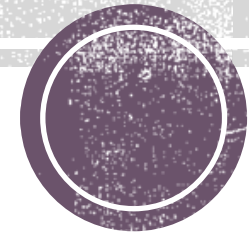


II PLA D'IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT DE PALAU-SOLITÀ I PLEGAMANS

(2020 - 2022)

Valoració 2021



ÀMBIT 1: CULTURA ORGANITZATIVA I COMUNICACIÓ

No iniciada: 2

1.2.1. Fer formació sobre igualtat de gènere en l'àmbit laboral i quotidià

1.2.3. Campanya de comunicació transversal sobre incorporació perspectiva de gènere als serveis, llenguatge inclusiu i micromasclismes

En procés: 2

1.1.2. Donar a conèixer i fomentar l'ús dels criteris i/o manual de llenguatge inclusiu

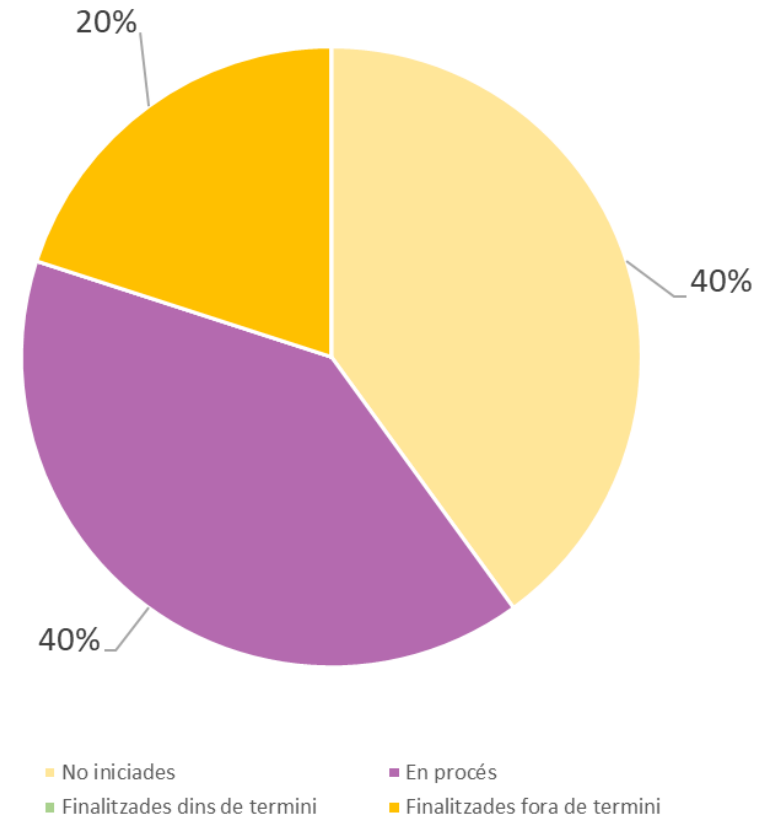
1.2.2. Crear una figura responsable de gènere a cada servei i/o àrea

Finalitzada fora de termini: 1

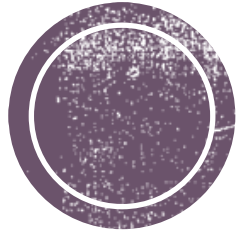
1.1.1. Fer formació sobre llenguatge inclusiu i no sexista a tota la plantilla



Àmbit 1 - Estat de les accions 2021



ÀMBIT 2: ESTRUCTURA I COMPOSICIÓ DE L'EQUIP



No iniciada: 2

2.1.2. Campanya de comunicació interna i externa per fomentar una visió no esbiaixada de gènere dels serveis i llocs de treball molt segregats (policia, escola bressol, brigades, administració, serveis socials...)

