



**Diputació
Barcelona**



PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE L'AJUNTAMENT DE LA PALMA DE CERVELLÓ (2013-2016)

Ajuntament de la Palma de Cervelló

2012-2013

ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ.....	3
2.	OBJECTIUS	7
3.	ACCIONS.....	11
4.	INDICADORS	14
5.	CALENDARI	18
6.	DIFUSIÓ	22
7.	AVALUACIÓ I SEGUIMENT	23
8.	ANNEX. Fitxa de seguiment de les accions	24

1. INTRODUCCIÓ

L'anàlisi de l'estructura de la plantilla i dels àmbits i processos habituals en la gestió de persones a l'Ajuntament de la Palma de Cervelló presenta una situació generalment igualitària entre dones i homes. A nivell formal, no es dona cap tipus de discriminació. I a nivell informal, no es dona cap discriminació directa. De totes maneres, sí que es pot afirmar que se'n donen algunes d'indirectes, i són precisament aquestes les que el present Pla d'Igualtat haurà de tendir a corregir.

En aquest sentit, en el diagnòstic de l'Ajuntament de la Palma de Cervelló s'han posat de manifest un conjunt de trets diferencials que es consideren fortalezes en relació a la igualtat, que estan funcionant, i que facilitaran sense dubte l'aplicació del pla i l'objectiu d'avançar en el camí de l'equitat de gènere.

Entre aquestes fortalezes destaquen per àmbits:

1. Cultura organitzativa

- A nivell informal, el principi d'igualtat d'oportunitats està incorporat a l'Ajuntament, tant a nivell intern com extern.
- Hi ha tradició de realitzar activitats relatives a la igualtat, sobretot entorn a les diades significatives (8 de març i 25 de novembre).
- Arrel de l'inici de l'elaboració del PI l'Ajuntament ha designat a una persona referent d'igualtat.
- Tradició de treballar de manera transversal, la qual cosa pot facilitar l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Es disposa d'una partida econòmica pressupostària pels temes d'igualtat (malgrat ara per ara sigui relativament baixa).

2. Distribució, representació i equilibri de la plantilla: selecció, contractació i retribucions

- No es detecten prejudicis per raó de sexe en la contractació ni en la selecció del personal.
- Processos de selecció generalment objectius.
- Salaris bastant equilibrats per categories professionals.

3. Formació i desenvolupament professional

- Només hi ha hagut una promoció, i aquesta s'ha fet mitjançant prova objectiva i ha beneficiat a una dona.
- La formació es fa dins l'horari de treball.
- Hi ha un gran ventall d'oferta formativa.
- Hi ha facilitat per acordar la formació entre el personal tècnic i el polític.

- Els circuits per sol·licitar la formació són àgils

4. Comunicació, imatge i ús del llenguatge no sexista

Aquest punt encara no s'ha treballat internament a l'Ajuntament i per tant els àmbits analitzats s'inclouen a les àrees de millora.

5. Condicions físiques de l'entorn de treball, salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

- No s'ha donat mai cap cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'Ajuntament.
- No es detecten en general desigualtats en l'espai físic de treball d'homes i dones.

6. Usos del temps i conciliació de la vida laboral personal i professional

- L'horari és relativament favorable a la conciliació ja que ningú treballa els caps de setmana ni en horaris no estàndards.
- La plantilla té varies mesures de conciliació al seu abast (bosses d'hores, llicències i permisos, reduccions de jornada...).
- A nivell informal, es donen moltes opcions de conciliació a la plantilla.
- L'opinió de la plantilla és positiva en quant a les possibilitats de conciliació de les que disposen.
- Absentisme molt baix.
- La plantilla ha d'invertir poc temps en desplaçament al lloc de treball.

De la informació analitzada, s'identifica l'existència d'aspectes a millorar des del punt de vista de l'equilibri o paritat entre homes i dones. **Entre els elements a millorar s'assenyalen els següents:**

1. Cultura organitzativa

- El principi d'igualtat entre dones i homes no està incorporat de manera explícita i formal dins els processos i les polítiques públiques municipals.
- Malgrat existeixen polítiques concretes per fomentar la igualtat, no existeixen mecanismes específics de difusió de les polítiques ni mesures empreses per fomentar-la.
- En ocasions, entre la plantilla, es realitzen comentaris que poden resultar sexistes.
- Tot i que es realitzen accions concretes en matèria d'igualtat destinades a la ciutadania, a dia d'avui no es disposa d'un pla d'igualtat extern, orientat a fomentar la transversalitat de gènere i la igualtat entre homes i dones a través de les polítiques públiques municipals destinades a la ciutadania.

2. Distribució, representació i equilibri de la plantilla: selecció, contractació i retribucions

- Forta segregació laboral, tant a nivell horitzontal com vertical.
- Les eines dels processos de selecció no empen un llenguatge neutre i no sexista.
- Tribunals no paritaris en els processos de selecció.
- A data d'avui no s'han realitzat accions positives per corregir la segregació laboral.
- Bretxa salarial del 7,9%.
- Hi ha col·lectius com el de la policia local molt masculinitzats i molt més afavorits que la resta de col·lectius de complements salarials.
- Les fitxes de descripció de llocs de treball estan en procés d'elaboració i caldria garantir que incorporessin la perspectiva de gènere.
- Actualment, no existeixen sistemes d'avaluació del rendiment que permetin determinar de manera objectiva els complements salarials.

