



*Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a
l'Ajuntament de Deix.*

2020-2024

Setembre 2020

teis servicis
de consultoria

CONTINGUT

1. INTRODUCCIÓ.....	2
1.1. MARC LEGAL EN EL QUE S'ENQUADRA EL PLA	3
2. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D'IGUALTAT	4
2.1. ¿QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?	4
2.2. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT.....	4
2.3. VIGÈNCIA DEL PLA.....	5
2.4. ÀMBIT D'APLICACIÓ	5
3. COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT AMB LA IGUALTAT	5
4. ÀREES D'ACTUACIÓ	6
5. OBJECTIUS GENERALS DE PLA D'IGUALTAT.....	9
6. OBJECTIUS ESPECÍFICS I ACCIONS	11
7. COMISSIÓ D'IGUALTAT. SEGUIMENT DE LA IMPLANTACIÓ	24
8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	25
ANNEX I: DEFINICIONS D'INTERÈS	27

1. INTRODUCCIÓ

El Consell de Govern, a proposta de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques, en la sessió de 8 de juliol de 2016, va adoptar la decisió d'impulsar la implantació de mesures dirigides a fomentar la igualtat entre dones i homes en les entitats que conformen el sector públic autonòmic.

Partint de la premissa que la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes s'ha de materialitzar en les administracions públiques, va sorgir la necessitat d'elaboració i posteriors actualitzacions d'un pla d'igualtat d'oportunitats per al personal de **l'Ajuntament de Deià**.

Aquest Pla d'igualtat no s'ha desenvolupat només per complir amb la llei, sinó que es tracta d'un projecte, amb accions concretes i mesures fermes per tal de reduir al màxim les desigualtats de gènere que hagin sortit reflectides al diagnòstic previ. També és el resultat d'un procés en el que ha participat la pràctica totalitat de la plantilla, gerència i la representació legal dels treballadores i les treballadores.

El 7 de febrer de 2020, a **l'Ajuntament de Deià** es va crear una Comissió d'Igualtat Paritària.

1.1. MARC LEGAL EN EL QUE S'ENQUADRA EL PLA

A l'Estat espanyol, la **Constitució de 1978** proclama en el seu Article 1: "*Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic, la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític*".

Així mateix, l'Article 14, escomet el "*dret a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe*"; i, per la seva banda, l'Article 9.2 "*consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de la persona i dels grups en què s'integra, sigui real i efectiva*".

El ple reconeixement de la igualtat formal en l'àmbit jurídic es va completar amb l'aprovació de la **Llei Orgànica, 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEMH)**, dirigida a fer efectiva aquesta igualtat real, remenant els obstacles que impedeixen aconseguir-la. L'Article 45.1 de la LOIEMH obliga les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i per a això hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau, acordar, amb la representació legal dels/ de les treballadors/es.

Per altre banda, al **Decret 24/2015, de 7 d'agost**, de la presidenta de les Illes Balears, estableix com competències a exercir per la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques la gestió, l'impuls i la coordinació de les polítiques i els plans d'igualtat entre les dones i els homes empleats públics de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Des del punt de vista també autonòmic, cal destacar la **Llei 11/2016, de 28 de juliol**, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears. Aquesta llei té per objecte establir i regular els mecanismes i dispositius, com també les mesures i els recursos, dirigits a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits, etapes i circumstàncies de la

vida. Aquesta llei és aplicable a les administracions públiques de les Illes Balears. Tant la Llei orgànica 3/2007 com la Llei 11/2016, de caràcter autonòmic, obliguen les entitats locals a aprovar plans d'igualtat.

Cal assenyalar les noves competències pròpies dels municipis en matèria d'igualtat i violència de gènere. El 3 d'agost es va publicar en el BOE el **Reial decret llei 9/2018, de 3 d'agost**, de mesures urgents per al desenvolupament del Pacte d'Estat contra la violència de gènere. La disposició final primera de l'esmentada norma modifica la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, i hi afegeix un paràgraf o), a l'apartat 2 de l'article 25 de la Llei, amb la redacció següent:

Aquesta modificació legislativa és significativa perquè atribueix als municipis competències pròpies en les matèries de promoció de la igualtat entre homes i dones, com també contra la violència de gènere, que hauran d'exercir en els termes de la legislació de l'Estat i de la comunitat autònoma.

El RDL 9/2018 també preveu, a la disposició final tercera, la distribució de fons destinats al compliment del Pacte d'Estat en matèria de violència de gènere, assignats als ajuntaments per programes dirigits a l'erradicació de la violència de gènere. Aquesta línia d'ajuts es configura com una transferència finalista i directa als ens locals, prevista a la disposició final sisena de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2018.

Finalment, en el **Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març** de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, s'estableixen noves obligacions entre les quals destaca l'obligada inscripció de el Pla en el Registre de Plans d'Igualtat d'empreses de la Direcció General de Treball i de les autoritats laborals de les Comunitats Autònomes (article 46.5 LO 3/2007).

2. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D'IGUALTAT

2.1. ¿QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures d'igualtat i accions positives que persegueix integrar el principi d'igualtat entre dones i homes a les organitzacions. Les característiques que regeixen el pla són:

Està dissenyat per al conjunt del personal, no està dirigit exclusivament a les dones.

Adopta la transversalitat de gènere com un dels seus principis rectors i una estratègia per fer efectiva la igualtat entre dones i homes. Això implica incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de l'organització, en totes les seves polítiques i a tots els nivells.

Considera com un dels seus principis bàsics, la participació a través del diàleg i cooperació de les parts (gerència, responsables i conjunt de la plantilla).

És preventiu, eliminant qualsevol possibilitat de discriminació futura per raó de sexe.

Té coherència interna, és dinàmic i obert als canvis en funció de les necessitats que vagin sorgint a partir del seu seguiment i avaluació.

Parteix d'un compromís de les entitats públiques, que garanteixen els recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.

2.2. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT

El pla d'igualtat s'estructura en els següents apartats:

- **Diagnòstic de la situació** de partida de dones i homes a l'entitat. S'ha dut a terme un diagnòstic de situació que es va realitzar a partir de l'anàlisi de la informació quantitativa i qualitativa aportada per l'ajuntament (característiques de la plantilla, accés, contractació i condicions de treball, promoció, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, assetjament sexual i per raó de sexe, política de comunicació i sensibilització en Igualtat i formació).
- **Pla d'Igualtat:** Programa d'actuació elaborat a partir de les dades actualitzades de l'anterior diagnòstic i de les mancances detectades en matèria de gènere. Així doncs, s'estableixen els objectius a assolir per fer efectiva la igualtat, les mesures i accions positives necessàries per aconseguir els objectius assenyalats, un calendari d'implantació i indicadors i/o criteris de seguiment de les accions.
- El programa d'actuacions té una doble finalitat; d'una banda, definir les mesures correctores de les desigualtats existents i de l'altra, especificar mesures que garanteixin que tots els processos que es realitzen en l'organisme públic, tenen integrat el principi d'igualtat entre sexes.
- **Seguiment i avaluació** del compliment del pla, a través de les persones designades per cada part que recullin informació sobre el seu grau de realització, els seus resultats i el seu impacte a la l'ajuntament.

