



**II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE
TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ
ENTRE DONES I HOMES,
PER AL PERSONAL
DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA**

2018-2021



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

ÍNDEX

ÍNDEX DE GRÀFICS I QUADRES	2
Gràfics	3
Quadres	4
PRESENTACIONS	
Presentació de l'alcalde d'Eivissa	5
Presentació de la regidora d'Igualtat	7
1. INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA	9
2. NORMATIVA	11
· Normativa europea	12
· Normativa estatal	13
· Normativa autonòmica	14
· Altres referents normatius	15
3. RESUM DIAGNÒSTIC	16
· Prioritats del personal	16
· Segregació horitzontal	20
· Presa de decisions	23
· Conciliació de la vida personal, familiar i professional	26
· Dades desagregades per sexe	33
· Formació	33
· Diferències retributives	35
4. EIXOS, OBJECTIUS I ACTUACIONS	37
5. COORDINACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ	40
· Seguiment i avaluació d'acompliment	41
· Avaluació estratègica	42
· Avaluació d'impacte	58
ANNEX 1.	
Plantilles per a l'avaluació d'acompliment i el seguiment	53
ANNEX 2.	
Glossari de termes	57



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

ÍNDEX DE GRÀFICS I QUADRES



Gràfics

Gràfic 1.	
Valoració mitjana de qüestions referides al lloc de treball	14
Gràfic 2.	
Departaments de l'Ajuntament segons nombre total de persones treballadores i percentatge de dones	22
Gràfic 3.	
Funcionariat presentat a les eleccions sindicals maig 2015 segons sexe	24
Gràfic 4.	
Personal laboral presentat a les eleccions sindicals abril 2016 segons sexe	24
Gràfic 5.	
Percentatge de dones i homes representants del Comitè d'Empresa segons procedència	25
Gràfic 6.	
Temps dedicat per homes i dones a distintes activitats	27
Gràfic 7.	
Mitjana d'hores diàries dedicades entre setmana a distintes activitats segons sexe.	28
Gràfic 8.	
Respostes a la pregunta "En el vostre lloc de treball s'apliquen mesures de conciliació?", segons sexe.	31
Gràfic 9.	
Respostes a la pregunta "Teniu informació suficient i adequada sobre la normativa i les mesures en relació amb la conciliació de la vida personal i laboral?", segons sexe.	32
Gràfic 10.	
Respostes a la pregunta "Heu realitzat alguna formació en igualtat?", segons sexe.	34
Gràfic 11.	
Retribucions del personal funcionari i laboral segons sexe	35



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA



Quadres

Quadre 1.

Relació de departaments segons nombre total de persones que hi formen part i presència de dones 21

Quadre 2. Indicadors d'avaluació estratègica de l'eix 1:

Més transversalitat i perspectiva de gènere 43-45

Quadre 3. Indicadors d'avaluació estratègica de l'eix 2:

Més sensibilització 46

Quadre 4. Indicadors d'avaluació estratègica de l'eix 3:

Més coresponsabilitat 47

Quadre 5. Indicadors d'avaluació d'impacte de l'eix 1:

Més transversalitat i perspectiva de gènere 49-50

Quadre 6. Indicadors d'avaluació d'impacte de l'eix 2:

Més sensibilització 51

Quadre 7. Indicadors d'avaluació d'impacte de l'eix 3:

Més coresponsabilitat 52

Quadre 8.

Plantilla avaluació d'acompliment i seguiment 2018 54

Quadre 9.

Plantilla avaluació d'acompliment i seguiment 2019 55

Quadre 10.

Plantilla avaluació d'acompliment i seguiment 2020 56



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

PRESENTACIÓ DE L'ALCALDE

Fa deu anys, amb la creació de la primera Regidoria de Polítiques d'Igualtat, l'Ajuntament d'Eivissa va iniciar un camí sense retorn per aconseguir la igualtat real entre dones i homes, tant en l'àmbit laboral de la institució, com al municipi en general. L'experiència diària ens mostra que la no-discriminació per motiu de sexe que recullen la Constitució i altres normes fonamentals de l'Estat no és suficient per garantir una igualtat real i que, per tant, 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.

Amb aquest segon Pla d'igualtat d'oportunitats, de tracte i de no-discriminació entre dones i homes de l'Ajuntament d'Eivissa, planificat per al període 2018-2021, la nostra corporació dona un pas més en la seva implicació i compromís amb la igualtat, i és conscient que no només té l'obligació de donar semblants drets als seus treballadors i a les seves treballadores, sinó que també ha de servir d'exemple per a institucions dels voltants, per a empreses privades i per a qualsevol col·lectiu o agent social. Cada persona d'aquest municipi ha de saber que el seu ajuntament està compromès amb la igualtat de gènere.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

El Pla que recull aquest document és ja el segon que posa en marxa la nostra Administració, després de l'experiència pionera de l'any 2008. És un segon Pla que neix de l'experiència ja acumulada i de la feina recollida per una comissió tècnica en la qual han participat diferents departaments. La seva principal característica és la transversalitat, però també l'èmfasi en matèria de sensibilització i coresponsabilitat. És més que evident que l'Ajuntament d'Eivissa ha de ser un espai lliure de violència, però també ha de ser un espai lliure de desigualtats, incloses aquelles que durant molt de temps han pogut passar desapercebudes, que són subtils, però que poden impedir que la feina de tota la plantilla es desenvolupi amb total dignitat. És la nostra intenció combatre-les, conscienciar, aprofundir en la formació de tot el personal i eliminar tota pràctica que pugui estar impeding la plena igualtat.

Deia el dalai-lama que es considerava un home 'feminista', perquè aquesta és la manera en què s'ha d'anomenar una persona que lluita pels drets de les dones. Comparteix les seves paraules, jo també som un home feminista, però, al marge dels compromisos personals, crec que el més important és que amb l'aprovació d'aquest Pla confirmam que l'Ajuntament d'Eivissa és una institució feminista i que els homes i les dones que la conformam també ho som i ens autoimposam l'obligació de construir una societat i un municipi caracteritzats per la igualtat real. Aquest Pla és un pas més i seguim fent camí.

Rafa Ruiz,
Alcalde d'Eivissa





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

PRESENTACIÓ REGIDORA D'IGUALTAT

En el temps que fa que tenc l'honor i la responsabilitat d'encapçalar la Regidoria d'Igualtat de l'Ajuntament d'Eivissa he parlat amb moltes persones que m'han fet arribar una mateixa experiència: la d'agafar consciència de la discriminació existent en la vida diària entre les dones i els homes, una consciència que no té marxa enrere i que fa que ja no es pugui deixar de veure la realitat que ens envolta tal com és, desigual.