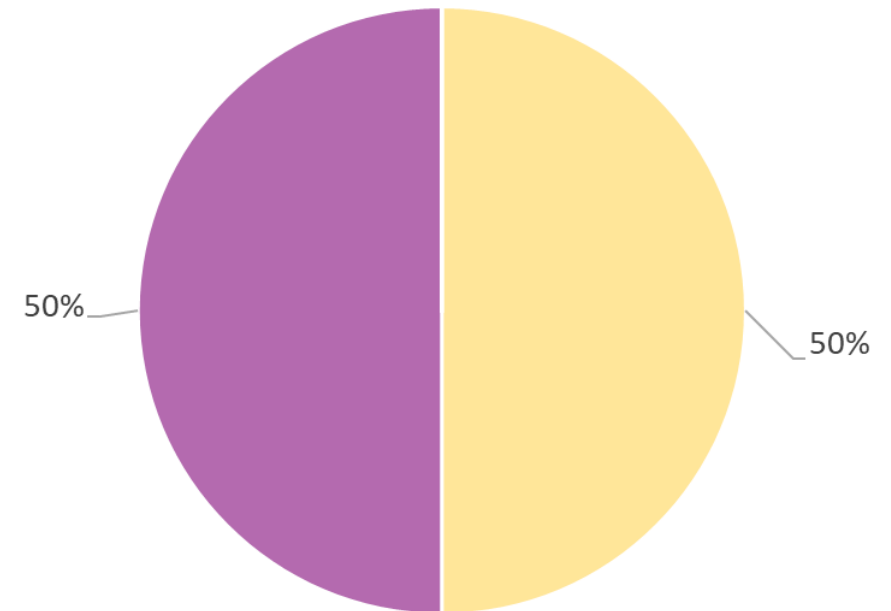
2.2.1. Crear grup de treball per diagnosticar i avançar les necessitats de la plantilla

En procés: 2

2.1.1. Fomentar la mobilitat horitzontal en els serveis i llocs de treball possibles

2.1.3. Obrir - de manera justificada amb un informe d'impacte de gènere - places per als gèneres subrepresentats en determinats llocs de treball

Àmbit 2 - Estat de les accions 2021



■ No iniciades

■ Finalitzades dins de termini

■ En procés

■ Finalitzades fora de termini

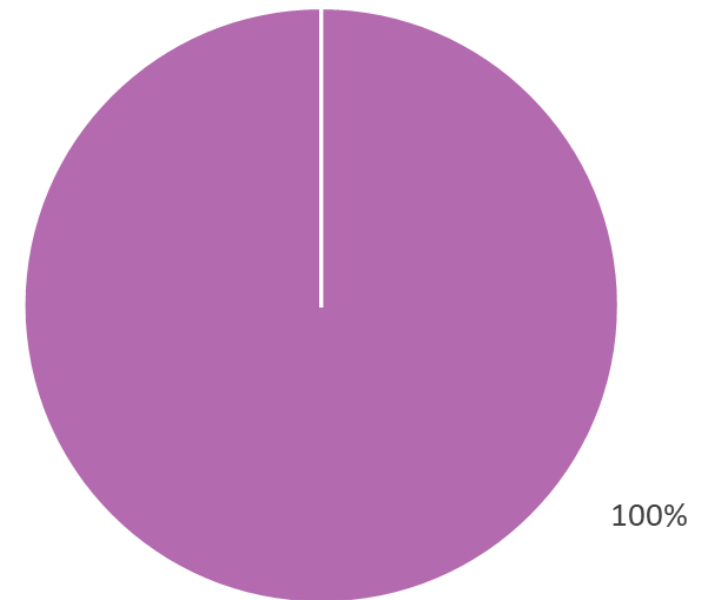


ÀMBIT 3: TIPUS DE JORNADA I CONTRACTE

En procés: 1

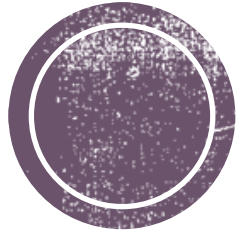
3.1. Canviar - progressivament - contracte de temporal a fix (i d'interí a funcionariat) a tots aquells llocs de treball que sigui possible

Àmbit 3 - Estat de les accions 2021



■ No iniciades ■ En procés
■ Finalitzades dins de termini ■ Finalitzades fora de termini