2.3. VIGÈNCIA DEL PLA

Per assolir els objectius d'aquest pla per mitjà de les mesures acordades, es determina un **termini de vigència de 4 anys**, a comptar des de la seva signatura. A la meitat, transcorreguts dos anys, és necessari fer una revisió del compliment del pla.

Finalitzat el termini acordat, començarà l'elaboració del següent pla, i ha de fixar el termini de constitució de la comissió negociadora almenys, amb dos mesos d'antelació a la finalització d'aquest.

Fins que no s'acordi un nou pla continuarà la vigència de l'anterior i les funcions establertes per la comissió de seguiment.

2.4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest pla d'Igualtat és d'aplicació per a tot el personal de **l'Ajuntament de Deià**, qualsevol que sigui la seva categoria professional.

3. COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT AMB LA IGUALTAT

El personal de **l'Ajuntament de Deià**, representat per la **Batllia** i en particular, la **Regidoria d'Igualtat** ha demostrat un compromís per dur a terme aquest Pla d'igualtat de gènere específic per al personal del consistori.

Per a l'elaboració d'aquest pla 2020-2024, s'ha pres com a referència el diagnòstic de la situació elaborat a l'inici del 2020, sobre la posició de les dones i homes dins d'aquest organisme, per detectar la possible presència de discriminacions i desigualtats que puguin existir, en referència a la igualtat de gènere i que requereixin adoptar una sèrie de mesures destinades a la seva eliminació i correcció.

Aconseguir la igualtat real suposa no només evitar les discriminacions per raó de gènere (basades en el diferent tracte rebut per i de les persones en funció del gènere al qual pertanyen), sinó també, advocar per la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la cultura organitzativa i les polítiques d'igualtat d'oportunitats, la discriminació i l'assetjament sexual i per raó de sexe, el llenguatge igualitari, l'accés, la promoció i les condicions de treball, les retribucions, la formació, la conciliació i la coresponsabilitat, la violència masclista i la sensibilització cap al col·lectiu LGTBI.

És una aposta més forta per conscienciar, aprofundir en la formació de tot el personal i eliminar tota pràctica que pugui estar impedit **la plena igualtat a l'ajuntament**.

A més, es fa necessària una total transversalitat en la implantació de les polítiques d'igualtat i és imprescindible la feina i la implicació de tothom per aconseguir el que hauria de ser la norma i no l'excepció: **que dones i homes rebin el mateix tracte i tinguin els mateixos drets i consideracions en tots i cadascun dels àmbits de la seva vida**.

Àrees d'actuació

4. ÀREES D'ACTUACIÓ

Àrea 1: Cultura en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Les actuacions de l'ajuntament de Deià, en matèria d'Igualtat d'oportunitats, estan lligades a la percepció generalitzada, tant del personal, com de càrrecs de responsabilitat, cap a l'expressió del compromís de la Batllia i de la pròpia entitat, amb el principi d'igualtat entre dones i homes i com aquest impregna la seva cultura organitzativa. Els elements que componen la cultura organitzativa no són conceptes abstractes, sinó que a l'entitat es transformen en actituds i formes d'actuar. És important captar aquestes últimes i analitzar-les, per trobar vies de transmissió de valors lligats a la Igualtat.

Àrea 2: Llenguatge igualitari i comunicació.

La comunicació a l'ajuntament ha de possibilitar que, el que passa es conegui, que l'important sigui compartit i que l'entitat es projecti en la societat. Perquè hi hagi millores en igualtat, han d'existir una sèrie d'actuacions i que, a més, aquestes siguin conegudes. Pel que fa a la comunicació, no només serà important què comuniquem, sinó com ho fem, evitant d'aquesta manera incoherències que puguin sorgir entre el que l'entitat porta a terme a l'elaborar millores en l'àmbit de la Igualtat i el que es pugui comunicar, transmetent de una forma sexista, és a dir, de forma discriminatòria.

El llenguatge, a més, ajuda a que es canviïn conceptes i postures, com a eina d'estructuració mental del món.

ÀREA 3: Accés, promoció i provisió al lloc de feina.

La política d'accés i contractació és la que impregna tots els processos d'incorporació a l'ajuntament. Aquesta política s'ha d'orientar de manera que eviti que el gènere o la situació personal d'algú, sigui un condicionant en el procés de selecció. Es tracta d'analitzar, en definitiva, els processos de reclutament i selecció per tal d'avaluar el grau de neutralitat des del punt de vista del gènere. També s'analitzen les percepcions, imatges, estereotips i creences sobre si hi ha qualitats femenines i masculines per a la valoració de l'acompliment en els diferents llocs de treball, l'accessibilitat de dones i homes a cada lloc i si n'hi ha, les inclinacions i preferències de dones i homes.

L'accés al desenvolupament professional i a la promoció ha de permetre l'evolució dins de l'entitat i aquesta, a més, ha de vigilar els processos de promoció i desenvolupament, perquè es vetlli per la no discriminació de dones en llocs de responsabilitat.

Àrea 4: Condicions de treball i anàlisi retributiva.

Determinar les condicions de treball del personal particularment, per evitar, en la mesura del possible, greuges comparatius en conceptes salarials, condicions, complements (específic, de destí, antiguitat, etc.)

Àrea 5: Formació

Assegurar l'accés a la formació en totes les categories professionals i que aquesta sigui neutral; facilitant capacitació a aquelles persones que més dificultats tenen i que pertanyen al col·lectiu menys representat, perquè aquesta formació pugui ser un suport pel seu desenvolupament professional. Afavorir la formació en temes d'igualtat de gènere, sensibilització i promoció de la mateixa.

Àrea 6: Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

La prevenció de la salut de les dones ha de tenir present, no només el factor biològic relacionat amb la capacitat reproductora de les dones, sinó les diferències corporals, de socialització, de rols a exercir i d'exigències afegides a la parada. Des de salut laboral, s'ha de tenir en compte el fenomen conegut com a "sostre de vidre", que fa referència a les barreres amb què es troben les dones per accedir a càrrecs de responsabilitat, l'extrema dedicació i esforç i com repercuteix en la salut laboral de les dones. Dins d'aquesta àrea, mereixen especial atenció també a aquelles mesures encaminades a prevenir l'assetjament a la feina, tant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

La política de l'ajuntament ha de donar prioritat a la incorporació d'un codi de conducta i un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe conegut per la plantilla.