3. Formació i desenvolupament professional

- La difusió de les ofertes formatives és desigual en funció de les diferents àrees de l'Ajuntament.
- A l'hora de decidir quines formacions fa el personal no es realitza una detecció de necessitats formatives ni es disposa d'un Pla de Formació a nivell de l'Ajuntament.
- Ara per ara, no s'ha contemplat cap estratègia per igualar els coneixements entre homes i dones dins d'una mateixa àrea.
- A dia d'avui, no s'ha realitzat cap formació en matèria de sensibilització per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Dins les estratègies d'acabar amb la segregació vertical per raó de sexe, no s'ha realitzat mai cap acció positiva per promocionar les dones en els càrrecs de responsabilitat.
- No existeix un sistema d'avaluació del rendiment que repercuteixi en objectivar les promocions.

4. Comunicació, imatge i ús del llenguatge no sexista

- No s'empra un llenguatge no sexista de manera sistemàtica.
- No existeix un manual sobre com incorporar el llenguatge no sexista a l'organització.
- No s'ha realitzat cap formació entorn a l'ús del llenguatge no sexista.
- No hi ha cap persona encarregada de vetllar perquè el llenguatge que s'empra a l'Ajuntament sigui inclusiu i no sexista.

5. Condicions físiques de l'entorn de treball, salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

- Recentment s'ha aprovat un protocol sobre riscos laborals, el qual no incorpora l'anàlisi diferenciat per sexe.
- No es disposa de dades segregades per sexe sobre salut laboral.
- No es disposa d'un protocol per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- No s'ha realitzat cap formació entorn a la prevenció i abordatge de l'assetjament.
- Els vestuaris de la brigada i els de la policia no estan segregats per sexe.

6. Usos del temps i conciliació de la vida laboral personal i professional

- Les dones segueixen sent les responsables principals de la llar i per això fan molt més ús de les mesures de conciliació que els homes.
- La crisi està fent modificacions en quant a drets de conciliació estipulats per conveni col·lectiu.
- Malgrat s'intenten cobrir les baixes de llarga durada, no s'estan cobrint totes ni s'estan cobrint les de curta durada.
- Les jornades a temps parcial i contínues com a mesura de conciliació segueixen sent femenines.
- Desconeixement de les mesures de conciliació per part de la plantilla.
- No existeix cap document que reculli les diferents mesures de conciliació de les quals pot gaudir la plantilla.

Òbviament, hi ha elements fàcils de millorar i d'altres que, com s'ha indicat prèviament, requereixen canvis més estructurals i no es poden solucionar a curt termini. Alguns d'aquests elements, són molt difícils de canviar ja que deriven directament de la socialització diferencial per raó de sexe, que orienta a homes i dones a ocupar ocupacions i posicions diferents dins d'una organització.

El pla d'igualtat que es dissenya, prioritza aquells elements que s'han destacat com a prioritaris al llarg de l'elaboració del diagnòstic d'igualtat per part dels i les agents que hi han participat, i alhora, es prioritzen aquelles actuacions que des de l'organització es puguin modificar per començar a generar canvis a nivell d'igualtat real i d'oportunitats entre dones i homes.

Seguidament, es desplega el pla d'igualtat amb els elements que requereix: objectius, indicadors, accions previstes, calendari, mesures de difusió i eines d'avaluació.

2. OBJECTIUS

Una vegada realitzada la diagnosi i a partir dels resultats obtinguts, de forma consensuada amb els i les responsables del pla i les persones participants en la generació del diagnòstic d'igualtat, es defineixen els objectius següents en coherència amb els elements a millorar.

Aquests objectius, sorgeixen arran de tots els trets que s'han detectat a la diagnosi que requereixen d'un reforç per poder ser accions generadores d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. És a dir, **es desprenen de totes aquells àmbits detectats com a àmbits de millora.**



Dins de l'àmbit de **Cultura organitzativa** aquests han estat els àmbits de millora destacats:

- El principi d'igualtat entre dones i homes no està incorporat de manera explícita i formal dins els processos i les polítiques públiques municipals.
- Malgrat existeixen polítiques concretes per fomentar la igualtat, no existeixen mecanismes específics de difusió de les polítiques ni mesures empreses per fomentar-la.
- En ocasions, entre la plantilla, es realitzen comentaris que poden resultar sexistes.
- Tot i que es realitzen accions concretes en matèria d'igualtat destinades a la ciutadania, a dia d'avui no es disposa d'un pla d'igualtat extern, orientat a fomentar la transversalitat de gènere i la igualtat entre homes i dones a través de les polítiques públiques municipals destinades a la ciutadania.

Per tant, els objectius a abordar són:

Objectiu 1. Incorporar de manera formal i explícita el principi d'igualtat d'oportunitat entre dones i homes dins de tots els processos i polítiques municipals.

Objectiu 2. Establir mecanismes de difusió i comunicació sobre les polítiques de gènere que implementi l'Ajuntament.