ÀMBIT 4: POLÍTICA RETRIBUTIVA I ESTRUCTURA SALARIAL



En procés: 1

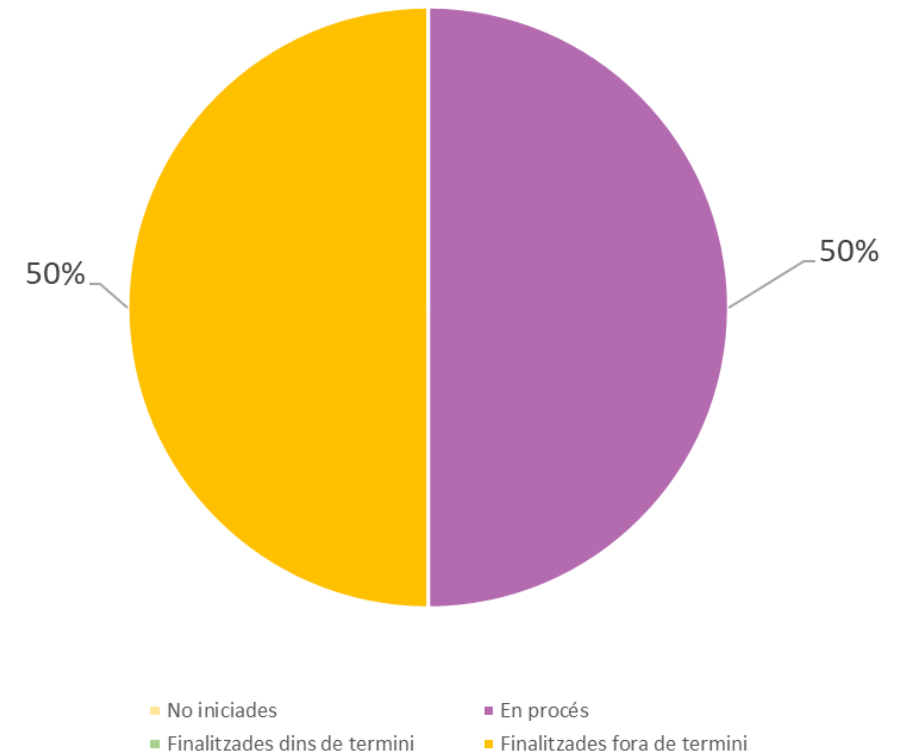
4.2. Avaluar, valorar i revisar la realització i retribució de les hores extraordinàries amb perspectiva de gènere*

Finalitzada fora de termini: 1

4.1. Avaluar, valorar i revisar la política de complements salarials des d'una perspectiva de gènere*

** En el marc de la propera i pròxima revisió de la valoració dels llocs de treball*

Àmbit 4 - Estat de les accions 2021



ÀMBIT 5: ACCÉS I PROMOCIÓ



No iniciada: 1

5.1.2. Revisar els criteris de promoció interna per tal de seguir garantint una proporció paritària en aquests càrrecs i fomentar la mobilitat horitzontal en les promocions

En procés: 1

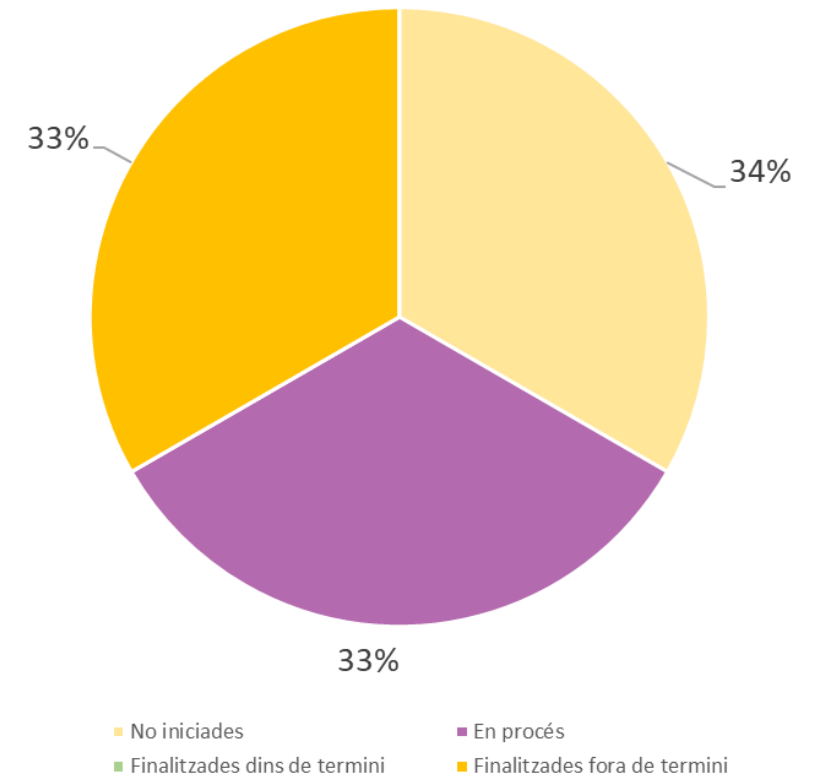
5.2.1. Incorporar temari d'igualtat de gènere en l'àmbit de l'administració i les polítiques públiques en les convocatòries públiques