És allò que na Gemma Lienas va definir com la metàfora de portar unes ulleres morades que et fan veure el que el sistema patriarcal ha construït i les conseqüències que té en cada un dels aspectes de la nostra vida, una mena de detector personal de la discriminació que et fa enfrontar-te a les coses d'una altra manera.

Cada dia, més persones a tot arreu es posen aquestes ulleres morades i se sumen a la conscienciació i a la feina activa per la igualtat i la no-discriminació per raó de gènere. El 8 de març d'enguany, amb la sortida massiva als carrers en senyal de reivindicació i protesta per les encara nombroses diferències que suposa néixer home o dona al nostre país, encara ha obert els ulls a més gent que comparteix aquesta determinació que les coses ja no poden seguir igual per més temps.

És responsabilitat de totes i de tots avançar en la creació d'una societat igualitària i reivindicar-la amb fermesa; no estam demanant un impossible ni una utopia. És una cosa que tenim al nostre abast, a la qual podem arribar amb educació, formació i voluntat. El compromís comença a cada persona individual i ens obliga a revisar els nostres comportaments i actituds, els que tenim adquirits des de fa temps, i a qüestionar-nos què podem fer per eliminar qualsevol tipus de discriminació.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Però al costat del pas personal, toca fer també el col·lectiu, el que s'ha de fer des de qualsevol grup o entitat. No cal dir que les persones que tenim responsabilitat política i que estam al front de les institucions som les primeres que hem de redoblar esforços per donar exemple i per convertir les nostres organitzacions en el mirall al qual es pugui mirar la resta de la societat.

Així, l'Ajuntament d'Eivissa vol afrontar els seus compromisos amb determinació i un d'ells és l'aprovació, durant aquesta legislatura, d'aquest segon Pla d'igualtat d'oportunitats, de tracte i de no-discriminació entre dones i homes, que ha d'assegurar que en l'àmbit intern de la nostra institució la igualtat sigui real i no només un compromís per escrit. El Pla està estructurat en tres eixos, 12 objectius i 36 actuacions, i incorpora la perspectiva de gènere de manera transversal en tota la feina que desenvolupam. El Pla ha estat fruit d'una feina conjunta i interdepartamental, i preveu una dotació econòmica des del convenciment que la igualtat requereix recursos perquè hi hagi avanços visibles.

Aquesta feina està feta i ara continuam amb altres: l'elaboració del Reglament de funcionament, el seguiment per part de la Comissió Tècnica, l'avaluació, el desenvolupament de les accions previstes, la revisió i actualització constant d'objectius, l'aplicació dels protocols per erradicar qualsevol mala praxi...

Des d'aquí, gràcies a totes les persones que han fet possible aquesta fita, i molta empena per fer camí i arribar com més aviat millor a aquesta igualtat real tan desitjada.

Carmen Boned,
Regidora d'Igualtat de l'Ajuntament d'Eivissa





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

1. INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA

Un Pla d'Igualtat és més que un document que ordena les actuacions que realitza una entitat, ja que representa el compromís d'una organització i el plasma en accions. En el cas de l'Ajuntament d'Eivissa, la voluntat de construir una entitat més igualitària el fa embarcar-se en el segon Pla d'Igualtat, anant una passa més enllà de les ja donades per aconseguir una vertadera igualtat entre el personal de l'Ajuntament.

El procés de construcció del II Pla s'ha inspirat en tres principis: **realitat, participació i flexibilitat.**

- **Un Pla fonamentat en la realitat.** Per aquest motiu, s'ha realitzat un important esforç diagnòstic.
- Per una part, s'ha tengut en compte l'Avaluació I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament d'Eivissa 2008 – 2013. Encara que no es tracta d'un document recent, avalua i corregeix amb molt de detall les tasques que ha realitzat l'Ajuntament en matèria d'igualtat i els reptes de futur.
- A finals de 2017 es va realitzar una enquesta que ompliren 86 persones (57,6% dones i 42,4% homes) que treballen a l'Ajuntament. Al document Qüestionaris per al diagnòstic intern del 2n Pla d'Igualtat d'Oportunitats i de Tracte de l'Ajuntament d'Eivissa es detallen els resultats, especialment valuosos a l'hora de definir prioritats en el Pla. Aporta dades qualitatives i quantitatives sobre temes diversos com ara usos del temps, valoració sobre el lloc de treball, recollida de dades desagregades per sexe, conciliació o prioritats a treballar en el Pla.
- D'altra banda, el document Diagnòstic Ajuntament d'Eivissa (2017) estudia les dades de personal de l'Ajuntament segons diverses variables, com ara tipus de contractació, nivells del personal funcionari i laboral, departament o retribució anual. El document incorpora la perspectiva temporal en tant que proporciona dades de 2008, 2009, 2011, 2014 i 2016.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

- Un Pla que ha procurat fer partícips a les persones que hi fan feina.
- S'ha format una Comissió Tècnica d'Igualtat que, si bé està a l'espera de que s'aprovi el seu reglament de funcionament, va participar en la fase de diagnòstic i d'aprovació del Pla.
- A més a més dels qüestionaris comentats, es varen realitzar dues sessions participatives amb personal públic, més una sessió amb representants sindicals. 30 persones (19 dones i 11 homes) varen poder donar la seva opinió sobre conciliació, formació, aspectes organitzatius, entre d'altres.
- **Un Pla flexible.** Per això, al seguiment anual que constati el progrés de les actuacions s'hi afegeix una avaluació intermèdia. Aquesta serà una oportunitat per detectar aspectes que requereixin mesures correctores per tal d'aconseguir els objectius marcats.

En aquest document, després d'un apartat dedicat a la normativa a tenir en compte, es presenta una primera part que resumeix algunes de les dades més rellevants procedents dels documents de diagnòstic. Per a informació més detallada caldria consultar els documents originals, disponibles al web de l'Ajuntament (www.eivissa.es).

A una segona part es presenten els objectius del Pla, agrupats en tres eixos. Els objectius s'operativitzen en accions, cadascuna de les quals inclou informació sobre departament responsable, any d'inici i final de l'acció i indicadors d'avaluació.