Objectiu 3. Elaborar un Pla d'Igualtat extern orientat a la ciutadania.

Dins de l'àmbit de **Distribució, representació i equilibri de la plantilla: selecció, contractació i retribucions** aquests han estat els àmbits de millora destacats:

- Forta segregació laboral, tant a nivell horitzontal com vertical.
- Les eines dels processos de selecció no empen un llenguatge neutre i no sexista.
- Tribunals no paritaris en els processos de selecció.
- A data d'avui no s'han realitzat accions positives per corregir la segregació laboral.
- Bretxa salarial del 7,9%.
- Hi ha col·lectius com el de la policia local molt masculinitzats i molt més afavorits que la resta de col·lectius de complements salarials.
- Les fitxes de descripció de llocs de treball estan en procés d'elaboració i caldria garantir que incorporessin la perspectiva de gènere.
- Actualment, no existeixen sistemes d'avaluació del rendiment que permetin determinar de manera objectiva els complements salarials.

Per tant, els objectius a abordar són:

Objectiu 4. Garantir l'objectivitat en tots els processos de selecció, contractació i retribució.

Objectiu 5. Elaborar unes fitxes de descripció de llocs de treball que permetin delimitar les tasques de cada lloc de treball de l'Ajuntament relacionades amb els objectius de cada categoria laboral i vinculades a un sistema de retribució amb criteris objectius.

Objectiu 6. Analitzar amb perspectiva de gènere dels sistemes de retribució.

Objectiu 7. Establir mecanismes de correcció de la segregació laboral (tant horitzontal com vertical).

Dins de l'àmbit de **Formació i desenvolupament professional** aquests han estat els àmbits de millora destacats:

- La difusió de les ofertes formatives és desigual en funció de les diferents àrees de l'Ajuntament.
- A l'hora de decidir quines formacions fa el personal no es realitza una detecció de necessitats formatives ni es disposa d'un Pla de Formació a nivell de l'Ajuntament.
- Ara per ara, no s'ha contemplat cap estratègia per igualar els coneixements entre homes i dones dins d'una mateixa àrea.
- A dia d'avui, no s'ha realitzat cap formació en matèria de sensibilització per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Dins les estratègies d'acabar amb la segregació vertical per raó de sexe, no s'ha realitzat mai cap acció positiva per promocionar les dones en els càrrecs de responsabilitat.
- No existeix un sistema d'avaluació del rendiment que repercuteixi en objectivar les promocions.

Per tant, els objectius a abordar són:

Objectiu 8. Establir circuits d'accés a la formació igualitaris que permetin que totes les persones treballadores de l'Ajuntament tinguin el mateix accés al ventall formatiu.

Objectiu 9. Elaborar un Pla de Formació per a tota la plantilla basat en un diagnòstic de detecció de necessitats organitzatives.

Objectiu 10. Realitzar formacions en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Dins de l'àmbit de **Comunicació, imatge i ús del llenguatge no sexista** aquests han estat els àmbits de millora destacats:

- No s'empra un llenguatge no sexista de manera sistemàtica.
- No existeix un manual sobre com incorporar el llenguatge no sexista a l'organització.
- No s'ha realitzat cap formació entorn a l'ús del llenguatge no sexista.
- No hi ha cap persona encarregada de vetllar perquè el llenguatge que s'empra a l'Ajuntament sigui inclusiu i no sexista.

Per tant, els objectius a abordar són:

Objectiu 11. Incorporar de manera sistemàtica l'ús d'un llenguatge neutre i no sexista.

Objectiu 12. Formar-se entorn a per què i com emprar el llenguatge no sexista.

Dins de l'àmbit de **Condicions físiques de l'entorn de treball, salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe** aquests han estat els àmbits de millora destacats:

- Recentment s'ha aprovat un protocol sobre riscos laborals, el qual no incorpora l'anàlisi diferenciat per sexe.
- No es disposa de dades segregades per sexe sobre salut laboral.
- No es disposa d'un protocol per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- No s'ha realitzat cap formació entorn a la prevenció i abordatge de l'assetjament.
- Els vestuaris de la brigada i els de la policia no estan segregats per sexe.

Per tant, els objectius a abordar són:

Objectiu 13. Incorporar la perspectiva de gènere a l'anàlisi de riscos laborals.

Objectiu 14. Establir mecanismes de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Objectiu 15. Garantir un espai diferenciat en els vestuaris de brigada i policia.

Dins de l'àmbit de **Usos del temps i conciliació de la vida laboral personal i professional** aquests han estat els àmbits de millora destacats:

- Les dones segueixen sent les responsables principals de la llar i per això fan molt més ús de les mesures de conciliació que els homes.
- La crisi està fent modificacions en quant a drets de conciliació estipulats per conveni col·lectiu.
- Malgrat s'intenten cobrir les baixes de llarga durada, no s'estan cobrint totes ni s'estan cobrint les de curta durada.
- Les jornades a temps parcial i contínues com a mesura de conciliació segueixen sent femenines.
- Desconeixement de les mesures de conciliació per part de la plantilla.
- No existeix cap document que reculli les diferents mesures de conciliació de les quals pot gaudir la plantilla.

Per tant, els objectius a abordar són:

Objectiu 16. Difondre les mesures de conciliació a l'abast de la plantilla que ofereix l'Ajuntament.

