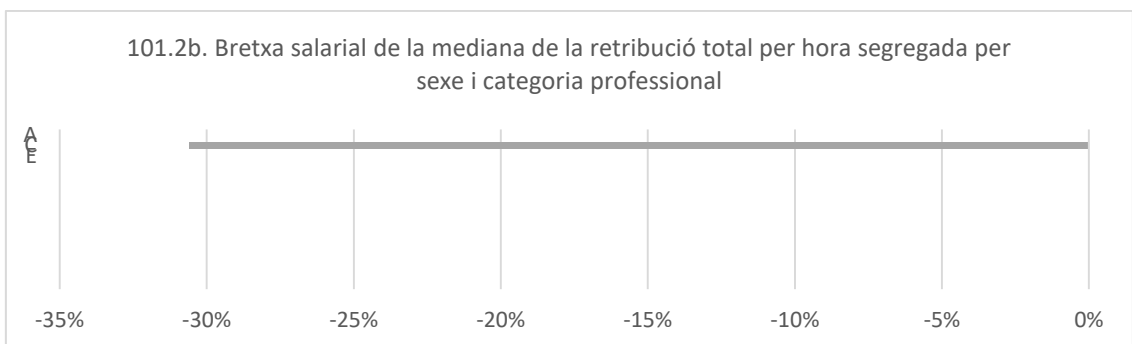
Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2023

I és centrant la mirada en aquesta categoria C on trobem una diferència que marca una bretxa salarial de gènere negativa, és a dir, que les treballadores perceben un sou més quantios que els seus companys homes.



Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2023

Si analitzem la mediana, obtenim les mateixes dades



Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2023

Amb aquesta comparativa ens adonem que, en realitat, no hi ha una situació que es derivi tant de una diferent assignació de sous segons els sexe de les persones sinó que hi ha molta diferència en la valoració dels llocs de treball, que cal no confondre amb les categories laborals, i serà aquesta qüestió la que s'haurà d'abordar de manera

seriosa. Altra cosa és que les categories millor valorades siguin ocupades per dones, és a dir, aquesta segregació horitzontal de la que hem anat parlant i que, segons es desprèn del present informe, té la base en una distribució sexual de les tasques.

En general podem dir que quan la bretxa en base a la Mitjana i Mediana tenen el mateix valor o valors molts similars, es dedueix que no existeixen grups de dones o d'homes la remuneració dels quals estigui fora del rang. Així les coses, tornem a arribar a les mateixes conclusions exposades anteriorment.

D'altra banda, els augmentos salarials depenen de la Llei de Pressupostos i es concreta en un 2% de la massa salarial de manera lineal a tothom, és a dir, no es té en compte la grandària o escassetat del salari base, el que suposa un greuge per a les categories laborals que gaudeixen de menys retribució. La no obligatorietat de tenir comitè d'empresa, atesa la magnitud de l'organització, fa que les condicions laborals i les retribucions siguin decidides de manera unilateral pel consistori.

El salari base per hora i per categoria laboral, extret del Registre Retributiu de l'any 2023 ens marca una bretxa negativa del 19%, és a dir, petita i justificada en les diferents tipologies de llocs de treball i responsabilitats.

Concretament, si repassem els complements salarials, ens adonem que la bretxa la trobem en el complement salarial 2. Però hem de tornar a fer notar que es tracta de llocs de treball molt diferenciats i, per tant, tenen complements salarials diferents. Altra cosa és que sigui aconsellable aclarir a la plantilla de què es tracten i com es calculen aquests complements salarials.

Mitjana del complement salarial 2 per hora				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Auxiliar adm.	0,00 €	3,40 €	3,40 €	N/A
Operari	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
S-I ajt	#####	0,00 €	11,83 €	N/A
S-I emd	6,34 €	0,00 €	6,34 €	N/A
Total general	9,09 €	1,70 €	5,39 €	#####

Gràfica extreta del Registre Retributiu de l'any 2023

Cal especificar que a l'Ajuntament de Les Valls de Valira, no existeixen beneficis socials.

Finalment cal indicar que l'ens no ha fet una Valoració dels Llocs de Treball.

Pel que fa a les percepcions de la plantilla, els percentatges es mantenen al preguntar si per a igual treball, dones i homes cobren el mateix. Un altre cop, el 100% de les treballadores i el 100% dels homes manifesten que creuen que tothom té el mateix sou per a feines iguals.