Finalment, es planifica l'avaluació del Pla.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

2. NORMATIVA

Tal com s'especifica en l'exposició de motius de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears:

El principi d'igualtat de dones i homes i la prohibició expressa de qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe estan recollits en diferents normes jurídiques. [...] No obstant això, les desigualtats es mantenen, la concepció patriarcal de les relacions humanes continua encara vigent en moltes persones i l'androcentrisme és encara patent en molts aspectes de la vida social i política.

Per tant, la igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en múltiples textos jurídics a nivell europeu, estatal i autonòmic, però s'ha de fer real i efectiva.

A continuació s'especifica la legislació més rellevant pel que fa a la igualtat d'oportunitats, de tracte i de no-discriminació entre dones i homes, a nivell europeu, nacional i autonòmic. Per acabar aquest punt, es menciona en l'apartat "Altres" legislació que apareix en el Pla que no és específica d'igualtat, però que hi està relacionada.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Normativa europea

Des del moment de la creació de la Comunitat Econòmica Europea, amb el Tractat de Roma (1957), una de les missions de la Unió Europea és promoure la igualtat entre dones i homes. Així, al llarg dels anys s'han aprovat nombroses directives europees, en l'àmbit de la igualtat de tracte entre dones i homes, que els estats membres han d'incorporar en les legislacions estatals.

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983, proclama el principi d'igualtat de dones i homes. En l'article 2 s'especifica que els estats parts es comprometen a assegurar per llei o altres mitjans apropiats la realització pràctica d'aquest principi.

Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'1 de maig de 1999, la igualtat de dones i homes és consagrada formalment com un principi fonamental de la Unió Europea. D'acord amb l'article 3.3 del Tractat de la Unió Europea, en totes les polítiques i les accions de la Unió i dels estats membres s'hi ha d'integrar l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre homes i dones i promoure'n la igualtat.

En especial, cal destacar l'Instrument de ratificació del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011 (BOE de 6 de juny de 2014).





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Normativa estatal

L'article 14 de la **Constitució espanyola** de 1978 proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. L'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives, i d'eliminar els obstacles que impedeixin o dificultin que tota la ciutadania pugui tenir una participació igual en la vida política, econòmica, cultural i social.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, exigeix la incorporació, amb caràcter transversal, del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt d'activitats de tots els poders públics. Té per objecte fer efectiu el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, eliminant tota discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits de la vida. A aquest efecte, la Llei estableix principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures, i preveu mesures destinades a eliminar i a corregir qualsevol forma de discriminació per raons de sexe. L'article 15 de la Llei estableix que les administracions públiques han d'integrar de manera activa i transversal el principi d'igualtat en les disposicions normatives, en el pressupost per a polítiques públiques i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Normativa autonòmica

La **Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona**, considera que el dret fonamental a la igualtat no pot ser ni ha de ser concebut únicament com un dret subjectiu, sinó que, a més a més, presenta una dimensió objectiva que el transforma en un component estructural bàsic que ha d'informar l'ordenament jurídic sencer.

L'article 17 de la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, disposa que "totes les dones i homes tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia". També estableix la responsabilitat de les administracions públiques de vetlar perquè dones i homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política, sense cap tipus de discriminació.

El IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats Entre Dones i Homes 2015-2020 del Govern de les Illes Balears. El qual ens ha servit de guia per aquest segon Pla municipal.

La Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'LGTTBI fòbia, té com a objectiu garantir el desenvolupament i l'exercici dels drets de les persones LGTTBI, perquè es pugui viure la diversitat sexual i afectiva amb plena llibertat, i evitar que es produeixin situacions de discriminació i violència per raó de la seva orientació sexual i/o identitat de gènere.

La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, té com a objecte establir i regular els mecanismes i els dispositius adreçats a promoure i a garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits, les etapes i les circumstàncies de la vida. Conseqüentment, els poders públics de les Illes Balears han d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques, tant en l'anàlisi, la planificació o el disseny com en l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, les situacions i les necessitats afecten les dones i els homes.



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Altres referents normatius

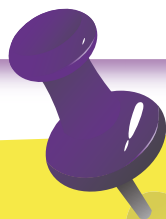
Aquests són els principals referents normatius no directament relacionats amb matèria d'igualtat:

- **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals** (BOE, de 10-11-1995).
- **Pacte Social contra les violències masclistes**. Presentat el 19-10-2016 sota el lema "ReAcció"; concreta els compromisos per part del Govern de les Illes Balears en el Pla de "Mesures contra les violències masclistes 2017-2020".
- **Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractació del sector públic** (BOE, de 09-11-2017).
- **Decret 1/2018, 2 de febrer, pel qual es regulen les funcions, composició, el funcionament i les àrees d'intervenció de l'Observatori per a la Igualtat** (BOIB, de 3-02-2018).
- **Projecte de llei de promoció de la seguretat i salut en el treball a les Illes Balears** (BOIB, de 19-05-2018).





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA



Dades sobre el personal de l'Ajuntament d'Eivissa:

Segons consta a la base de dades de Recursos Humans, a 31 de desembre de 2016 hi ha 486 (251 dones i 235 homes) persones treballant a l'Ajuntament, incloent-hi els patronats municipals: museus, música i esport.

Des del 2008 s'ha donat increment del 27,2%, un percentatge lleugerament més alt entre els homes (+27,7%) que entre les dones (+26,8%).

De manera global, existeix una situació paritària: elles representen el 51,7% i ells, el 48,4%.

Aquesta situació de paritat no es reproduïx quan s'analitza la representació de dones i homes als diferents nivells: elles són majoria a les categories més elevades (63,4% de les persones funcionàries i laborals amb categoria A1 són dones, i el 55,4% a la categoria A2), així com a la categoria C2 (78,6%), mentre que ells són majoria a la categoria C1 (70,8%).