3. ACCIONS

A partir dels objectius, les accions que es desprenen per millorar o corregir els punt febles detectats a l'Ajuntament de la Palma de Cervelló són les següents:



OBJECTIUS

Objectiu 1. Incorporar de manera formal i explícita el principi d'igualtat d'oportunitat entre dones i homes dins de tots els processos i polítiques municipals.

Objectiu 2. Establir mecanismes de difusió i comunicació sobre les polítiques de gènere que implementi l'Ajuntament.

Objectiu 3. Elaborar un Pla d'Igualtat extern orientat a la ciutadania.

Objectiu 4. Garantir l'objectivitat en tots els processos de selecció, contractació i retribució.

ACCIONS

A1.1. Incorporar el principi d'IdO dins d'alguna secció de la web municipal de l'Ajuntament.

A1.2. Declaració de manifest de compromís de treball amb les polítiques de gènere adjunt al pla d'igualtat que es faci arribar a tota la plantilla.

A2. Publicitar totes les accions que s'empenguin en matèria d'igualtat a un apartat de la web municipal creat a tals efectes.

A3. Implementar un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes orientat a la ciutadania que parteixi de la incorporació del principi d'igualtat de manera transversal a totes les àrees de treball, processos i polítiques públiques municipals.

A4.1. Dur a terme accions formatives al personal vinculat als processos de selecció i contractació en matèria de gènere.

A4.2. Vetllar per garantir que en els processos de selecció hi hagi tribunals equilibrats entre homes i dones.

	<p>A4.3. Publicitar internament els criteris d'assignació de salari, incloent-hi els dels incentius.</p>
<p>Objectiu 5. Elaborar unes fitxes de descripció de llocs de treball que permetin delimitar les tasques de cada lloc de treball de l'Ajuntament relacionades amb els objectius de cada categoria laboral i vinculades a un sistema de retribució amb criteris objectius.</p>	<p>A5.1. Elaborar unes fitxes de descripció de llocs de treball actualitzades, objectives i exhaustives en funció de cada lloc de treball per categoria professional, que delimiti les tasques de cada lloc de treball, i que estableixi una relació amb el sistema de retribució.</p> <p>A5.2. Establiment de mecanismes de redistribució de tasques en funció de sou i categoria en aquells casos que les fitxes de descripció de llocs de treball revelin desajustos entre càrrega de feina i salari.</p>
<p>Objectiu 6. Analitzar amb perspectiva de gènere dels sistemes de retribució</p>	<p>A6.1. Realitzar un estudi intern d'anàlisi amb perspectiva de gènere dels sistemes de retribució, posant especial èmfasi en els complements salarials, per analitzar amb detall si es poden estar donant discriminacions indirectes per raó de sexe.</p> <p>A6.2. Equiparació dels complements salarials en cas que en l'estudi de l'acció A6.1. es detectin desajustos entre compensacions, requeriments i càrregues de feina en relació als llocs de treball.</p>
<p>Objectiu 7. Establir mecanismes de correcció de la segregació laboral (tant horitzontal com vertical)</p>	<p>A7. Introduir les accions positives en els processos de selecció i promoció per tal, davant d'una situació d'igualtat de currículum entre persones de diferent sexe, optar per seleccionar o promocionar a la persona del sexe menys representat de la categoria de destí on s'inserirà.</p>
<p>Objectiu 8. Establir circuits d'accés a la formació igualitaris que permetin que totes les persones treballadores de l'Ajuntament tinguin el mateix accés al ventall formatiu.</p>	<p>A8. Fer públiques les possibilitats formatives en un mateix moment per a totes les persones que conformin la plantilla, a través de mecanismes que garanteixin que la informació arriba a tothom i que poden ser complementaris (via email, taulells informatius, informació per part del/la cap de l'àrea, amb un fulletó informatiu adjunt a la nòmina, etc.).</p>
<p>Objectiu 9. Elaborar un Pla de Formació per a tota la plantilla basat en un diagnòstic de detecció de necessitats organitzatives.</p>	<p>A9. Elaborar un pla de formació basat en una detecció de necessitats organitzacionals, ajustat a les necessitats dels diferents llocs de treball i que incorpori una estratègia per igualar els coneixements entre homes i dones d'una mateixa àrea.</p>
<p>Objectiu 10. Realitzar formacions en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p>	<p>A10. Realitzar una formació oberta a tot el personal de l'Ajuntament de sensibilització en matèria d'igualtat dona-home.</p>