Veiem com a l'Ajuntament de Les Valls de Valira cal fer una valoració dels llocs de treball que permeti retribuir d'una manera més ajustada a la plantilla. A més, cal revisar els complements salarials i fixar un criteri no lineal per als augments salarials. En tot cas, totes aquestes qüestions poden millorar la situació retributiva de les treballadores i els treballadors.

Recapitulant,

Àmbit retribucions	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'estabilitat de la plantilla.	Fer la valoració dels llocs de treball, seguint la legislació vigent i aplicant la perspectiva de gènere. Analitzar els complements salarials i la seva adjudicació. Fer una anàlisi exhaustiva sobre els augments salarials que actualment són lineals i negociar-los amb la plantilla assegurant que les dones no surtin perjudicades.

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

El consistori de Les Valls de Valira no compta amb mesures per a garantir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral però, segons l'organització i, per tant, no estan pautades, és a dir, s'adapten a les necessitats particulars de cada moment. No existeix, per tant, una oferta consolidada i que garanteixi tota la plantilla les conegui i hi tingui accés. Tanmateix l'equip de govern té informació sobre les responsabilitats familiars de la plantilla, tot i que no es recullen les dades de cap manera i, segons l'organització, mai representen un obstacle per a la promoció i l'ocupació de llocs de responsabilitat. Tot i amb això, seria poc realista no considerar el concepte de "terra enganxós" pel qual, sabem, les dones tenen molts més impediments que els seus companys homes a l'hora de promocionar-se.

En tot cas, segons dades facilitades pel consistori, en els darrers quatre anys cap persona treballadora ha sol·licitat cap mesura de conciliació de la vida persona, familiar i professional.

Pel que fa a les percepcions de la plantilla, ningú de la plantilla considera que les responsabilitats familiars siguin un problema a l'hora de promocionar-se. El 100% de les dones han fet ús d'alguna mesura de conciliació en el darrer any davant del 100% dels treballadors que no ho han fet.

Recapitulant,

Àmbit exercici corresponsable de drets de la vida	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Voluntat del consistori de prevenir la penalització econòmica de les persones que tenen càrregues familiars.	Fer una proposta de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla al consistori. Apostar per mesures de conciliació que no penalitzin econòmicament a les treballadores que les necessiten.

Comunicació no sexista.

L'ajuntament de Les Valls de Valira no disposa d'un document propi que estableixi els criteris per a fer un ús no sexista de la llengua ni de les imatges però sí té accés a guies en aquest sentit.

Preguntada la plantilla sobre la importància de fer un ús no sexista de la llengua, el 100% i el 100% dels homes de les dones declaren aquesta necessitat. Contesten el mateix davant la importància de fer un ús no sexista de les imatges.

Recapitulant,

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	Fer una anàlisi de l'ús que es fa a l'ajuntament de la llengua i les imatges per a garantir que no sigui sexista. Apostar per la utilització no sexista de la llengua i les imatges en la comunicació interna i externa del consistori. Formar a la plantilla per tal de capacitar-la per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.

Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'ajuntament de Les Valls de Valira, en el moment de fer aquesta diagnosi, està en procés de comptar, mitjançant la intervenció del Consell Comarcal de l'Alt Urgell, amb un protocol propi de prevenició i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe que marcarà les pautes, les accions a desenvolupar per a la sensibilització en contra de la violència masclista i quines seran les persones de referència en aquesta matèria.

En cas d'assetjament, segons les respostes obtingudes a l'enquesta a la plantilla, el 50% de les treballadores saben a qui han d'adreçar-se. L'altre 50% no ho sap. Per la seva banda el treballador declara que no ho sap. En tot cas, cap treballadora coneix si el consistori compta amb un Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. El treballador tampoc ho sap. Ningú de la plantilla, com ja s'ha dit, ha participat a una formació sobre aquest tema.

Tot i amb això tothom manifesta que no ha hagut casos d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'organització.