Finalitzada fora de termini: 1

5.1.1. Revisar la descripció i valoració dels llocs de treball, les responsabilitats i els requisits des de la perspectiva de gènere*

** En el marc de la propera i pròxima revisió de la valoració dels llocs de treball*

Àmbit 5 - Estat de les accions 2021





ÀMBIT 6: POLÍTICA DE FORMACIÓ CONTINUADA

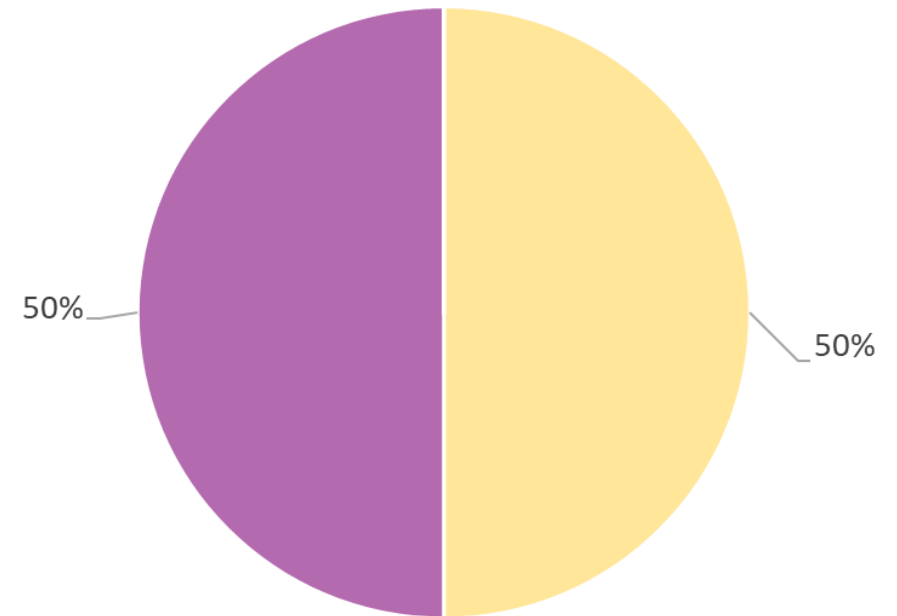
En procés: 1

6.1.1. Incorporació de les esmentades formacions en el pla anual de formació

No iniciada: 1

6.2.1. Foment de la formació entre els homes, atenent a les seves necessitats professionals. Plantejar obligatorietat

Àmbit 6 - Estat de les accions 2021



No iniciades

Finalitzades dins de termini

En procés

Finalitzades fora de termini

ÀMBIT 7: MESURES DE CONCILIACIÓ AMB LA VIDA PERSONAL



No iniciades: 2

- 7.1.1. Fer formació puntual o accions de sensibilització sobre la temàtica
- 7.3.1. Avaluar, valorar i revisar la realització i retribució de les hores extraordinàries amb perspectiva de gènere**