Àrea 7: Conciliació i coresponsabilitat.

Entenem la conciliació de la vida personal, familiar i laboral com la possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar; el laboral i el social d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per a desenvolupar-se en els diferents àmbits de la vida.

La conciliació de la vida laboral, personal i familiar és totalment necessària perquè tant homes com dones tinguin les mateixes oportunitats laborals. Per això, cal facilitar en la mesura del possible, tant a homes com a dones, horaris i realització de formacions flexibles, o una bona difusió pel millor coneixement de les mesures de conciliació que posseeix l'entitat, entre d'altres, per a un millor coneixement d'aquestes. Es tracta igualment, d'afavorir una major coresponsabilitat dels homes en l'ús de determinats drets de conciliació familiar, personal i laboral.

Àrea 8: Violència masclista

Davant d'una conjuntura social de màxima gravetat, l'abordar la violència masclista, com a manifestació de la discriminació, de la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'ha convertit en una estratègia transcendental de la gestió de persones. La empreses i l'equip humà que les conformen tenen una important responsabilitat en aquest aspecte com a agents clau en la societat i la sensibilització de el personal, així com contribuir a el desenvolupament d'un món més just i menys desigual.

Àrea 9: Col·lectiu LGTBI.

De la mateixa forma, cal una conscienciació absoluta cap al col·lectiu LGTBI i a la diversitat sexual, també dins les empreses, tant públiques com privades.



Objectius generals del Pla d'Igualtat

5. OBJECTIUS GENERALS DE PLA D'IGUALTAT

La negociació i adopció del present Pla d'Igualtat té com a objectiu avançar en la igualtat de gènere, incloent per a això, accions que derivin en aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones.

En concret, des de la fase de diagnòstic, i prenent com a punt de partida l'informe final de la diagnosi de situació, objecte d'anàlisi, s'han establert els següents objectius generals:

- Avançar en la Igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones i assegurar que la comunicació interna i externa promouen una imatge inclusiva.
- Garantir processos de selecció que compleixin el principi d'igualtat de tracte i oportunitats, i promoure la presència equilibrada entre dones i homes en tots els àmbits de l'empresa.
- Vigilar l'aplicació de la política salarial per a garantir la igualtat retributiva en treballs d'igual valor.
- Sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i oportunitats a la plantilla en general i, especialment, al personal relacionat amb l'organització de l'empresa, per garantir l'objectivitat i la igualtat entre dones i homes en tots els processos.
- Fomentar la presència de criteris d'igualtat en tots els processos relatius a l'àrea de promoció.
- Facilitar l'exercici dels drets de conciliació, informant d'ells i fent-los accessibles a tota la plantilla.
- Introduir la perspectiva de gènere en la política de salut laboral i garantir que tota la plantilla gaudeixi d'un entorn de treball lliure de situacions d'assetjament.

Objectius específics
i accions

6. OBJECTIUS ESPECÍFICS I ACCIONS

ÀREA 1: Cultura de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Descripció Objectiu General		Incorporar els valors d'Igualtat i equitat a l'Ajuntament. Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere a totes les accions de l'entitat.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Garantir la incorporació i posterior continuïtat dels valors d'igualtat i equitat a l'ajuntament.	Dissenyar i enviar, per part de Batllia i regidoria, una nota informativa de difusió del compromís de l'ajuntament en matèria d'Igualtat amb motiu del nou Pla d'Igualtat.	1. Nota informativa elaborada. 2. Llista de destinataris. 3. Nota informativa enviada.	3Q 2020
2	Difondre el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament tant interna com externament (personal, empreses proveïdores, ciutadania a través de les xarxes socials, etc.)	Crear un espai d'informació on es doni accés a tots els comunicats d'Igualtat (normativa, pla, recomanacions, etc.) i posar a l'abast de tot el personal.	1. Dispositiu habilitat 2. Informació disponible per consulta.	4Q 2020
		Comunicar a tota la plantilla de l'ajuntament el Pla d'igualtat per assegurar la visibilitat del projecte.	1. Nre. de persones a qui s'ha comunicat/Total plantilla.	3Q 2020
		Publicar a les xarxes socials de l'Ajuntament, les mesures que es duen a terme al Pla d'Igualtat així com informació relativa d'interès.	1. Xarxes socials habilitades. 2. Data de les publicacions realitzades.	Durant la vigència del Pla.
3	Comptar amb una persona per liderar i coordinar les estratègies en matèria d'Igualtat.	Nomenar a una persona responsable d'Igualtat per a que coordini el seguiment i l'avaluació del Pla.	1. Persona assignada.	4Q 2020
4	Donar les eines formatives i informatives necessàries a la Comissió d'Igualtat per a que desenvolupin les seves tasques i funcions com equip dinamitzador del Pla d'Igualtat.	Organitzar un taller de formació específic en Igualtat, de manera que coneguin els conceptes, la legislació, els procediments d'actuació i d'altres coneixements tècnics.	1. Definir continguts del taller. 2. Nombre de accions impartides. 3. Membres del C.IGL. que han assistit / total membres.	4Q 2020
5	Garantir la transversalitat del principi d'Igualtat en l'elaboració i l'execució de les disposicions normatives, definició i pressupostació en tots els àmbits i desenvolupament del conjunt de totes les activitats.	Revisar la integració de la perspectiva de gènere en la gestió de personal, pressupostació, comunicació, contractació, etc.	1. Nombre d'àrees revisades. 2. Nombre d'àrees modificades amb perspectiva de gènere.	Durant la vigència del Pla