<p>Objectiu 11. Incorporar de manera sistemàtica l'ús d'un llenguatge neutre i no sexista.</p>	<p>A11.1.Elaborar un manual sobre la importància i l'ús del llenguatge no sexista.</p> <p>A11.2. Fer difusió del manual sobre llenguatge no sexista entre tota la plantilla, vetllant perquè arribi a totes aquelles persones encarregades de realitzar comunicacions tant internes com externes, a través de la pàgina web municipal, via email, taulell informatiu, o bé realitzant-ne còpies i repartint-les entre la plantilla.</p> <p>A11.3. Designar una persona encarregada en matèria de llenguatge no sexista que revisi les comunicacions externes municipals.</p>
<p>Objectiu 12. Formar-se entorn a per què i com emprar el llenguatge no sexista.</p>	<p>A12. Realitzar una formació sobre llenguatge no sexista, especialment dirigida a aquelles persones que redacten les eines pels processos de selecció i contractació, i per aquelles que emeten i/o revisen les comunicacions externes municipals.</p>
<p>Objectiu 13. Incorporar la perspectiva de gènere a l'anàlisi de riscos laborals.</p>	<p>A13.1. Segregar dades de prevenció de riscos laborals per sexe.</p> <p>A13.2. Revisar amb perspectiva de gènere l'estratègia de prevenció de riscos laborals.</p>
<p>Objectiu 14. Establir mecanismes de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.</p>	<p>A14.1. Elaborar un protocol per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual dins l'organització.</p> <p>A14.2. Difusió del protocol entre tota la plantilla.</p>
<p>Objectiu 15. Garantir un espai diferenciat en els vestuaris de brigada i policia.</p>	<p>A15. Vetllar per establir espais diferenciats de vestuaris pel personal de brigada i policia, i en cas que no sigui possible, establir horaris diferenciats d'ús per homes i dones.</p>
<p>Objectiu 16. Difondre les mesures de conciliació a l'abast de la plantilla que ofereix l'Ajuntament.</p>	<p>A16.1. Elaborar un full informatiu que reculli totes les mesures disponibles en matèria de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral de les quals disposa l'Ajuntament.</p> <p>A16.2. Difondre aquest document entre tota la plantilla garantint que arriba a tothom.</p>

4. INDICADORS

Els indicadors han de servir per avaluar el desplegament del PI i assenyalar l'avançament dels objectius previstos. Han de ser clars, concisos i ajudar d'una manera efectiva i real en la implementació del Pla.



OBJECTIUS	ACCIONS	INDICADORS
Objectiu 1. Incorporar de manera formal i explícita el principi d'igualtat d'oportunitat entre dones i homes dins de tots els processos i polítiques municipals.	A1.1. Incorporar el principi d'IdO dins d'alguna secció de la web municipal de l'Ajuntament. A1.2. Declaració de manifest de compromís de treball amb les polítiques de gènere adjunt al pla d'igualtat que es faci arribar a tota la plantilla.	I1.1. Valor incorporat a la web. I1.2.1. Declaració elaborada. I1.2.2. Declaració enviada
Objectiu 2. Establir mecanismes de difusió i comunicació sobre les polítiques de gènere que implementi l'Ajuntament.	A2. Publicitar totes les accions que s'emprenguin en matèria d'igualtat a un apartat de la web municipal creat a tals efectes.	I2. Revisió anual de publicació.
Objectiu 3. Elaborar un Pla d'Igualtat extern orientat a la ciutadania.	A3. Implementar un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes orientat a la ciutadania que parteixi de la incorporació del principi d'igualtat de manera transversal a totes les àrees de treball, processos i polítiques públiques municipals.	I3.1. Pla d'Igualtat extern calendaritzat. I3.2. Diagnòstic elaborat. I3.3. Pla realitzat.
Objectiu 4. Garantir l'objectivitat en tots els processos de selecció, contractació i	A4.1. Dur a terme accions formatives al personal vinculat als processos de selecció i contractació en matèria de gènere.	I4.1. Acció formativa realitzada.

retribució.	<p>A4.2. Vetllar per garantir que en els processos de selecció hi hagi tribunals equilibrats entre homes i dones.</p>	<p>I5.2. Nombre de tribunals paritaris sobre el total de tribunals realitzats.</p>
<p>Objectiu 5. Elaborar unes fitxes de descripció de llocs de treball que permetin delimitar les tasques de cada lloc de treball de l'Ajuntament relacionades amb els objectius de cada categoria laboral i vinculades a un sistema de retribució amb criteris objectius.</p>	<p>A4.2. Publicitar internament els criteris d'assignació de salari, incloent-hi els dels incentius.</p> <p>A5.1. Elaborar unes fitxes de descripció de llocs de treball actualitzades, objectives i exhaustives en funció de cada lloc de treball per categoria professional, que delimiti les tasques de cada lloc de treball, i que estableixi una relació amb el sistema de retribució.</p> <p>A5.2. Establiment de mecanismes de redistribució de tasques en funció de sou i categoria en aquells casos que les fitxes de descripció de llocs de treball revelin desajustos entre càrrega de feina i salari.</p>	<p>I4.2. Difusió realitzada.</p> <p>I5.1. Fitxes realitzades.</p> <p>I5.2.1. Desajustos detectats. I5.2.2. Mesures d'anivellament empreses.</p>
<p>Objectiu 6. Analitzar amb perspectiva de gènere dels sistemes de retribució</p>	<p>A6.1. Realitzar un estudi intern d'anàlisi amb perspectiva de gènere dels sistemes de retribució, posant especial èmfasi en els complements salarials, per analitzar amb detall si es poden estar donant discriminacions indirectes per raó de sexe.</p> <p>A6.2. Equiparació dels complements salarials en cas que en l'estudi de l'acció A6.1. es detectin desajustos entre compensacions, requeriments i càrregues de feina en relació als llocs de treball.</p>	<p>I6.1. Estudi realitzat.</p> <p>I6.2. Mesures d'equiparació preses.</p>
<p>Objectiu 7. Establir mecanismes de correcció de la segregació laboral (tant horitzontal com vertical)</p>	<p>A7. Introduir les accions positives en els processos de selecció i promoció per tal, davant d'una situació d'igualtat de currículum entre persones de diferent sexe, optar per seleccionar o promocionar a la persona del sexe menys representat de la categoria de destí on s'inserirà.</p>	<p>I7. Inclusió de les accions positives dins els processos de promoció i selecció de manera formal.</p>
<p>Objectiu 8. Establir circuits d'accés a la formació igualitaris que permetin que totes les persones treballadores de l'Ajuntament tinguin el mateix accés al ventall formatiu.</p>	<p>A8. Fer públiques les possibilitats formatives en un mateix moment per a totes les persones que conformin la plantilla, a través de mecanismes que garanteixin que la informació arriba a tothom i que poden ser complementaris (via email, taulells informatius, informació per part del/la cap de l'àrea, amb un fulletó informatiu adjunt a la nòmina, etc.).</p>	<p>I8.1. Document de difusió realitzat. I8.2. Difusió realitzada.</p>
<p>Objectiu 9. Elaborar un Pla de Formació per a tota la plantilla basat en un diagnòstic de</p>	<p>A9. Elaborar un pla de formació basat en una detecció de necessitats organitzacionals, ajustat a les necessitats dels diferents llocs de treball</p>	<p>I9. Pla de formació realitzat.</p>