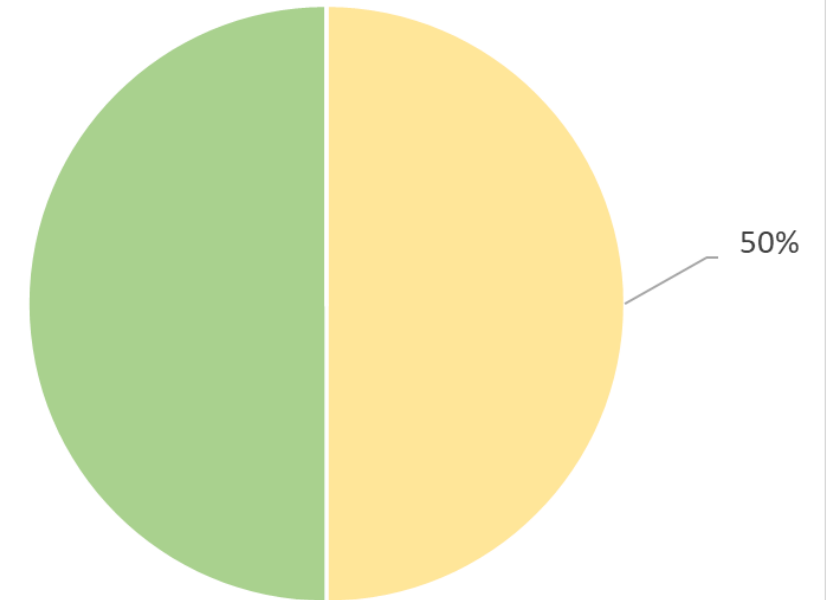
Finalitzades dins de termini: 2

- 7.2.1. Crear una bossa d'hores personal per a tals imprevistos (últimes 24 hores)
- 7.2.2. Estudiar la implementació del teletreball*

* En el marc del que s'està plantejant a l'administració de la generalitat i en altres ajuntaments com el de Sant Cugat.

** En el marc de la propera i pròxima revisió de la valoració dels llocs de treball

Àmbit 7 - Estat de les accions 2021



■ No iniciades
■ Finalitzades dins de termini
■ En procés
■ Finalitzades fora de termini

ÀMBIT 8: MESURES DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ORIENTACIÓ SEXUAL