Font: diagnòstic Ajuntament Eivissa

3. RESUM DIAGNÒSTIC

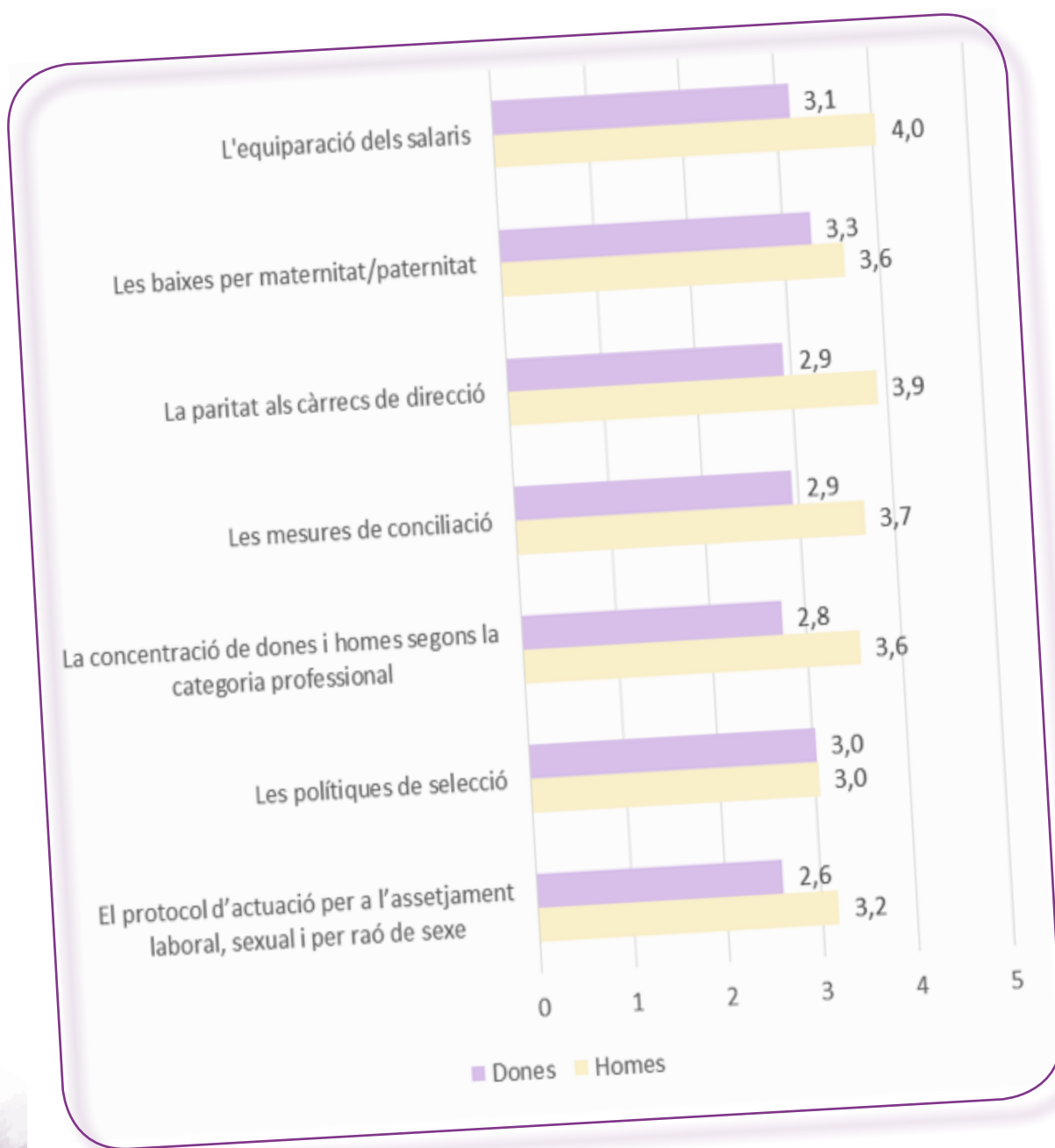
Prioritats del personal

El Gràfic 1 sintetitza una pregunta realitzada al qüestionari a personal on es demana que es valori d'1 a 5 diferents aspectes referits al lloc de treball. Oscil·lant en valors entre 3,5 i 2,8 sobre 5, el gràfic ordena els aspectes segons una millor o pitjor valoració global. Així, l'aspecte al qual homes i dones en conjunt han donat una valoració major és l'equiparació dels salaris, seguit de les baixes per maternitat/paternitat i la paritat als càrrecs de direcció. En un punt intermedi es troben les mesures de conciliació. Els tres aspectes que han obtingut una valoració per davall la mitjana són la concentració de dones i homes segons la categoria professional, les polítiques de selecció i el Protocol d'actuació davant casos d'assetjament laboral, d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe de l'Ajuntament d'Eivissa.



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Gràfic 1. Valoració mitjana de qüestions referides al lloc de treball. Escala d'1 a 5, on 1= menys i 5= més.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Cal tenir en compte que la pregunta no aprofundia en els motius de major o menor valoració. En el cas de la menor valoració del Protocol d'actuació davant casos d'assetjament laboral, d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe de l'Ajuntament d'Eivissa, cal tenir en compte que el qüestionari es va realitzar abans de l'aprovació del Protocol. Aquest va ser aprovat dia 7 de març de 2018 per la Mesa General de Negociació de personal funcionari i laboral de l'Ajuntament d'Eivissa.

Un aspecte que resulta important destacar és la menor valoració que realitzen les dones de sis dels set aspectes contemplats, si bé caldria esbrinar si es tracta d'una major conscienciació sobre la importància d'aquests aspectes o bé si és perquè es veuen més afectades.

D'altra banda, quan es demana de manera oberta que s'identifiquin les necessitats a les quals ha de fer front el futur Pla en relació al seu lloc de feina, dues de cada tres persones no fan cap aportació. Entre els homes, la proporció de persones que no realitzen cap aportació s'incrementa fins al 77,8% (el percentatge de no resposta entre les dones fou del 54,0%).

Però tot i aquest participació relativa, al document que fa el recompte dels qüestionaris hi ha una sèrie de propostes interessants i específiques que s'ha procurat tenir en compte a l'hora de plantejar accions, si bé aquí tot just es presenta una síntesi:

Conciliació (13 aportacions)

- Difusió dels drets i les mesures de conciliació
- Reorganització dels horaris
- Flexibilitat horària
- Borsa d'hores
- Permisos sense sou per a emergències familiars
- Millorar les baixes de maternitat i paternitat
- Revisió dels drets de conciliació familiar i laboral





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Revisió dels llocs de treball i igualtat salarial (7 aportacions)

- Igualtat salarial
- Estudi de diferències salarials als mateixos llocs de feina i segons categories feminitzades
- Revisió dels llocs de treball
- Actualitzar els càrrecs i sous amb principis d'igualtat

Carrera vertical i segregació horitzontal (4 aportacions)

- Accés als llocs de responsabilitat
- Segregació horitzontal
- Accions positives
- Igualtat de dones i homes als càrrecs de lliure designació

Millora dels convenis (3 aportacions)

- Renovació convenis
- Implantar mesures d'igualtat i conciliació als patronats
- Equiparació pacte de funcionaris amb altres administracions públiques d'Illes Balears (Consell Insular d'Eivissa)

Aspectes referits al Pla (3 aportacions)

- Procurar que el Pla sigui útil.
- Procurar que al Pla hi participi la gent que hi fa feina.
- Donar a conèixer el I Pla d'Igualtat i fer-lo circular.