Recapitulant,

Àmbit prevenció assetjament	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Procés actual de disseny del Protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	<p>Procurar formació a la plantilla per a l'eradicació i identificació de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral.</p> <p>Fer públic el Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.</p> <p>Garantir que tota la plantilla sàpiga a qui adreçar-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe.</p>

Pla d'acció

Cadascuna de les mesures que inclou aquest pla d'acció han estat reflexionades a partir de les àrees de millora que recull la diagnosi i han estat dissenyades a l'empara de la legislació vigent que apareix en el punt 2 d'aquest document. Tanmateix, els recursos dels que disposa l'ens, tant materials com humans, ha estat un factor determinant a l'hora d'escollir les accions. La voluntat expressa de l'equip de govern i de la plantilla és que el present document sigui una realitat que travessi el consistori i que generi un nou paradigma laboral que assenti les bases d'una manera de fer equitativa i justa. El present document està cridat a fer canvis estructurals que es mantinguin en el temps i que ajudin a canviar l'imaginari col·lectiu vers un món més just.

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

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

Objectius per àmbits :

Objectius Generals

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

A2: Vetllar per a que no existeixi la segregació horitzontal en les diferents àrees municipals.

A3: Promoure la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció i en la promoció professional.

A4: Garantir la formació i sensibilització de la plantilla en perspectiva de gènere.

A5: Establir com a objectiu de promoció interna el principi d'igualtat d'oportunitats entre les persones.

A6: Garantir el principi d'igualtat salarial en les retribucions del personal laboral municipal.

A7: Integrar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en la cultura organitzativa que garanteixi un gaudi igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi econòmicament la plantilla.

A8: Institucionalitzar pràctiques no excloents i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.

A9: Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat d'oportunitats i tracte.

Objectius específics

A1E1: Fer un estudi de com afecten, de manera diferenciada, les accions i polítiques internes en dones i homes.

A1E2: Assegurar que tota la plantilla coneix el Pla d'Igualtat.

A1E3: Integrar el compromís amb el principi d'igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes en les relacions amb tercers (entitats, proveïdors, ciutadania, administracions, etc.).

A2E1: Establir mecanismes que garanteixin la presència equilibrada de dones i homes a totes les categories laborals.

A2E2: Millorar la salut del personal.

A3E1: Sistematitzar l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció.

A3E2: Proporcionar eines tècniques al personal de l'Ajuntament per a l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció.

A4E1: Incloure, dins el pla anual formatiu, el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

A5E1: Facilitar l'accés de les dones als processos de promoció professional.

A6E1: Prevenir la bretxa salarial a partir de la valoració real dels llocs de treball i la regulació dels complements retributius.

A6E2: Assegurar la transparència i l'accés a la informació sobre complements salarials i augmentos de sou a tota la plantilla.

A7E1: Comptar amb mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral fent una anàlisi des de la perspectiva de gènere.

A7E2: Millorar la comunicació a la plantilla de les mesures de conciliació dissenyades al consistori.

A8E1: Garantir la capacitació de la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.

A8E2: Garantir que l'Ajuntament fa un ús no sexista de la llengua i les imatges tant en les comunicacions internes com externes.

A9E1: Facilitar el reconeixement de l'assetjament sexual i per raó de sexe per ajudar a eradicar aquesta xacra.

Fitxes d'accions

Àmbit: Cultura i gestió organitzativa

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

Una cultura organitzativa que aposti per la igualtat d'oportunitats i de tracte de dones i homes necessita d'un lideratge polític contundent i la complicitat de tota la plantilla.

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

Objectiu específic	A1E1: Fer un estudi de com afecten, de manera diferenciada, les accions i polítiques internes en dones i homes.
Descripció de les actuacions	Incloure la variable sexe en les eines de recollida de dades de totes les àrees de l'ajuntament.
Responsable	Alcaldia.
Canals de Comunicació i difusió	Reunions setmanals presencials i correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	I1.1 Nombre d' eines de recollida de dades de l'ajuntament en les que s'ha inclòs la variable sexe? I1.2 Nombre d'informes redactats amb dades desagregades per sexe?
Temporalització	Tercer trimestre 2025.

Objectiu específic	A1E2: Assegurar que tota la plantilla coneix el Pla d'Igualtat.
Descripció de les actuacions	Donar un exemplar del PIO a tota la plantilla i a la resta de la població del municipi.
Responsable	Alcaldia.
Canals de Comunicació i difusió	Reunions setmanals presencials i correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	I.1.3 Nombre de persones treballadores, desagregades per sexe, que han rebut un exemplar del PIO.
Temporalització	Primer trimestre 2024.