detecció de necessitats organitzatives.	i que incorpori una estratègia per igualar els coneixements entre homes i dones d'una mateixa àrea.	
Objectiu 10. Realitzar formacions en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	A10. Realitzar una formació oberta a tot el personal de l'Ajuntament de sensibilització en matèria d'igualtat dona-home.	I10.1. Formació realitzada. I10.2. Nombre de persones assistents a la formació.
Objectiu 11. Incorporar de manera sistemàtica l'ús d'un llenguatge neutre i no sexista.	A11.1. Elaborar un manual sobre la importància i l'ús del llenguatge no sexista.	I11.1. Manual realitzat.
	A11.2. Fer difusió del manual sobre llenguatge no sexista entre tota la plantilla, vetllant perquè arribi a totes aquelles persones encarregades de realitzar comunicacions tant internes com externes, a través de la pàgina web municipal, via email, taulell informatiu, o bé realitzant-ne còpies i repartint-les entre la plantilla.	I11.2. Difusió realitzada.
	A11.3. Designar una persona encarregada en matèria de llenguatge no sexista que revisi les comunicacions externes municipals.	I11.3. Persona designada.
Objectiu 12. Formar-se entorn a per què i com emprar el llenguatge no sexista.	A12. Realitzar una formació sobre llenguatge no sexista, especialment dirigida a aquelles persones que redacten les eines pels processos de selecció i contractació, i per aquelles que emeten i/o revisen les comunicacions externes municipals.	I12. Formació realitzada.
Objectiu 13. Incorporar la perspectiva de gènere a l'anàlisi de riscos laborals.	A13.1. Segregar dades de prevenció de riscos laborals per sexe.	I13.1. Dades segregades.
	A13.2. Revisar amb perspectiva de gènere l'estratègia de prevenció de riscos laborals.	I13.2.1. Revisió realitzada. I13.2.2. Modificacions estimades empreses.
Objectiu 14. Establir mecanismes de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	A14.1. Elaborar un protocol per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual dins l'organització.	I14.1. Protocol realitzat.
	A14.2. Difusió del protocol entre tota la plantilla.	I14.2. Difusió realitzada.
Objectiu 15. Garantir un espai diferenciat en els vestuaris de brigada i policia.	A15. Vetllar per establir espais diferenciats de vestuaris pel personal de brigada i policia, i en cas que no sigui possible, establir horaris diferenciats d'ús per homes i dones.	I15. Canvis en l'espai de vestuaris o en els horaris realitzats.
Objectiu 16. Difondre les mesures de	A16.1. Elaborar un full informatiu que reculli totes les mesures	I16.1. Document elaborat.

conciliació a l'abast de la plantilla que ofereix l'Ajuntament.

disponibles en matèria de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral de les quals disposa l'Ajuntament.

A16.2. Difondre aquest document entre tota la plantilla garantint que arriba a tothom.

I16.2. Difusió realitzada.