Altres

- Realització de tasques de la mateixa manera, independentment de si és dona o home
- Millora de les infraestructures urbanes per a la conciliació (guarderies, o guarderia a la feina, etc.)
- Campanya d'educació en igualtat, drets i deures
- Recollir dades desagregades per sexe
- Prevenció en riscos psicosocials
- Col·laborar en l'Observatori per a la Igualtat





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Segregació horitzontal

D'entrada, l'Ajuntament d'Eivissa, com tantes altres administracions públiques, presenta una estructura on es detecten diferències entre dones i homes. Com s'ha vist al quadre resum, tot i haver-hi una situació paritària entre el personal de l'Ajuntament, quan es comença a analitzar amb major detall, apareixen les diferències. La segregació horitzontal, entesa com a distribució no uniforme d'homes i dones a un sector productiu determinat¹, és molt present a l'Ajuntament d'Eivissa.

El **Quadre 1** classifica els departaments en un doble eix. Per una part, diferencia els que tenen menys de cinc persones (on les dades tenen menys significació, donat el baix nombre) d'aquells on treballen cinc o més; per una altra banda, els classifica segons la proporció de dones. Aquesta informació es completa al **Gràfic 2**, on es pot visualitzar la situació d'un sol cop d'ull.

¹ Les eleccions d'homes i dones per triar un determinat sector de treball o àmbit d'estudi estan fortament influenciades pels rols de gènere, perpetuant el fet que hi hagi més dones o més homes ocupant determinats llocs i dificultant l'entrada a d'altres.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Quadre 1. Relació de departaments segons nombre total de persones que hi formen part i presència de dones*

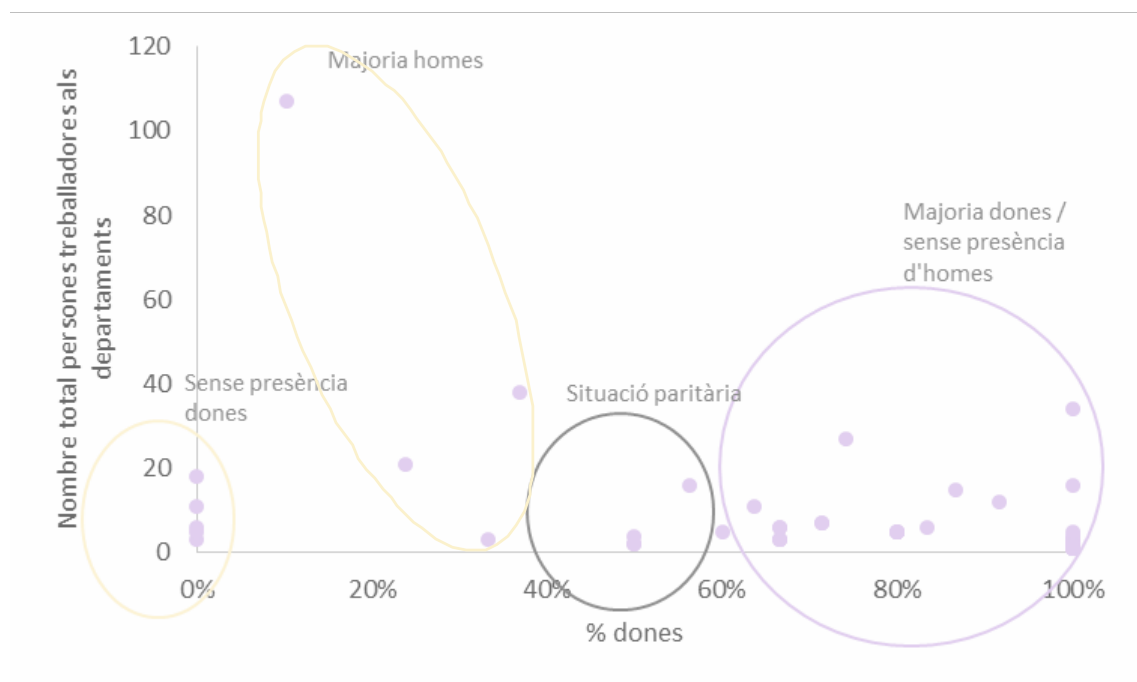
	<i>Departaments amb menys de cinc persones</i>	<i>Departaments amb cinc persones o més</i>
Sense dones	<i>Informàtica (0%)</i>	<i>Brigada Jardins (0%) Bidells (0%); Brigada d'Obres (0%) Cementeries (0%)</i>
Menys dones	<i>Centre recuperació animal (33%)</i>	<i>Polícia Local (10%) Patronat de Música (24%) Patronat d'Esports (37%)</i>
Paritat	<i>Nucli Històric (50%) Educació (50%) Turisme (50%)</i>	<i>Urbanisme (56%) Medi Ambient (60%)</i>
Més dones	<i>Comerç (66%) Modernització (66%) Museu Puget (66%)</i>	<i>Vies Públiques (64%) Secretaria General (66%) Porteria (66%); Intervenció (71%) Rendes i exaccions (71%) Acció Social (74%); Can Ventosa (80%) Sancions (80%); Activitats (80%) Tresoreria (80%) Madina Yabisa (80%); RRHH (83%) SAC (87%); Biblioteca (92%)</i>
Només dones	<i>Joventut (100%); Mobilitat (100%) Contractació (100%); Eivissa Ocupació (100%); Festes (100%) Resp. Patrimonial (100%) Participació Ciutadana (100%) Alcaldia (100%); Exclusió social (100%) PMD (100%); Cultura (100%) (U) Consorci Eivissa Patrimoni (100%) (U) Normalització Lingüística (100%) (U) Patrimoni (100%) (U) Polítiques d'Igualtat (100%) (U) Eivissa Crea (100%) (U); Formació (100%) (U)</i>	<i>Neteja (100%) Escoletes (100%) Museus (100%)</i>

*: el percentatge específic de dones es representa entre parèntesis. Els departaments unipersonals s'indiquen amb una "u" entre parèntesis.