Objectiu específic	A1E3: Integrar el compromís amb el principi d'Igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes en les relacions amb tercers (entitats, proveïdors, ciutadania, administracions, etc.).
Descripció de les actuacions	Incloure, a la signatura de correu electrònic i a totes les comunicacions del l'Ajuntament, un breu text que digui "Administració compromesa amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i amb l'eradicació de la violència masclista".
Responsable	Secretaria
Canals de Comunicació i difusió	Reunions setmanals presencials i correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	I.1.4 S'ha inclòs en la signatura del correu electrònic de l'Ajuntament i a la resta de comunicacions, la referència al compromís amb el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes?.
Temporalització	Primer trimestre 2024.

Àmbit: Classificació Professional. Condicions de treball. Infrarepresentació femenina

Objectiu general: A2 Vetllar per a que no existeixi la segregació horitzontal en les diferents àrees municipals.

Objectiu específic	A2E1: Establir mecanismes que garanteixin la presència equilibrada de dones i homes a totes les categories laborals.
Descripció de les actuacions	Disseny d'una declaració d'intencions pel que fa a les noves contractacions garantint que tant dones com homes tinguin una presència equilibrada a cada categoria laboral i tipus de feina.
Responsable	Alcaldia i Secretariat.
Canals de Comunicació i difusió	Reunions setmanals presencials i correu electrònic.
Indicadors de seguiment i	I.2.1 S'ha elaborat la declaració d'intencions per guiar les contractacions vers una presència equilibrada de dones i homes

avaluació	en totes les categories laborals i tipus de feina? I.2.2 Hi ha una presència equilibrada de dones i homes en totes les categories laborals i tipus de feina?
Temporalització	Primer trimestre 2025.

Objectiu específic	A2E2: Millorar la salut del personal.
Descripció de les actuacions	Estudiar la possibilitat d'incloure, dins els reconeixements mèdics a la plantilla, les revisions ginecològiques.
Responsable	Alcaldia.
Canals de Comunicació i difusió	Reunions setmanals presencials i correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	I.2.3 Nombre de revisions ginecològiques fetes dins les revisions mèdiques a la plantilla?.
Temporalització	Segon trimestre 2025.

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

Objectiu general: A3 Promoure la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció i en la promoció professional.

Objectiu específic	A3E1: Sistematitzar la perspectiva de gènere en els processos de selecció.
Descripció de les actuacions	Creació d'un protocol de selecció i contractació de personal que inclogui la perspectiva de gènere tot assegurant que no és discriminatori vers les dones.
Responsable	Secretaria.
Canals de Comunicació i difusió	Reunions setmanals presencials i correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	I.3.1 S'ha creat el protocol de selecció i contractació de personal que inclogui la perspectiva de gènere?.
Temporalització	Tercer trimestre 2025.

Objectiu específic	A3E2: Proporcionar eines tècniques al personal de l'Ajuntament per a l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció.
Descripció de les actuacions	Disseny de formacions i assessorament tècnic pel que fa a l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció.
Responsable	Alcaldia.

Canals de Comunicació i difusió	Reunions setmanals presencials i correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	I.3.2 Nombre de cursos de formació per a l'aplicació de la perspectiva de gènere als processos de selecció. I.3.3 Nombre de persones participants, desagregades per sexe, a les formacions per a l'aplicació de la perspectiva de gènere als processos de selecció.
Temporalització	Primer trimestre 2026.

Àmbit: Formació

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

Objectiu general: A4 Garantir la formació i sensibilització de la plantilla en igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Objectiu específic	A4E1: Incloure, dins el pla anual formatiu, el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.
Descripció de les actuacions	Disseny i comunicació d'un pla formatiu anual que inclogui tant la perspectiva de gènere a cada formació com la temàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.
Responsable	Alcaldia.
Canals de Comunicació i difusió	Reunions setmanals presencials i correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	I.4.1 Existeix el pla formatiu anual que inclogui tant la perspectiva de gènere a cada formació com la temàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral? I.4.2 Quantes persones, desagregades per sexe, han participat en cadascuna de les formacions proposades per l'ajuntament?.
Temporalització	Quart trimestre de cada any de vigència.