No iniciades: 2

8.2. Realitzar una formació periòdica obligatòria sobre la temàtica

8.3. Crear mecanismes de gestió col·lectiva dels conflictes, tensions i malestars**

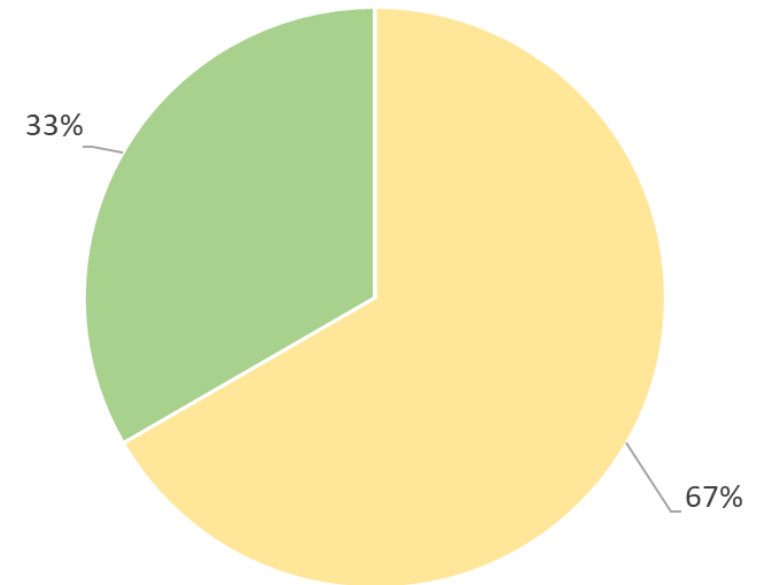
Finalitzada dins de termini: 1

8.1. Elaborar un protocol adequat a les característiques i necessitats de l'Ajuntament

** Recordar que no totes les persones tenen accés a la intranet*

*** Adequats a les característiques i necessitats de cada servei*

Àmbit 8 - Estat de les accions 2021



No iniciades

Finalitzades dins de termini

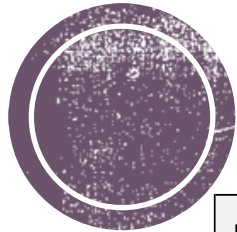
En procés

Finalitzades fora de termini

PLA D'ACCIONS 2021

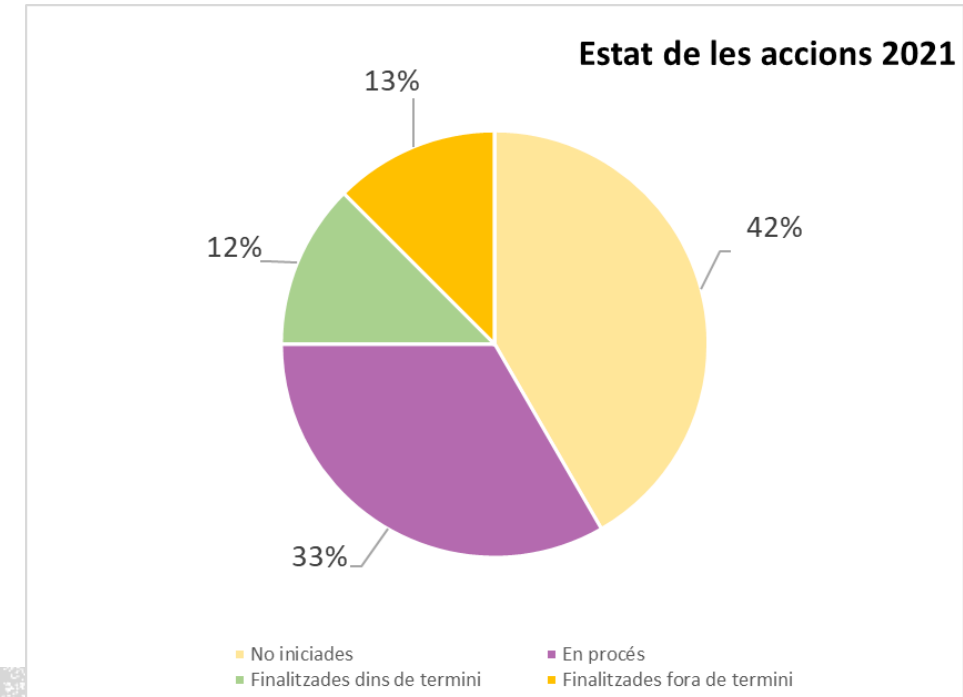
El Pla d'accions disposa d'un total de **24 accions**.

L'estat d'aquestes 24 accions per l'annualitat del 2021 és:



No iniciades	En procés	Finalitzades dins de termini	Finalitzades fora de termini	Finalitzades amb continuïtat
10	8	3	3	0

El que es tradueix en un 42% d'accions no iniciades, un 33% que estan en fase de desenvolupament i un 25% que s'han assolit.