ÀREA 1: Cultura de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Descripció Objectiu General		Incorporar els valors d'Igualtat i equitat a l'Ajuntament. Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere a totes les accions de l'entitat.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
6	Crear documents gràfics d'informació i realitzar difusió de la mateixa en matèria d'igualtat	Elaboració d'un còdig de bones pràctiques que inclogui ítems en matèria d'Igualtat.	1. Còdig de bones pràctiques elaborat. 2. Persones que han rebut el còdig.	4Q 2020
		Elaboració d'una Infografia informativa que mostri els punts més importants del Pla d'Igualtat.	1. Definició dels punts que es volen impulsar. 2. Infografia elaborada. 3. Canals a on es visibilitza la infografia.	4Q 2020
		Difusió de la Infografia i el Còdig de bones pràctiques a través de tots els canals de comunicació interns.	1. Nombre de persones que ha rebut documentació/total plantilla.	1Q 2021
7	Visibilitzar a homes i dones de la forma més equitativa possible.	Definir mecanismes per a assegurar una presència equilibrada d'homes i dones en actes públics o comissions de treball.	1. Criteris definits i aplicats 2. Nre. d'actes i percentatge de dones/total persones.	Durant la vigència del Pla
8	Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida, l'elaboració i la difusió de la informació.	Acordar amb als/les caps d'àrea per a la re-elaboració de formularis i altre documentació específica de l'ajuntament, incloent la variable de gènere, i obtenir així dades estadístiques desagregades per sexes.	1. Relació de documents a adaptar. 2. Nombre de documents adaptats/nombre total documents.	1Q 2021
9	Fomentar bones pràctiques amb les empreses col·laboradores de l'ajuntament en matèria d'Igualtat.	Revisar els criteris d'Igualtat de licitació, adjudicació i execució per a la contractació d'empreses externes a la instrucció de clàusules socials.	1. Revisió i enumeració de criteris. 2. Nombre mesures adoptades sobre els mínims que marca la llei a la instrucció.	Durant la vigència del Pla
		Revisar l'acompliment de la inclusió de les clàusules socials als documents de subcontractació o licitacions, com a requisit valorable per a la contractació.	1. Nombre de contractes revisats/total de contractes.	4Q 2020
		Continuar amb les agendes d'actes del 8 de Març, Dia de les Dones, i del 25 de Novembre (semanal), Dia contra la Violència cap a les Dones, accions en matèria d'igualtat i/o prevenció de les violències masclistes adreçades específicament al personal de l'Ajuntament.	1. Nre. d'accions realitzades/previstes 2. Grau de participació (gènere, àrea, categoria professional)	Durant la vigència del Pla
10	Seguiment del Pla. Controlar a través de diferents mecanismes, l'avanç de les accions del Pla d'Igualtat, així com el seu impacte en la plantilla.	Comissió d'Igualtat: convocar reunions trimestrals per a un correcte seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.	1. Núm. reunions Comissió/any 2. Actes de les reunions celebrades.	Durant la vigència del Pla
		Elaborar un informe que analitzi de forma anual el nombre de mesures implantades en referència al Pla d'Igualtat de , estudiar els obstacles sorgits i les correccions dutes a terme.	1. Nombre de mesures dutes a terme anualment. 2. Nombre de desviacions detectades. 3. Informe de seguiment.	Q4 2021/2022/2023
		Elaborar un informe a la finalització del Pla, que reflecteixi l'evolució de la implantació de les mesures, la re-adaptació si ha estat necessària i els obstacles trobats (si n'hi ha), per a dur a terme les accions. Així mateix, contemplarà les línies per les quals el següent pla haurà de treballar.	1. Informe final	Q3 2024

ÀREA 2: Llenguatge igualitari i comunicació.

Descripció Objectiu General		Consolidar la comunicació interna i externa de l'ajuntament des de la perspectiva de gènere i garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu a la totalitat de les comunicacions.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Millorar les vies de comunicació mitjançant la implantació de nous canals i agilitzant els ja existents de manera que la comunicacions pugui fer-se el més fluida possible.	Dissenyar un Pla de comunicació que marki les directrius en que l'Ajuntament es comunica amb el personal intern, a través de diferents procediments, i en el que s'estableixin de forma clara els objectius que es volen aconseguir, facilitant així les tasques i accions que es duen a terme. Entre d'altres: - Realitzar reunions periòdiques entre responsables i personal. - Realitzar reunions periòdiques entre els diferents departaments. - Utilitzar eines informàtiques que permetin treballar de forma paralela desde diferents espais (google drive, slack, etc.).	1. Noves vies de comunicació implantades. 2. Nombre de procediments creats. 3. Vies de comunicacions creades i útils per a la plantilla.	Q1 2021
		Difondre el nou Pla de Comunicació a través de reunions (o d'altres accions), de manera que tot el personal siga informat dels nous procediments.	1. Nombre de persones informades.	Q1 2021
2	Transmetre la informació per al correcte ús d'un llenguatge neutre, de forma que el personal pugui tenir les eines necessàries per utilitzar-ho	Elaborar una Guia d'usos no sexistes del llenguatge.	1. Guia elaborada.	Q1 2022
		Difondre la Guia d'usos no sexistes del llenguatge a tota la plantilla a través del correu electrònic.	1. Accions de difusió de la guia.	Q1 2022
		Formació en llenguatge inclusiu a la persona responsable de fer els comunicats.	1. Formació a la persona responsable de comunicació	Q4 2022
		Realitzar accions formatives sobre l'us de llenguatge no sexista i inclusiu, a totes les persones que elaboren escrits i documentació (interna i externa).	1. Nombre de cursos digitals realitzats. 2. Nombre de persones formades/Nombre total persones.	Q4 2022

ÀREA 2: Llenguatge igualitari i comunicació.

Descripció Objectiu General		Consolidar la comunicació interna i externa de l'ajuntament des de la perspectiva de gènere i garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu a la totalitat de les comunicacions.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
3	Establir els mecanismes necessaris per a que tota la documentació del consistori s'adapti a la perspectiva de gènere.	Posar en marxa accions i campanyes necessàries perquè tota norma, escrit administratiu, formulari o web institucional, respecti l'ús del llenguatge no sexista i no suposi un menyspreu per raó de sexe.	1. Nombre de campanyes/accions de recordatori ús llenguatge inclusiu.	Q3 2022
		Assegurar un llenguatge inclusiu en el Catàleg de Llocs de feina i la Denominació dels llocs de treball.	1. Realització del Catàleg de Llocs de feina i la RLLT amb un llenguatge inclusiu.	Q4 2020
		Realitzar una revisió i actualització de documentació oficial, registres, plantilles i rotulació/senyalització i adaptar-los amb llenguatge inclusiu.	1. Nombre de textos a revisar. 2. Nombre de textos modificats. 3. Nombre de ròtuls i senyals revisats i llistats. 4. Nombre de ròtuls i senyals adaptats	Q1 2022
4	Vigilar la imatge pública de l'ajuntament, de manera que no es reproduïxin estereotips ni imatges sexistes.	Revisar els continguts i imatges que s'utilitzin per dur a terme les comunicacions que mostrin un tractament igualitari entre dones i homes tant a la web com a les diferents xarxes socials.	1. Registre d'imatges sexistes detectades i modificades. 2. Documents i publicacions revisades.	Q1 2022
		Sempre que sigui possible, que la imatge pública dels/les regidors/es sigui el més igualitària possible en l'aparició d'imatges, comunicats o d'altres.	1. Nombre de comunicats enviats a la ciutadania, amb les dades desagregades per sexe. 2. Nombre d'imatges en les que apareixen regidors/res.	Durant la vigència del Pla
		Establir mecanismes que garanteixin una imatge externa no sexista en la publicitat, en les publicacions de l'ajuntament, a les xarxes socials i a la web, visibilitzant la dona en aquells col·lectius en els que es troba infrarrepresentada.	1. Nombre de publicacions realitzades amb perspectiva de gènere.	Durant la vigència del Pla

ÀREA 3: Accés, promoció i provisió al lloc de feina

Assegurar una real igualtat d'accés i oportunitats entre els gèneres en l'accés i la provisió dels llocs de feina.