Àmbit: Promoció Professional

Objectiu general: A5 Establir com a objectiu de promoció interna el principi d'igualtat d'oportunitats entre les persones.

Objectiu específic	A5E1: Facilitar l'accés de les dones als processos de promoció professional.
Descripció de les actuacions	Generació d'un programa de suport a les dones que vulguin formar-se per a promocionar en l'àmbit laboral.
Responsable	Alcaldia.
Canals de Comunicació i difusió	Reunions setmanals presencials i correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	I.5.1 Quantes dones s'han acollit al programa de suport per a la formació per promocionar laboralment?.
Temporalització	Any 2026.

Àmbit: Retribucions

Objectiu general: A6 Garantir el principi d'igualtat salarial en les retribucions del personal laboral municipal.

Objectiu específic	A6E1: Prevenir la bretxa salarial a partir de la valoració real dels llocs de treball i la regulació dels complements retributius.
Descripció de les actuacions	Confecció de la valoració dels Llocs de treball del consistori tot garantint la igual retribució per a feines iguals, a més de regular els complements salarials de manera negociada.
Responsable	Alcaldia.
Canals de Comunicació i difusió	Reunions setmanals presencials i correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	I.6.1 S'ha fet la valoració dels Llocs de treball? I.6.2 S'han negociat els complements salarials de manera que quedi garantida la transparència de la seva concessió?.
Temporalització	Any 2024.

Objectiu específic	A6E2: Assegurar la transparència i l'accés a la informació sobre complements salarials i augments de sou a tota la plantilla.
Descripció de les actuacions	Creació d'un espai de comunicació a tot el personal del consistori, en el qual s'expliqui de quina manera s'atorguen els complements salarials i de quina manera es fan els augments de sou.
Responsable	Alcaldia.
Canals de Comunicació i difusió	Reunions setmanals presencials i correu electrònic.
Indicadors de	I.6.3 S'ha creat l'espai de comunicació a tot el personal del

seguiment i avaluació	consistori, en el qual s'expliqui de quina manera s'atorguen els complements salarials i de quina manera es fan els augments de sou.
Temporalització	Any 2025.

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

Objectiu general: A7 Integrar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en la cultura organitzativa que garanteixi un gaudir igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi econòmicament la plantilla.

Objectiu específic	A7E1: Comptar amb mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral fent una anàlisi des de la perspectiva de gènere.
Descripció de les actuacions	Anàlisi, des de la perspectiva de gènere, de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per tal de garantir que no penalitzin salarialment a les persones que les demanin.
Responsable	Alcaldia.
Canals de Comunicació i difusió	Reunions setmanals presencials i correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	1.7.1 S'ha fet l'anàlisi des de la perspectiva de gènere, de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per tal de garantir que no penalitzin salarialment a les persones que les demanin? 1.7.2 Nombre de mesures conciliació definides a l'anàlisi des de la perspectiva de gènere per tal de garantir que no penalitzin salarialment a les persones que les demanin.
Temporalització	Any 2025.

Objectiu específic	A7E2: Millorar la comunicació a la plantilla de les mesures de conciliació dissenyades al consistori.
Descripció de les actuacions	Comunicació i difusió a la plantilla de les mesures de conciliació dissenyades al consistori.
Responsable	Secretaria.
Canals de Comunicació i difusió	Reunions setmanals presencials i correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	1.7.3 Nombre de canals de comunicació creats per tal de fer la difusió a la plantilla de les mesures de conciliació. 1.7.4 Nombre de persones treballadores, desagregades per sexe, que han rebut la comunicació sobre les mesures de conciliació dissenyades al consistori.
Temporalització	Any 2025.

Àmbit: Comunicació no sexista.

L'ús que l'administració fa de la llengua i de les imatges, tan formals com informals ens parla de la ideologia que, de facto, marca les polítiques d'un equip de govern. La lingüística i la neurolingüística ens informen que el que no es nomena no existeix, que la llengua conforma la realitat. Una societat que vol no excloure ningú ha de revisar la manera amb la que referència de manera que tothom pugui sentir-se representat i representada. Importa ser nomenada però també com ho fem. Les imatges i, sobretot, el tipus de imatges que fem anar en la nostra quotidianitat ens indiquen, també, quina és la idea de fons. Davant d'aquestes teories que han estat validades abastament importa que l'administració sigui la referència en la utilització no sexista ni androcèntrica de la llengua i de les imatges

Objectiu general: A8 Institucionalitzar pràctiques no excloents i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.