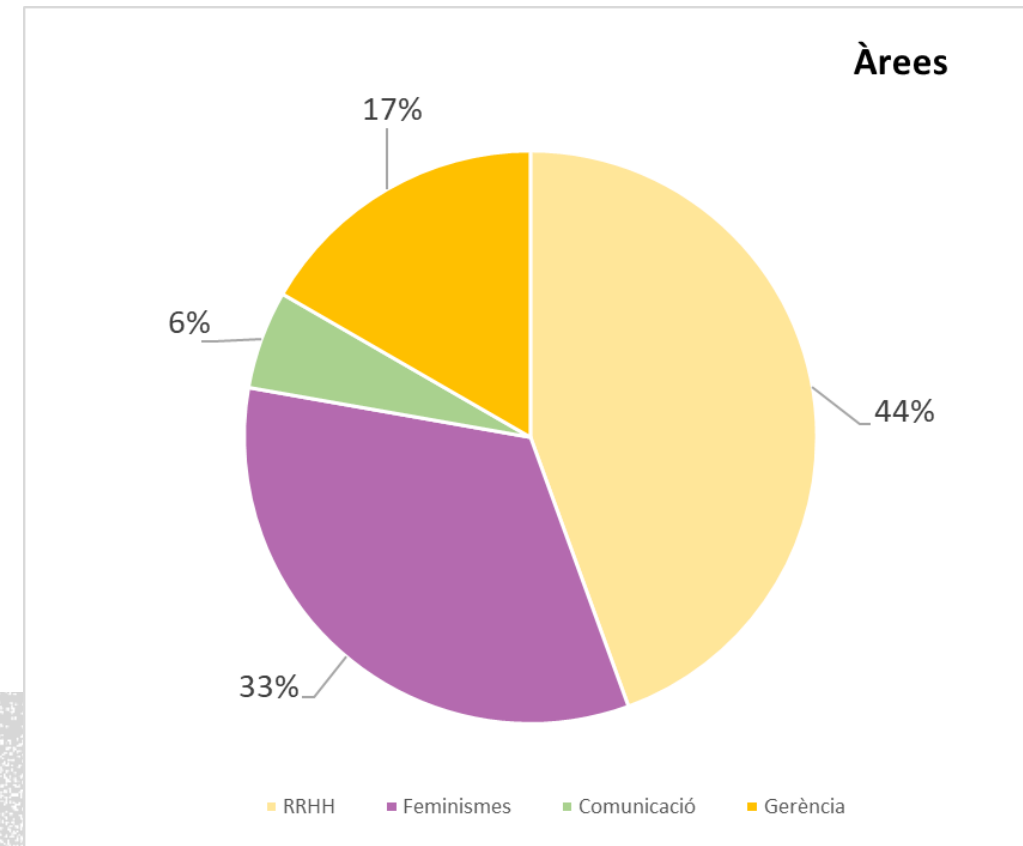


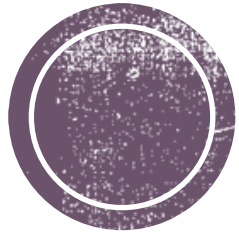
PLA D'ACCIONS 2021



En quant a les àrees que han coordinat les accions en fase de desenvolupament destaca l'àrea de Recursos Humans. La resta d'àrees participants són: Gerència, Comunicació i Igualtat, Feminisme i polítiques LGTBIQ+, aquesta última té una major participació respecte a la resta degut al rol de suport a d'altres àrees que desenvolupa en la consecució d'algunes de les accions. Aquesta última també ha estat qui ha liderat la Comissió al llarg del 2021.

RRHH	Feminismes	Comunicació	Gerència
8	6	1	3





PLA D'ACCIONS 2021

Pel que fa als indicadors, s'observa que caldria disposar d'una **eina compartida i unificada de recollida de dades per tot el Consistori** que faciliti aquesta tasca, així com la transparència i transversalitat de la informació i la posterior valoració amb perspectiva interseccional de les accions que es duen a terme.

PLA D'ACCIONS 2021

Pel que fa a la Comissió:

A partir dels paràmetres acordats en el Reglament aprovat, s'han dut a terme les següents reunions de forma bimensual (al 2022 serà trimestral), totes elles liderades pel servei d'Igualtat, Feminisme i polítiques LGTBIQ+:

- 13 de juliol, amb una participació del 55% (6 persones)
- 13 d'octubre, amb una participació del 45% (5 persones)
- 11 de gener 2022, amb una participació del 73% (8 persones)

Les principals qüestions tractades en aquestes trobades han estat:

- Revisió de l'estat de les accions del Pla d'accions, segons el calendari de planificació i execució previst
- Protocol Intern per a l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual en l'àmbit laboral
- Propostes formatives 2021-2022
- Accions de l'àrea de Comunicació previstes en el Pla d'accions
- Fitxes d'avaluació i seguiment del Pla
- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, i Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre



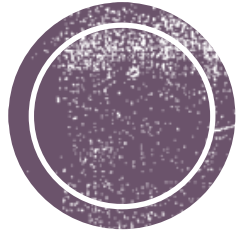
PLA D'ACCIONS 2021



En resum, es valora molt positivament el fet que s'hagi consolidat la Comissió, el calendari de reunions i la participació a aquestes. També la continuïtat, l'inici del disseny i desenvolupament, i la realització d'accions per part de les àrees que formen part de la Comissió, com també la coordinació i el treball conjunt entre les diferents àrees.

Durant el 2021 les accions que s'han prioritzat han estat:

- Formació sobre comunicació inclusiva (4t trimestre)
- Avaluar, valorar i revisar la política de complements salarials des d'una perspectiva de gènere
- Revisar la descripció i valoració dels llocs de treball, les responsabilitats i requisits des de la perspectiva de gènere
- Protocol Intern per a l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual en l'àmbit laboral



PLA D'ACCIONS 2021

Finalment, destacar l'esforç, dedicació i constància del conjunt de professionals que integren la Comissió d'aquest Pla ja que el treball que duen a terme consolida la integració de la transversalitat de gènere en les diverses àrees del Consistori, aconseguint al mateix temps avançar cap a una equitat de gènere real i efectiva que millora les condicions i benestar del personal.

II PLA D'IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT DE PALAU-SOLITÀ I PLEGAMANS (2020 - 2022)