5. CALENDARI

A continuació s'exposa una proposta de calendarització de les accions basada en la prioritització duta a terme per les persones participants en el Delphy i per les participants en els Grups de Discussió:



OBJECTIUS	ACCIONS	INDICADORS	CALENDARI
Objectiu 1. Incorporar de manera formal i explícita el principi d'igualtat d'oportunitat entre dones i homes dins de tots els processos i polítiques municipals.	A1.1. Incorporar el principi d'ldO dins d'alguna secció de la web municipal de l'Ajuntament.	I1.1. Valor incorporat a la web.	2013
	A1.2. Declaració de manifest de compromís de treball amb les polítiques de gènere adjunt al pla d'igualtat que es faci arribar a tota la plantilla.	I1.2.1. Declaració elaborada. I1.2.2. Declaració enviada	2013
Objectiu 2. Establir mecanismes de difusió i comunicació sobre les polítiques de gènere que implementi l'Ajuntament.	A2. Publicitar totes les accions que s'emprenguin en matèria d'igualtat a un apartat de la web municipal creat a tals efectes.	I2. Revisió anual de publicació.	2014
Objectiu 3. Elaborar un Pla d'igualtat extern orientat a la ciutadania.	A3. Implementar un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes orientat a la ciutadania que parteixi de la incorporació del principi d'igualtat de manera transversal a totes les àrees de treball, processos i polítiques	I3.1. Pla d'igualtat extern calendaritzat. I3.2. Diagnòstic elaborat. I3.3. Pla realitzat.	2016

	públiques municipals.		
Objectiu 4. Garantir l'objectivitat en tots els processos de selecció, contractació i retribució.	A4.1. Dur a terme accions formatives al personal vinculat als processos de selecció i contractació en matèria de gènere.	I4.1. Acció formativa realitzada.	2015
	A4.2. Vetllar per garantir que en els processos de selecció hi hagi tribunals equilibrats entre homes i dones.	I5.2. Nombre de tribunals paritaris sobre el total de tribunals realitzats.	2013 en endavant
	A4.2. Publicitar internament els criteris d'assignació de salari, incloent-hi els dels incentius.	I4.2. Difusió realitzada.	2014
Objectiu 5. Elaborar unes fitxes de descripció de llocs de treball que permetin delimitar les tasques de cada lloc de treball de l'Ajuntament relacionades amb els objectius de cada categoria laboral i vinculades a un sistema de retribució amb criteris objectius.	A5.1. Elaborar unes fitxes de descripció de llocs de treball actualitzades, objectives i exhaustives en funció de cada lloc de treball per categoria professional, que delimiti les tasques de cada lloc de treball, i que estableixi una relació amb el sistema de retribució.	I5.1. Fitxes realitzades.	2014
	A5.2. Establiment de mecanismes de redistribució de tasques en funció de sou i categoria en aquells casos que les fitxes de descripció de llocs de treball revelin desajustos entre càrrega de feina i salari.	I5.2.1. Desajustos detectats. I5.2.2. Mesures d'anivellament empreses.	2015
	A6.1. Realitzar un estudi intern d'anàlisi amb perspectiva de gènere dels sistemes de retribució, posant especial èmfasi en els complements salarials, per analitzar amb detall si es poden estar donant discriminacions indirectes per raó de sexe.	I6.1. Estudi realitzat.	2015
Objectiu 6. Analitzar amb perspectiva de gènere dels sistemes de retribució	A6.2. Equiparació dels complements salarials en cas que en l'estudi de l'acció A6.1. es detectin desajustos entre compensacions, requeriments i càrregues de feina en relació als llocs de treball.	I6.2. Mesures d'equiparació preses.	2016
	A7. Introduir les accions positives en els processos de selecció i promoció per tal, davant d'una situació d'igualtat de currículum entre persones de diferent sexe, optar per seleccionar o promocionar a la persona del sexe menys representat de la categoria de destí on s'inserirà.	I7. Inclusió de les accions positives dins els processos de promoció i selecció de manera formal.	2014 en endavant

<p>Objectiu 8. Establir circuits d'accés a la formació igualitaris que permetin que totes les persones treballadores de l'Ajuntament tinguin el mateix accés al ventall formatiu.</p>	<p>A8. Fer públiques les possibilitats formatives en un mateix moment per a totes les persones que conformin la plantilla, a través de mecanismes que garanteixin que la informació arriba a tothom i que poden ser complementaris (via email, taulells informatius, informació per part del/la cap de l'àrea, amb un fulletó informatiu adjunt a la nòmina, etc.).</p>	<p>I8.1. Document de difusió realitzat. I8.2. Difusió realitzada.</p>	<p>2014 en endavant</p>
<p>Objectiu 9. Elaborar un Pla de Formació per a tota la plantilla basat en un diagnòstic de detecció de necessitats organitzatives.</p>	<p>A9. Elaborar un pla de formació basat en una detecció de necessitats organitzacionals, ajustat a les necessitats dels diferents llocs de treball i que incorpori una estratègia per igualar els coneixements entre homes i dones d'una mateixa àrea.</p>	<p>I9. Pla de formació realitzat.</p>	<p>2015</p>
<p>Objectiu 10. Realitzar formacions en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p>	<p>A10. Realitzar una formació oberta a tot el personal de l'Ajuntament de sensibilització en matèria d'igualtat dona-home.</p>	<p>I10.1. Formació realitzada. I10.2. Nombre de persones assistents a la formació.</p>	<p>2014</p>
<p>Objectiu 11. Incorporar de manera sistemàtica l'ús d'un llenguatge neutre i no sexista.</p>	<p>A11.1. Elaborar un manual sobre la importància i l'ús del llenguatge no sexista.</p>	<p>I11.1. Manual realitzat.</p>	<p>2015</p>
	<p>A11.2. Fer difusió del manual sobre llenguatge no sexista entre tota la plantilla, vetllant perquè arribi a totes aquelles persones encarregades de realitzar comunicacions tant internes com externes, a través de la pàgina web municipal, via email, taulell informatiu, o bé realitzant-ne còpies i repartint-les entre la plantilla.</p>	<p>I11.2. Difusió realitzada.</p>	<p>2015</p>
	<p>A11.3. Designar una persona encarregada en matèria de llenguatge no sexista que revisi les comunicacions externes municipals.</p>	<p>I11.3. Persona designada.</p>	<p>2015</p>
<p>Objectiu 12. Formar-se entorn a per què i com emprar el llenguatge no sexista.</p>	<p>A12. Realitzar una formació sobre llenguatge no sexista, especialment dirigida a aquelles persones que redacten les eines pels processos de selecció i contractació, i per aquelles que emeten i/o revisen les comunicacions externes municipals.</p>	<p>I12. Formació realitzada.</p>	<p>2015</p>
<p>Objectiu 13. Incorporar la perspectiva de gènere a l'anàlisi de riscos laborals.</p>	<p>A13.1. Segregar dades de prevenció de riscos laborals per sexe.</p>	<p>I13.1. Dades segregades.</p>	<p>2014 en endavant</p>