Objectiu específic	A8E1: Garantir la capacitació de la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.
Descripció de les actuacions	Disseny de cursos de formació a la plantilla per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.
Responsable	Alcaldia i regidores.
Canals de Comunicació i difusió	Reunions setmanals presencials i correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	I.8.1 Nombre de cursos programats anualment per a capacitar la plantilla en l'ús no sexista de la llengua i les imatges. I.8.2 Nombre de persones, desagregades per sexe, han participat en els cursos de capacitació per a fer un ús no sexista de la llengua i les imatges.
Temporalització	Any 2026.

Objectiu específic	A8E2: Garantir que l'Ajuntament fa un ús no sexista de la llengua i les imatges tant en les comunicacions internes com externes.
Descripció de les actuacions	Revisió, per part d'una persona especialista en la matèria, de tots els documents, digitals i analògics, per assegurar que no fan un ús sexista de la llengua ni les imatges.
Responsable	Alcaldia, regidores i administratives.
Canals de Comunicació i difusió	Reunions setmanals presencials i correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	I.8.3 Nombre de documents, digitals i analògics, revisats per a fer un ús no sexista de la llengua ni les imatges.
Temporalització	Any 2024

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

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

El consistori s'ha de reconèixer i ha de ser reconegut com a part activa en la lluita per eradicar la violència masclista.

Objectiu general: A9 Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat d'oportunitats i tracte.

Objectiu específic	A9E1: facilitar el reconeixement de l'assetjament sexual i per raó de sexe per ajudar a eradicar aquesta xacra.
Descripció de les actuacions	Disseny de formacions i cursos destinats al reconeixement i detecció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'àmbit laboral.
Responsable	Alcaldia i regidores.
Canals de Comunicació i difusió	Reunions setmanals presencials i correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	I.9.1 Nombre de cursos destinats al reconeixement i detecció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral programats anualment. I.9.2 Nombre de persones, desagregades per sexe, que han participat en els cursos destinats al reconeixement i detecció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral.
Temporalització	Tota la vigència del PIO.

Calendarització

	2024				2025				2026				2027			
A1E1																
A1E2																
A1E3																
A2E1																
A2E2																
A3E1																
A3E2																
A4E1																
A5E1																
A6E1																
A6E2																
A7E1																
A7E2																
A8E1																
A8E2																
A9E1																

Seguiment i avaluació

El seguiment i l'avaluació és un procés clau en la implantació del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats de dones i homes a l'Ajuntament de Les Valls de Valira ja que ha de permetre conèixer el grau d'assoliment dels resultats.

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

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

L'avaluació, que es dóna als dos anys de l'aprovació del Pla d'Igualtat, és a dir, l'any 2025 i al finalitzar el període de vigència del mateix, és a dir, l'any 2027 vol:

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

Per tal de fer possible tant el procés de seguiment com el d'avaluació, cadascuna de les mesures dissenyades a partir dels objectius generals i els específics compta amb una sèrie d'indicadors que han estat detallats en les fitxes d'accions de cadascun dels àmbits d'intervenció. Atès que es tracta del primer pla d'igualtat no s'ha establert la línia basal de cada indicador ja que el punt de partida és igual a 0.

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

Objectiu General	Objectius específics	Indicadors de seguiment i avaluació
A1	A1E1	I.1.1, I.1.2
	A1E2	I.1.3
	A1E3	I.1.4
A2	A2E1	I.2.1, I.2.2
	A2E2	I.2.3
A3	A3E1	I.3.1
	A3E2	I.3.2, I.3.3
A4	A4E1	I.4.1, I.4.2
A5	A5E1	I.5.1
A6	A6E1	I.6.1, I.6.2
	A6E2	I.6.3
A7	A7E1	I.7.1, I.7.2
	A7E2	I.7.3, I.7.4
A8	A8E1	I.8.1, I.8.2
	A8E2	I.8.3
A9	A9E1	I.9.1, I.9.2

S'estableix el període de seguiment anualment i el d'avaluació cada dos anys. La Comissió de seguiment i avaluació serà l'encarregada de dur a terme aquestes dues tasques.