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Gràfic 2. Departaments de l'Ajuntament segons nombre total de persones treballadores i percentatge de dones



Efectivament, donar solució a aquesta situació no és una tasca senzilla des de l'Ajuntament, si bé algunes persones consultades aposten per mecanismes com les accions positives, en ocasions no sempre tenen la millor acollida.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Preses de decisions

L'Ajuntament d'Eivissa és desigual quant a la presència de dones i homes en llocs de responsabilitat.

Es dona paritat als llocs electes. Quant a l'Equip de Govern, de les 11 persones que el conformen, sis són dones (54,5%) i cinc, homes (45,5%). Aquesta situació és similar a l'oposició, si bé en aquesta ocasió hi ha cinc dones i sis homes. En ambdós casos, el percentatge de dones s'ha incrementat respecte l'any 2011. Quant a l'Equip de Govern, la situació inicial era d'un 40% de dones i un 60% d'homes. Si bé aquestes dades ja entren dins del concepte de paritat, l'increment de 14,5 punts percentuals apunta cap a un millor posicionament de les dones en la presa de decisions.

Aquesta situació no és extensible a la Junta de Personal, ja que de les 13 persones que la formen, només tres (23,1%) són dones.

El **Gràfic 3** mostra que aquestes diferències també es donen a la representació sindical. En conjunt, en les eleccions de representació sindical del personal funcionari del 2015 es varen presentar un total de sis sindicats, dels quals formaven les llistes 103 persones.

D'aquestes, un 66,0% eren homes i un 34,0%, dones, situació no paritària. Si bé tres dels sis sindicats complien els criteris de paritat (STEI, UGT i USO), a altres tres la presència de dones no arribava al 40%. En un cas, de fet, no s'hi va presentar cap dona (CCOO).

El **Gràfic 4** representa la mateixa informació però referent al personal laboral que se va presentar a les eleccions. En aquest cas, per al Col·legi de personal d'oficis, a UGT es va presentar un nombre equilibrat de dones i homes (11 i 10, respectivament), mentre que al CSIF dues de cada tres persones candidates eren homes (11 sobre 17).

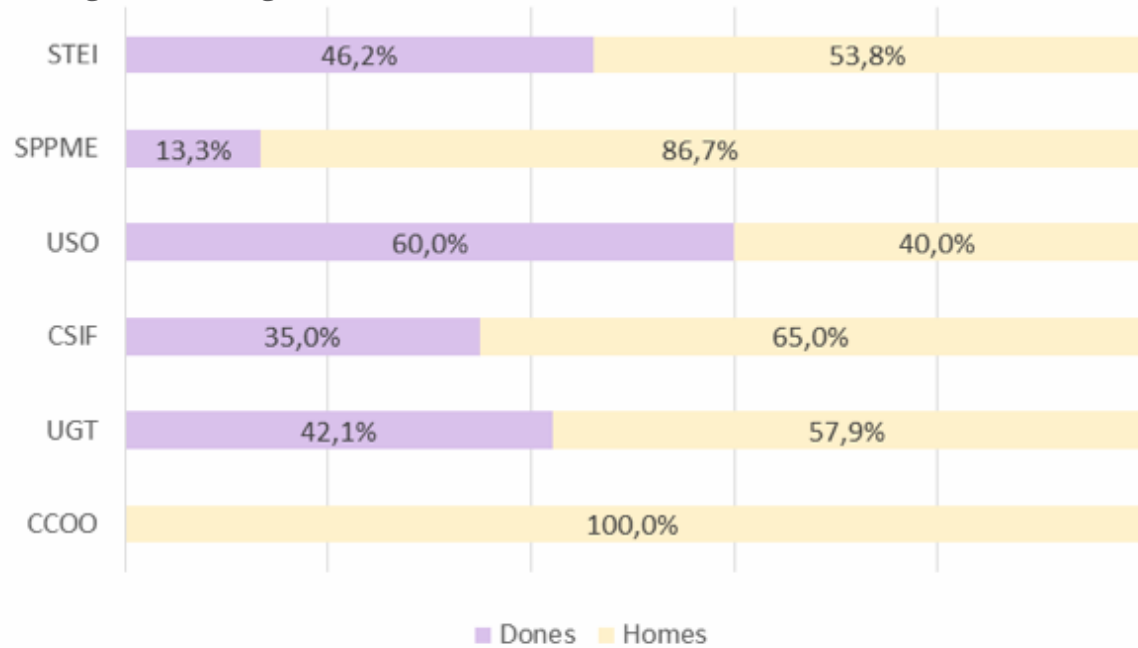
Per a Col·legi de personal tècnic i administratiu només es varen presentar dones, 2 d'UGT i 4 de CCOO. En aquest darrer sindicat succeeix la situació inversa que en el cas del personal funcionari, on es va presentar un 100% d'homes.