	A13.2. Revisar amb perspectiva de gènere l'estratègia de prevenció de riscos laborals.	I13.2.1. Revisió realitzada. I13.2.2. Modificacions estimades empreses.	2014
Objectiu 14. Establir mecanismes de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	A14.1. Elaborar un protocol per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual dins l'organització.	I14.1. Protocol realitzat.	2014
	A14.2. Difusió del protocol entre tota la plantilla.	I14.2. Difusió realitzada.	2014
Objectiu 15. Garantir un espai diferenciats en els vestuaris de brigada i policia.	A15. Vetllar per establir espais diferenciats de vestuaris pel personal de brigada i policia, i en cas que no sigui possible, establir horaris diferenciats d'ús per homes i dones.	I15. Canvis en l'espai de vestuaris o en els horaris realitzats.	Horaris, del 2014 en endavant. Espais 2015-2016
Objectiu 16. Difondre les mesures de conciliació a l'abast de la plantilla que ofereix l'Ajuntament.	A16.1. Elaborar un full informatiu que reculli totes les mesures disponibles en matèria de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral de les quals disposa l'Ajuntament.	I16.1. Document elaborat.	Finals 2013-2014
	A16.2. Difondre aquest document entre tota la plantilla garantint que arriba a tothom.	I16.2. Difusió realitzada.	Finals 2013-2014

6. DIFUSIÓ

A l'inici de tot el procés d'elaboració del diagnòstic i pla d'igualtat, l'Ajuntament de la Palma de Cervelló ho ha comunicat a tota la plantilla. A la vegada, va realitzar una presentació institucional per comunicar-ne el tret de sortida.

Durant el diagnòstic, hi hagut una participació molt elevada i positiva per part del personal, que han pres part d'alguna o vàries de les diferents metodologies que s'han emprat: qüestionaris, grups de discussió, entrevistes o Delphy.

Quan el pla estigui aprovat es comunicarà a tot el personal mitjançant un comunicat intern, via correu electrònic i taulells informatius, informant sobre les accions derivades del pla i el seu calendari d'execució. Alhora, es pot posar a disposició de qualsevol persona de la plantilla el Pla d'Igualtat íntegre.

També serà convenient anar informant de com evoluciona el desplegament del PI un cop aquest s'engegui, per tal d'anar informant dels avanços i objectius assolits a través de diversos canals, com ara, el correu electrònic, i els taulells d'anuncis.

Per altra banda, es facilitaran recursos al personal de l'Ajuntament de la Palma de Cervelló per que les persones col·laboradores puguin donar la seva opinió sobre l'aplicació del pla, resultats, suggeriments, etc.

7. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Durant el període establert per a l'aplicació del pla es farà un seguiment semestral per part de la persona designada a efectes de fer un seguiment del PI de l'Ajuntament de la Palma de Cervelló, per tal d'avaluar els objectius parcials assolits i com s'està desenvolupant el procés. Per facilitar aquesta tasca es farà servir la fitxa que s'adjunta (veure Annex 1).

Durant tot el seguiment i les avaluacions la mesura bàsica per avaluar si s'està seguint el procés estipulat seran els indicadors i la calendarització.

La primera acció de seguiment tindrà lloc al desembre del 2013, quan s'avaluarà les accions realitzades el darrer trimestre de l'any. A partir d'aleshores, serà convenient avaluar el procés de desplegament del pla **cada 6 mesos**.

Un cop finalitzat el procés de desplegament de tot el PI, l'any 2016, també serà convenient fer una memòria final per avaluar quins han estat els objectius assolits.

8. ANNEX. Fitxa de seguiment de les accions

PLA DE IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE L'AJUNTAMENT DE LA PALMA DE CERVELLÓ

NOM DE L'ACCIÓ	
Objectiu d'on es desprèn	
Indicador/s	
Calendari d'execució	Pressupost estimat
Persona o persones responsables de dur-les a terme	
Acció/ns de seguiment	
Resultats accions trimestrals de seguiment	
Resultat final	