Seguiment: Cada sis mesos des de l'inici de la vigència del PIO.

Avaluació: Cada dos anys des de l'inici de la vigència del PIO.

En acabar la implementació del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Les Valls de Valira s'haurà de fer un informe final d'avaluació que establirà l'eficàcia, l'eficiència i la sostenibilitat de la intervenció feta així com el grau d'assoliment de cadascuna de les mesures dissenyades per a cada àmbit.

Procediment de modificació

El I Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Les Valls de Valira estarà vigent fins al mes de desembre de l'any 2027, tal i com s'especifica en la introducció d'aquest document. Tanmateix, serà avaluat dos cops, al mes de desembre de l'any 2025 i al desembre de l'any 2027 segons es descriu en l'apartat de seguiment i avaluació. A banda, i seguint els indicadors especificats per a cada acció, la Comissió d'Igualtat anirà fent el seguiment de manera periòdica. Cal considerar que el present PIO és un document viu, això és, té la voluntat d'adaptar-se a l'evolució del temps i els canvis en la realitat de l'ens fruit de la implantació del propi pla d'igualtat. D'aquesta manera el seguiment d'aquest procés pot demanar petites variacions o modificacions al full de ruta actual que seran considerades acceptables dins el procés d'implantació i que seran negociades i acordades dins la Comissió de Igualtat. Si, fruit d'aquesta anàlisi, es veu la conveniència de fer una modificació extraordinària al document actual, la Comissió d'Igualtat serà l'òrgan encarregat de redactar-la i implementar-la.

En general les modificacions extraordinàries al I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Les Valls de Valira es faran quan:

- Hi hagi una revisió del marc legal vigent i calgui adequar el PIO.
- Quan ho acordi la Comissió d'Igualtat.
- Quan hi hagi una modificació de l'estatut jurídic de l'ens.
- Davant d'un canvi substancial de la plantilla i/o els mètodes de treball i variï, doncs la diagnosi del consistori.

La Comissió d'Igualtat, i responent a les necessitats de modificació que es detectin tant al procés de seguiment com a les avaluacions dutes a terme als dos anys d'implantació, serà qui proposarà les modificacions que hauran de ser negociades tant per la representació de la part social com de la representació del consistori.

Les modificacions extraordinàries vindran marcades per qüestions externes al I Pio de l'Ajuntament de Les Valls de Valira, com hem indicat.

En general, es presentaran les propostes de modificació a les reunions ordinàries de la Comissió d'Igualtat sense perjudici que calgui convocar alguna trobada extraordinària.

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

Les modificacions aprovades a la Comissió d'Igualtat, es redactaran en apartats de modificacions al document original referenciant a quina acció varien i s'adjuntaran al document original.

Comissió de seguiment i avaluació: Comissió d'Igualtat

El grup de treball encarregat de fer el seguiment i avaluació del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Les Valls de Valira rep el nom de Comissió d'Igualtat o de seguiment i Avaluació.

Ha estat constituïda el dia 21 de novembre de l'any 2023, amb l'objectiu general de fer efectiva la implantació del I Pla d'Igualtat, i serà dissolta en el moment que acabi la vigència del pla, és a dir, el mes de desembre de l'any 2027.

Són funcions de la comissió d'Igualtat:

- Vetllar per la correcta implantació del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Les Valls de Valira.
- Garantir el seguiment i l'avaluació del I PIO mitjançant els indicadors dissenyats per a cada mesura que constitueix el Pla d'Acció.
- Fer les modificacions que es creuen necessàries atenent les dades recollides mitjançant els indicadors de cada mesura.
- Fer les modificacions extraordinàries necessàries atenent qüestions externes al I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Les Valls de Valira com indica l'apartat de procediment de modificacions del present document.

La comissió d'Igualtat es reunirà ordinàriament de manera trimestral, un total de 4 cops per any, és a dir, 16 cops en el decurs de la vigència del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Les Valls de Valira. Les reunions extraordinàries es podran convocar a demanda de 2 membres de la comissió i es comunicaran segons el reglament de règim intern de la mateixa comissió.

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

I per a que consti, signen el present document a dia 21 de novembre de l'any 2023.

en representació de l'Ajuntament de Les Valls de Valira Nuria Duró Porta.

en representació del Sindicat CCOO Terres de Lleida Sr. Josep Antoni Moreno López.