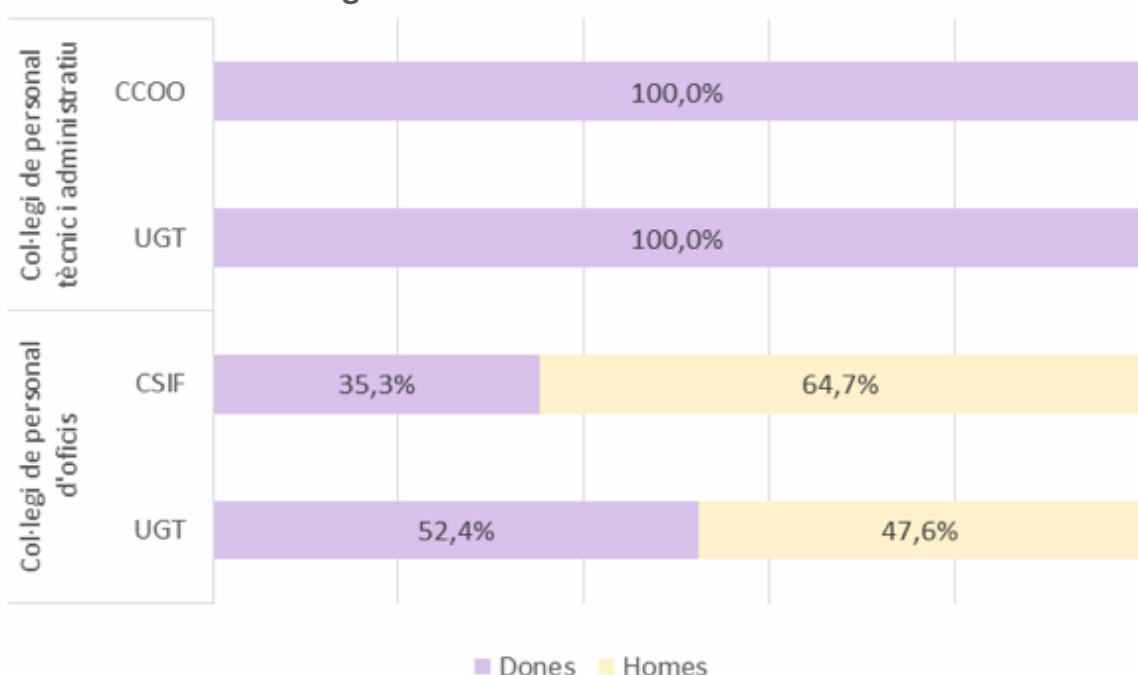


II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Gràfic 3. Funcionariat presentat a les eleccions sindicals maig 2015 segons sexe



Gràfic 4. Personal laboral presentat a les eleccions sindicals abril 2016 segons sexe





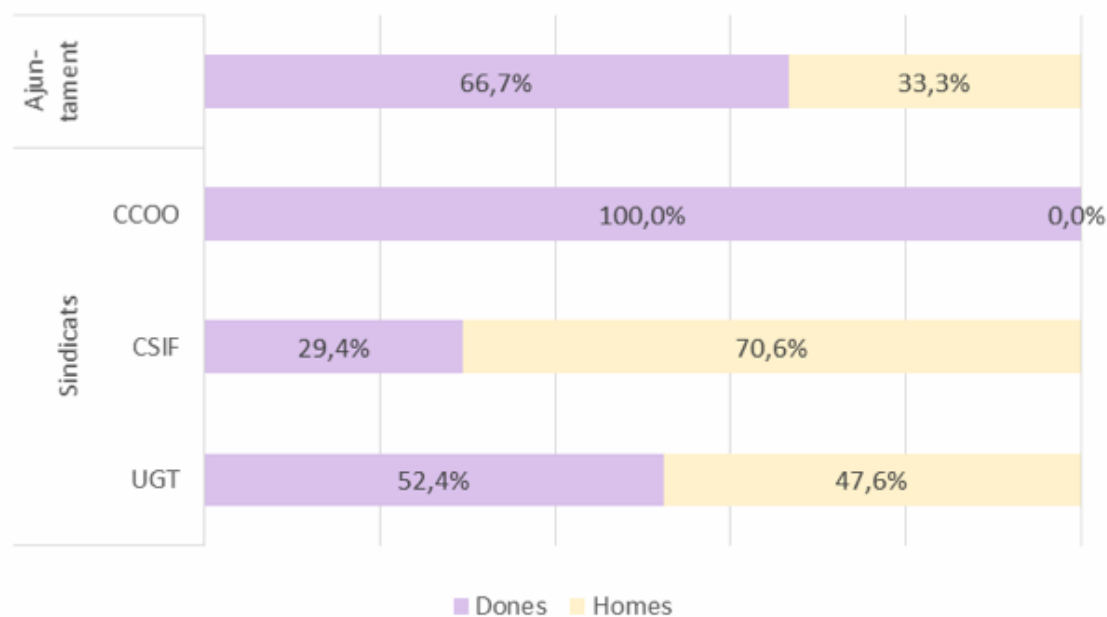
II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

De les cinc persones representants sindicals dels patronats municipals, tres són dones i dues, homes.

Quant al Comitè d'Empresa, la representació és paritària en conjunt (de les 51 persones que el conformen, 26 són dones i 25, homes) però no segons procedència.

Elles són el 66,7% de les persones representants de l'Ajuntament i quasi el 50% de les persones representants dels sindicats, amb clares diferències segons sindicat (del 100% de les representants de CCOO al 29,4% de les del CSIF).

Gràfic 5. Percentatge de dones i homes representants del Comitè d'Empresa segons procedència



Finalment, les dones són majoria a la Junta de personal laboral (6 dones sobre un total de 9 persones, el 66,7%), mentre que a la Mesa general de negociació ells són majoria (8 homes sobre un total de 12 persones, també el 66,7%).



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Conciliació de la vida personal, familiar i professional²

És sabut que les dones dediquen més hores que els homes a la cura de la llar.

Segons l'Enquesta Nacional de Condicions de Treball 2015, realitzada per l'Institut Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, elles dediquen de mitjana 26,5 hores a la setmana al treball no remunerat (cura de la llar i la família, principalment), front a les 14 hores d'ells. Aquesta diferència es manté quan elles treballen a mitja jornada (29,6 hores front a les 13,9 dels homes) o a jornada completa (25,2 hores front a 13,9).

A partir d'aquesta realitat, s'han realitzat dues actuacions per conèixer quina és la situació entre el personal públic: una amb caràcter diagnòstic i una altra com a estratègia de dinamització a unes sessions. D'ambdues s'han obtingut dades interessants.

Per una part, l'enquesta realitzada al personal mostra com les dones dediquen més temps a distintes activitats, com ara temps lliure (+23 minuts), cura de la família (+2 hores i 32 minuts), treball a casa (+ 25 minuts) i necessitats personals (+ 42 minuts).

² Conciliació de la vida personal, familiar i professional s'entén en els mateixos termes que al I Pla d'Igualtat: equilibri entre temps que una persona dedica a la seva vida privada (la seva família, llar, relacions socials, desenvolupament personal, etc.) i el temps que dedica al seu treball.