Descripció Objectiu General		Assegurar una real igualtat d'accés i oportunitats entre els gèneres en l'accés i la provisió dels llocs de feina.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Desenvolupar un procediment i criteris d'accés al lloc de feina, amb perspectiva de gènere.	Elaboració d'un procediment d'accés que garanteixi la Igualtat d'oportunitats en el cas de que es realitzin entrevistes i adaptat als requisits de cada incorporació.	1. Procediment elaborat	Q2 2021
		Establir que les preguntes realitzades a les entrevistes d'accés s'enquadrin exclusivament amb els requeriments del lloc de feina, elaborant un guió amb preguntes no permeses i preguntes lícites.	1. Descriure temes/referències que no es poden demanar. 2. Llistat preguntes no permeses. 3. Guió de preguntes lícites.	Q3 2021
		Incloure als processos d'accés, les formacions relacionades amb la Igualtat de gènere com a mèrit en tots els llocs de treball, amb el barem que determini la convocatòria.	1. Revisió de les bases. 2. Inclusió com a mèrit de formació relacionada amb igualtat.	Q1 2023
		Realitzar un taller de formació relatiu a la igualtat de gènere en matèria d'accés al lloc de feina.	1. Taller realitzat 2. Nre. de participants/plantilla total.	Q1 2022
		Revisar i eliminar dels impresos de sol·licitud i de les entrevistes d'accés (en el cas que n'hi hagi), qualsevol pregunta de contingut sexista o sobre la vida personal de les persones candidates.	1. Documents revisats 2. Continguts eliminats.	Q2 2021
		Es procurarà que en la composició de tribunals i òrgans de contractació de personal, com també en les comissions de valoració, es respecti el principi de presència equilibrada entre dones i homes.	1. Nre. i definició de mecanismes impulsats per evitar el desequilibri.	Durant la vigència del Pla
		Garantir un tractament igualitari en el contingut i en les imatges que s'utilitzin per dur a terme les polítiques de personal (accés, provisió, formació, borses, etc.).	1. Nombre de documents/imatges amb perspectiva de gènere publicats anualment.	Durant la vigència del Pla
Donar a conèixer les ofertes d'ocupació pública de l'ajuntament a través de les xarxes socials, garantint la total transparència de les convocatòries.	1. Data de notificació a les xarxes socials de les ofertes disponibles.	Durant la vigència del Pla		

ÀREA 3: Accés, promoció i provisió al lloc de feina

Descripció Objectiu General		Assegurar una real igualtat d'accés i oportunitats entre els gèneres en l'accés i la provisió dels llocs de feina.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
2	Contribuir a l'augment de la presència de les dones en llocs de responsabilitat.	Impulsar la presència i participació de les dones en els llocs de treball de responsabilitat, incloent-hi en el pla de formació que es realitzi, que en els cursos que tinguin per objecte reforçar les habilitats directives, es procurarà, dins les possibilitats, reservar un percentatge de places per a les dones.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre de cursos realitzats 2. Nombre participants/Nombre total persones 3. Nombre de dones inscrites /total dones 4. Nombre dones llocs de responsabilitat/total llocs responsabilitat 5. Evolució anual d'increment promocions a llocs de responsabilitat. 	Durant la vigència del Pla
3	Incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere per garantir la integració del principi d'Igualtat de dones i homes en els procediments d'accés, promoció interna i provisió.	En el cas que hi hagi infrarepresentació d'homes o dones en una categoria, s'ha d'establir en la convocatòria de provisió, d'accés o de promoció interna, que, si dues o més persones obtenen la mateixa puntuació, se seleccionarà la persona que pertanyi al col·lectiu menys representat (establint un equilibri comprès entre els percentatges 60% - 40%), sempre que no concorrin en el / l' altre candidat / a, circumstàncies que justifiquin que no s'apliqui la mesura (per exemple la pertinença a un altre col·lectiu amb dificultats especials)	1. Nombre de convocatòries realitzades amb l'aplicació d'aquesta mesura vs. total convocatòries.	Durant la vigència del Pla
		Per als processos selectius (accés, provisió, etc.), es realitzaran estudis que determinin el percentatge desagregat per sexes de: les persones admeses, les persones aprovades i les persones adjudicades a un lloc de treball, en aquest darrer cas, si es cau.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar taula excel on s'inclouguin les dades de cada procés. <ul style="list-style-type: none"> - Presentades - Admeses - Aprovades - Adjudicades - Segregades per sexe i en ordre d'adjudicació. 	Q4 2022

leis

ÀREA 4: Condicions de treball i anàlisi retributiva.

Descripció Objectiu General		Eliminar les desigualtats per raó de sexe en matèria retributiva i garantir unes condicions de treball que contemplin la igualtat de gènere.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Revisar els conceptes i complementes salarials per tal de garantir la màxima equitat interna en tots els sentits, incloent el concepte de gènere.	Realitzar un estudi per analitzar si, per raó de sexe, els diferents conceptes salarials i les diferents categories professionals i ocupades majoritàriament per dones des del seu origen, tenen complementes inferiors a les ocupades majoritàriament per homes, sense cap causa que ho justifiqui.	1. Nº de diferències trobades, si es cau. 2. Conceptes salarials revisats.	Q3 2022
		Realitzar propostes d'actuació derivades dels estudis, si es cau fer-les.	1. Nombre de propostes realitzades.	Q3 2022
2	Concretar la situació laboral de tota la plantilla i prendre decisions referents a les funcions, responsabilitats.	Desenvolupar la Relació dels llocs de treball, com a eina bàsica de gestió dels recursos humans per tal de prendre decisions més rigoroses pel que respecte a les condicions i responsabilitats i consegüentment, aspectes retributius.	1. RLLT realitzada i consensuada.	Q1 2022
		Elaborar la Descripció completa de llocs de treball de l'ajuntament, com a eina bàsica de gestió dels recursos humans per tal de prendre decisions més rigoroses pel que respecte a les condicions i responsabilitats i consegüentment, aspectes retributius.	1. Catàleg de llocs de treball elaborat i consensuat.	Q1 2021

ÀREA 5: Formació.

Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la formació sense discriminació.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Elaborar un Pla de formació amb perspectiva de gènere.	Recollir les necessitats formatives de la plantilla, a través de la realització de qüestionaris a la totalitat de la plantilla anualment.	1. Detecció de necessitats (qüestionari) realitzat. 2. Informe anual de conclusions.	Q2 2021
		Incloure a la detecció de necessitats formatives preguntes específiques de l'interès per la formació en cursos de gènere, diversitat sexual o violència masclista.	1. Preguntes incloses gènere. 2. Respostes del personal/total persones, amb les dades desagregades per sexe.	Q2 2021
		Incloure a la detecció de necessitats formatives preguntes específiques de l'interès per la formació relacionada amb el lloc de treball i formació per al desenvolupament professional.	1. Preguntes incloses amb aquestes variables. 3. Respostes del personal/total persones amb les dades desagregades per sexe, de manera que puguin detectar diferències per gènere, si n'hi ha.	Q2 2021
		Disseny i elaboració d'un pla de formació anual, que contempli, entre d'altres: - Cursos a realitzar. - Calendari previst d'actuació. - Els horaris orientatius de les accions formatives. - Seguiment del Plan de formació.	1. Elaboració del Pla de Formació. 2. Posada en marxa del pla de formació.	Q3 2021
		Indicar a als/a les docents externs/nes, de l'obligació de respectar la perspectiva de gènere en els materials i el llenguatge utilitzats.	1. Document informatiu creat. 2. Anàlisi de material i llenguatge utilitzat a través de l'enquesta d'avaluació o valoració del curs.	Durant la vigència del Pla
		Realitzar seguiments del pla de formació, amb la incorporació de la perspectiva de la plantilla, de forma que s'avalui l'efectivitat i la qualitat de la formació així com la satisfacció del personal, amb les dades desagregades per sexe.	1. Avaluació de l'efectivitat i qualitat de la formació de l'acció formativa/total accions. 2. Avaluació de la satisfacció de la plantilla 3. Avaluació de necessitat de realitzar altres cursos a la finalització del curs/ total cursos.	Durant la vigència del Pla
		Avaluar l'aplicabilitat dels coneixements adquirits, tal com la necessitat de realitzar altres cursos quan finalitzi cada acció formativa.	1. Informe dels resultats de l'avaluació.	Durant la vigència del Pla
		Establir un sistema de recollida de dades per sexe, nombre d'hores i tipus de cursos, que permeti analitzar la formació des de la perspectiva de gènere.	1. Registre de recollida de dades realitzat. 2. Percentatge de dones/total plantilla.	Durant la vigència del Pla

ÀREA 5: Formació.

Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la formació sense discriminació.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
2	Sensibilització de tot el personal del consistori, de manera que incorporin els valors que promou la igualtat, no tan sols en l'àmbit laboral, sino també en el personal.	Implantar cursos de formació i sensibilització sobre la Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere així com de la conciliació i corresponsabilitat per a tota la plantilla.	1. Nombre de cursos impartits. 2. Nombre de persones que han rebut formació/total persones.	Q3 2021
		Fomentar que el personal del consistori assista als events organitzats per Genèrica Formació, des del Consell Insular: - Empoderament de les dones i les nines. - Nous models de masculinitats. - Estereotips i rols de gènere. - Legado cultural d'artistes femenines. - Diversitat afectiva sexual i identitat de gènere. - Violència masclista.	1. Nombre de persones que assisteixen als diferents events.	Durant la vigència del Pla
3	Assegurar que la formació es trobi a l'abast de tot el personal sense que la impossibilitat de conciliar la vida laboral i familiar impedeixi la carrera de les dones, sobretot aquelles que tinguin persones al seu càrrec.	Promoure que les dones puguin accedir a formacions que que facilitin accedir a càrrecs de major responsabilitat.	1. Nombre dones participants/total participants	Q1 2023
		Permetre i a més, afavorir que el personal pugui acudir a les activitats formatives durant els permisos de maternitat (amb autorització mèdica) i paternitat o durant les excedències o reduccions de jornada, per motius de cura de familiars.	1. Nombre de persones en formació durant permís/Nombre de persones en permís.	Durant la vigència del Pla

ÀREA 6: Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Descripció Objectiu General		Vigilar l'existència d'un ambient de treball de respecte, lliure de i prevenir i actuar en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe i/o gènere.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament.	Constituir, de manera urgent, una Comissió de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	1. Comissió constituïda.	Q1 2021
		Organitzar accions formatives específiques per a la Comissió de prevenció com a equip amb responsable de l'aplicació del protocol.	1. Taller de formació.	Q1 2021
		Elaborar un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i / o per raó de sexe.	1. Protocol desenvolupat.	Q1 2021
		Posar a disposició de la plantilla el protocol creat, de manera que el tinguin al seu abast en ocasió de necessitar-ho.	1. Personal informat i amb el protocol al seu abast.	Q1 2021
		Elaborar una infografia amb els principis generals del Protocol i repartir-la entre el personal de l'Ajuntament.	1. Infografia realitzada. 2. Nombre de persones que han rebut informació/total persones.	Q2 2021
		Atendre l'anomenat Assetjament de Tercers, quan és el/la usuari/a o personal d'empreses proveïdores, el presumpte/a assetjador/a i incloure-ho en la difusió de qualsevol protocol d'actuació, incloent-lo al protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.	1. Assetjament de Tercers inclòs al protocol.	Q1 2021
		Realitzar accions de formació, informació i sensibilització per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, a la totalitat de la plantilla.	1. Nombre d'accions realitzades. 2. Nombre de persones formades-	Q3 2021
	Establir un canal de denúncies gestionat per la Comissió, de manera que qualsevol presumpte episodi d'assetjament sexual o per raó de sexe, pugui ser registrat.	1. Canal creat. 2. Nombre de denúncies/any	Durant la vigència del Pla	
2	Garantir els drets laborals en matèria de Prevenció de riscos laborals desde la perspectiva de gènere.	Actualitzar l'avaluació de riscos laborals, incloent la perspectiva de gènere en les directrius a seguir i les mesures a implementar.	1. Pla de P.R.L. actualitzat.	Q1 2023
		Realitzar avaluacions i adaptacions dels llocs o de les condicions de treball per a dones embarassades o en període de lactància.	1. Adaptacions realitzades.	Q2 2023
		Realitzar campanyes de salut sobre les diferents malalties que poden afectar a homes o a dones, per exemple: - Prevenció de càncer ginecològic o de pit. - Prevenció del càncer testicular o de pròstata.	1. Nombre de campanyes realitzades.	Q1 2024

ÀREA 7: Conciliació i Coresponsabilitat

Descripció Objectiu General		Fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i/o familiar a través de la millora de les mesures i visibilització de les mateixes.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Divulgar les mesures de conciliació i corresponsabilitat de les quals gaudeix el personal del consistori.	Difondre totes les mesures vinculades a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal a través d'un document accessible i de fàcil lectura.	1. Document redactat. 2. Personal informat de les mesures existents/total plantilla.	Q2 2023
2	Recolzar la corresponsabilitat entre homes i dones, de manera que la necessitat de conciliar la vida laboral, personal i familiar no recaigui majoritàriament en les dones.	Dur un registre de quines son les polítiques de conciliació més demandades, recullint la informació amb perspectiva de gènere.	1. Informe de conclusions de manera anual.	Q1 2024
		Detectar qualsevol aspecte que pogués ser limitador tant de les sol·licituds com del gaudiment dels permisos relacionats amb la conciliació i la corresponsabilitat, de la vida familiar, analitzant els permisos demanats i concedits.	1. Nombre persones que s'acullen a mesures/total persones. 2. Nombre mesures denegades i registre de motius i àrea.	Durant la vigència del Pla
		Fomentar la sensibilització per a un repartiment més equitatiu de les tasques de cura de persones dependents, infants i la llar, a través de diferents accions com infografies, tallers o d'altres mesures.	1. Accions empreses. 2. Percentatge de reducció de la bretxa de gènere en l'ús de llicències i permisos	Q2 2024

ÀREA 8: Violència masclista

Descripció Objectiu General		Donar suport a la lluita contra la violència masclista i sensibilitzar a la plantilla en aquesta temàtica.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Garantir la protecció efectiva dels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.	Continuar amb la participació del personal en accions de condemna d'assassinats masclistes.	1. Comunicació per promoure la participació dins l'ajuntament. 2. Nre. d'accions de condemna	Durant la vigència del Pla
		Aprovació d'un procediment d'actuació per violència de gènere, en col·laboració amb altres ajuntaments.	1. Procediment aprovat.	Any 2021
		Posar el protocol a l'abast de tot el personal de l'Ajuntament, de manera que pugui accedir en qualsevol moment que ho necessiti.	1. Eina emprada per a posar a disposició del personal el protocol. 2. Data de l'efectiva difusió.	Any 2021
		Formar al personal dins el nou procediment, una vegada aquest es trobi finalitzat.	1. Nombre de persones que reben la informació.	Q2 2022
2	Donar a conèixer la violència masclista de manera que s'entengui que es una problemàtica social i pública i no particular de qui la sofreix.	Organitzar diferents events en matèria de violència masclista.	1. Nombre events/any 2. Nombre participants/Nombre total persones	Q4 2022
3	Col·laborar amb diferents entitats per combatre la violència masclista.	Suscriure acords amb entitats que ofereixen el seu recolzament a dones víctimes de violència de gènere, com per exemple i entre d'altres: - Donar informació a través de les xarxes socials de l'ajuntament. - Posar a disposició de les diferents entitats, sales o espais dels que disposa l'ajuntament, de forma gratuïta.	1. Acords suscrits amb altres entitats. 2. Nombre d'accions realitzades anualment.	Q4 2023

ÀREA 9: Col.lectiu LGTBI.

Descripció Objectiu General		Donar suport a la lluita contra la violència masclista, sensibilitzar a la plantilla i garantir el respecte a la diversidad sexual.		
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Cronograma
1	Sensibilitzar sobre el col.lectiu LGTBI.	Continuar desenvolupant accions de sensibilització sobre el col.lectiu LGTBI	1. Nombre d'accions dutes a terme anualment.	Durant la vigència del Pla.
2	Donar suport a organitzacions externes a l'ajuntament, en la lluita contra la discriminació per orientació sexual.	<p>Suscriure acords amb entitats que ofereixen el seu recolzament al col.lectiu , com per exemple i entre d'altres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Donar informació a través de les xarxes socials de l'ajuntament. - Posar a disposició de les diferents entitats, sales o espais dels que disposa l'ajuntament, de forma gratuïta. 	<p>1. Acords suscrits amb altres entitats.</p> <p>2. Nombre d'accions realitzades anualment.</p>	Q4 2023



7. COMISSIÓ D'IGUALTAT. SEGUIMENT DE LA IMPLANTACIÓ

Segons l'article 45.1 de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes 3/2007, de 22 de març, per la qual és necessària la creació d'una **Comissió d'Igualtat**, que permeti abordar, de manera conjunta, l'eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe, es constitueix el **7 de febrer de 2020**, la Comissió Paritària per a la Igualtat de **l'Ajuntament de Deià**.

La Comissió està formada, en representació de de l'Ajuntament per:

Nom	Càrrec
Tamara Sauerschell Payeras	Regidora d'Igualtat
Joan Puigserver Rullán	Representant de l'oposició al Consistori

La Comissió està formada en representació dels treballadors i treballadores per:

Nom	Càrrec
Silvia Rodriguez Garcia	Treballadora social
Lorenzo Lladó Colom	Coordinador de la Policia local

El seguiment i avaluació del pla el realitzarà la Comissió permanent d'Igualtat. Li correspon interpretar el contingut del pla i avaluar el seu grau de compliment, dels objectius marcats i de les accions programades.

La Comissió d'Igualtat tindrà la responsabilitat de fer el seguiment i l'avaluació del pla d'Igualtat de l'ajuntament.

CONVOCATÒRIES

Es reunirà de forma ordinària cada **sis mesos**.

FUNCIONS

La Comissió tindrà les següents funcions:

Seguiment del compliment de les mesures previstes en el pla.

- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures amb facultats deliberatives.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avanç respecte als objectius d'igualtat dins l'ajuntament, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si escau, mesures correctores.

ATRIBUCIONS GENERALS DE LA COMISSIÓ

- Interpretació del pla d'Igualtat.
- Seguiment de la seva execució.
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del present pla d'Igualtat. En aquests casos serà preceptiva la intervenció de la comissió, amb caràcter previ a acudir a la jurisdicció competent.
- Desenvolupament d'aquells preceptes que s'hagin atribuït a la comissió, portant a terme les definicions o adaptacions que siguin necessàries.
- Coneixement dels compromisos acordats i del grau d'implantació d'aquests.
- Els acords que adopti la comissió en qüestions d'interès general, es consideren part del present pla i gaudiran de la seva mateixa eficàcia obligatòria.

- Reflectir el grau d'assoliment dels objectius proposats en el pla i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les mesures.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees i/o serveis i les persones involucrades, de manera que el pla es pugui ajustar als seus objectius i adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint.
- Facilitar el coneixement dels efectes que el pla ha tingut en l'entorn de l'entitat, de la pertinència de les mesures del pla a les necessitats de la plantilla, i, finalment, de l'eficiència del pla.

8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'article 46 de la Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de dones i homes estableix que els plans d'Igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

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

La fase de seguiment i l'avaluació previstes en el pla d'igualtat de l'ajuntament, permetrà conèixer el desenvolupament del pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà regularment de manera programada i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució. Aquest coneixement farà possible la seva cobertura i correcció, proporcionant al pla la flexibilitat necessària per al seu èxit.

Els resultats de seguiment del desenvolupament del pla formaran part integral de l'avaluació.

En l'**Avaluació Final** del pla d'igualtat s'han de tenir en compte:

- El grau de compliment dels objectius del pla.
- El nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic.
- El grau d'assoliment dels resultats esperats.
- El nivell de desenvolupament de les mesures empreses.
- El grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les accions.
- El tipus de dificultats i solucions empreses.
- Els canvis produïts en les mesures i desenvolupament del pla atenent a la seva flexibilitat.
- El grau d'acostament a la igualtat d'oportunitats a l'ajuntament.
- Els canvis en la cultura de l'ajuntament: canvi d'actituds de Batllia, de la plantilla en general, a les pràctiques de l'àrea de personal, etc.

tejis

ANNEX I: DEFINICIONS D'INTERÈS

Bretxa de gènere: Es refereix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, l'accés i el poder en un context donat. Aquesta diferència es calcula restant la taxa masculina a la taxa femenina. Quant menor és la "bretxa", més igualitària és la situació.

Parlem de "bretxa salarial" quan ens referim a les diferències salarials entre dones i homes. El terme "bretxa digital" s'utilitza per a designar les desigualtats entre dones i homes en la formació i en l'ús de les noves tecnologies de la informació i la comunicació.

Paritat o composició equilibrada: Aquest concepte fa referència a la presència compensada de dones i homes de manera que, en el conjunt global, les persones de cada sexe no hi superen el 60% ni tampoc són menys del 40%.

Conciliació de la vida familiar, laboral i personal: Parlar de conciliar suposa propiciar les condicions necessàries per a fer compatibles i aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. Tradicionalment aquest concepte ha aparegut lligat, en exclusiva, a les dones, que han continuat assumint, en solitari o com a responsables principals, les tasques domèstiques i familiars.

Coresponsabilitat a la vida familiar, el treball domèstic i la cura de persones: Concepte que va més enllà de la mera "conciliació" i que es refereix a la participació equilibrada i el repartiment de les responsabilitats entre dones i homes en aquests àmbits. El que s'hi pretén és afavorir la participació total de les dones en la vida pública potenciant la coresponsabilitat dels homes en les activitats de l'àmbit familiar.

Dades desagregades per sexe: Dades i estadístiques en què la informació apareix diferenciada per sexes, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa de la situació de les dones i dels homes, tenint en compte les seves especificitats, i detectar-hi diferències i desigualtats.

Discriminació per raó de sexe: Situació que es produeix quan una persona és tractada de forma diferent, i de forma desavantatjosa, per la seva pertinença a un determinat sexe, i per les seves competències individuals. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per

objectiu limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les seves llibertats fonamentals.

Equilibri de gènere: fa referència a la igualtat real a les organitzacions. Una auditoria d'equilibri de gènere permet treure conclusions per determinar un pla d'acció que aconseguixi la igualtat efectiva en les organitzacions.

Diversitat sexual i afectiva: S'utilitza aquest terme per a referir-se a la diversitat en l'orientació sexual de les persones, entesa com a atracció emocional, romàntica, sexual o afectiva duradora cap a d'altres.

Habitualment es parla d'heterosexualitat, homosexualitat o bisexualitat.

Estudis sobre els usos dels temps: Són els estudis i les investigacions que mostren la distribució del temps, en diferents activitats, en dones i homes. Els resultats d'aquests estudis palesen una desigual distribució que perjudica, principalment, les dones adultes.

Gènere: Construcció social i cultural que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, i que poden variar segons la societat i l'època històrica. El gènere es refereix als papers socials construïts per a la dona i l'home assentats basant-se en el seu sexe.

Identitat de gènere: La identitat de gènere es refereix a com s'identifica la persona, com a home o com a dona. És la forma com es reconeix a si mateixa, basant la seva conducta, la forma de ser i pensar en el gènere amb què se sent identificada, o indistintament del seu sexe o orientació sexual.

Pla d'igualtat entre dones i homes: Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, i tenen com a finalitat aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat han de fixar els objectius d'igualtat que es volen aconseguir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a fer-ho, com també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Perspectiva de gènere: Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte com afecten a les dones les diferents actuacions i situacions, i quines són les seves dificultats i

necessitats específiques. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i trobar línies d'acció per a l'eliminació de desigualtats.

Segregació horitzontal: Es dona una segregació horitzontal per sexe quan hi ha una concentració de dones i/o homes, en determinades ocupacions i/o opcions acadèmiques i formatives. Tot i l'aparent lliure opció personal, aquestes eleccions es troben fortament influïdes pel rol de gènere.

Les dones tendeixen a accedir a ocupacions i estudis que es pressuposen típicament femenins i que estan relacionats amb estereotips femenins, alhora que troben més obstacles i dificultats per a accedir a ocupacions que, socialment, es continuen considerant masculines.

Sexe: Conjunt de característiques biològiques de les persones que les identifiquen com a homes i dones, i que venen determinades abans del naixement.

Sòl enganxós (Suelo pegajoso) : es refereix a les tasques de cura i vida familiar a les que tradicionalment s'ha relegat a les dones.

Sororitat: El terme sororitat fa referència a la germanor entre dones pel que fa a les qüestions socials de gènere.

Sostre de vidre (Techo de cristal): És una barrera invisible, difícil de traspasar, que descriu un moment concret en la carrera professional d'una dona, en la qual, en comptes de créixer per la seva preparació i experiència, s'estanca dins d'una estructura laboral, ofici o sector.

Transversalitat de gènere: Estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en totes les polítiques i actuacions, tenint en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

Violències masclistes: Són les violències que s'exerceixen contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. Aquestes violències es poden donar per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloent-hi les amenaces, les intimidacions i les coaccions, i tenen com a resultat un dany o el patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeixen en l'àmbit públic com en el privat.

Violència de gènere: Segons la Llei orgànica 1/2004, s'entén per violència de gènere tota manifestació de discriminació, desigualtat i relacions de poder que exerceixen els homes sobre les dones, quan hi ha o hi ha hagut una relació de parella, tant si hi ha o no convivència. Pot tractar-se de qualsevol acte de violència física i psicològica, incloent-hi les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

Visibilització de les dones: Procés de fer visible i incorporar la història i la vida de les dones a la nostra realitat. La visibilització suposa el reconeixement i la revaloració de les seves aportacions i dels rols que han desenvolupat i desenvolupen al llarg de la seva vida arreu del món.

Font: Ajuntament de Palma, 2016. Diagnosi del Pla d'Igualtat de Dones i homes de Palma. Disponible a: https://www.palma.cat/portal/PALMA/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/3_103704_1.pdf

teis

Signatura del Pla per l'Ajuntament de Deià.

Tamara Sauerschell Payeras,

Joan Puigserver Rullán,

Silvia Rodriguez Garcia,

Lorenzo Lladó Colom



Pla d'Igualtat dirigit per:

Yolanda Vallejo Navarro.

TEIS SERVEIS DE CONSULTORIA