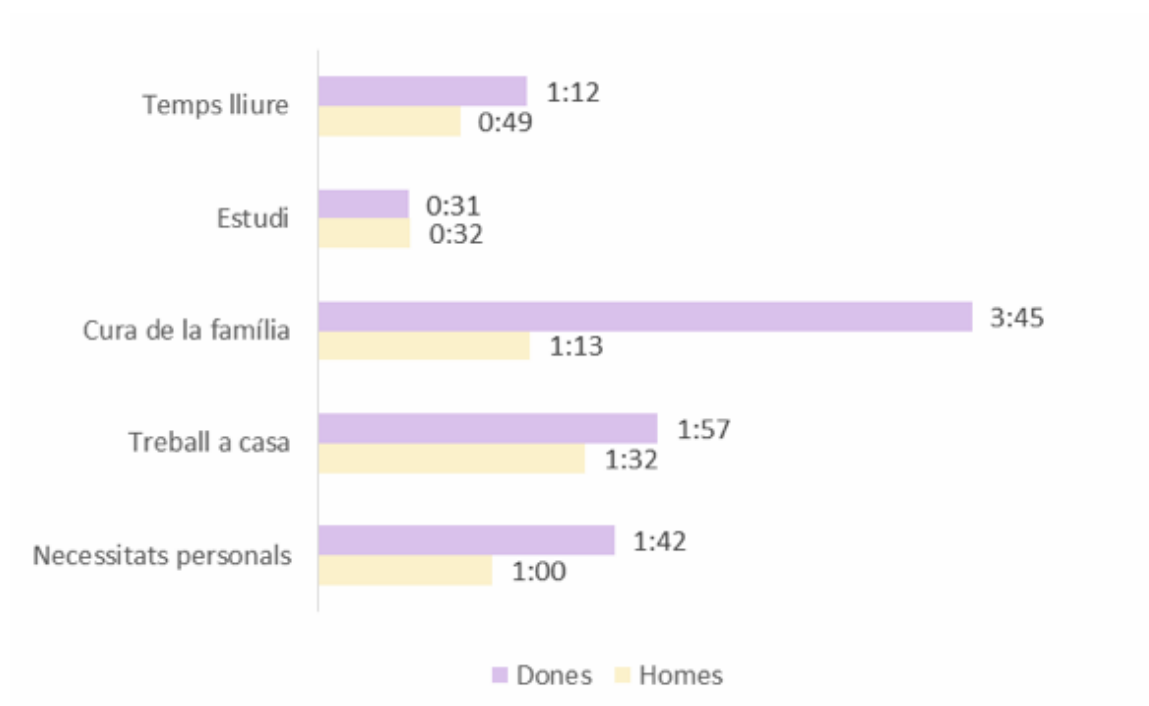




II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Gràfic 6.

Temps dedicat per homes i dones a distintes activitats



Per altra banda, per tal d'il·lustrar com homes i dones tenen un punt de partida distint quan arriben a la feina a les 8 del matí, a les sessions amb personal de l'Ajuntament es va fer una dinàmica. Es va repartir un full on una taula representava l'horari setmanal: cada columna era un dia de la setmana i cada fila, una hora. Es va demanar que es pintassin de color vermell les hores que es dedicaven a la cura de la llar i/o de la família, de color verd les hores que dedicaven a feina, estudis i desenvolupament professional, i de color blau les hores que dedicaven a l'oci.

Els resultats foren contradictoris amb les dades sobre usos del temps de l'INE i amb les obtingudes mitjançant enquesta: els homes i les dones que acudiren a les sessions dediquen entre setmana, de mitjana, les mateixes hores a les cures de la llar i/o la família i a l'oci.

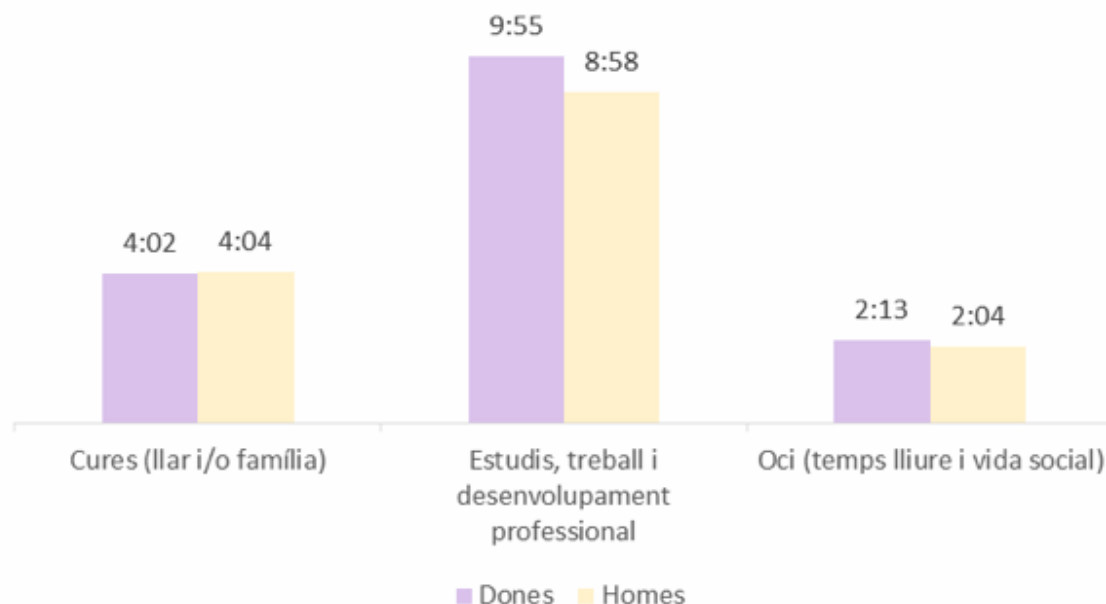


II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Això sí, elles dediquen quasi una hora més diària als estudis, al treball i al desenvolupament professional.

El motiu: assistiren a les sessions persones conscienciades amb la igualtat entre dones i homes, demostrant que la igualtat d'oportunitats és una realitat que està en procés de construcció.

Gràfic 7. Mitjana d'hores diàries dedicades entre setmana a distintes activitats segons sexe





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Però tot i aquest fet positiu, la resta de dades apunten cap a una realitat diferenciada. Així doncs, les mesures de conciliació són cabdals per tal d'aconseguir la plena igualtat entre dones i homes i, com s'ha observat, és una de les principals demandes realitzades pel personal municipal. D'aquí que sigui necessari que, per molts avanços que s'hagin pogut realitzar, se segueixi aprofundint en ells.

Cal tenir en compte de cara al Pla que no són les dones qui tenen uns horaris amb majors dificultats de conciliació. Segons l'enquesta a personal, el 71% de les dones treballen en horari de matí, el 12%, en horari de tarda i el 16%, en altres modalitats.

Els homes en conjunt tenen en aquest sentit més dificultats de conciliació, ja que la proporció d'homes que no treballen ni en horari de matí ni de tarda ascendeix fins al 25%. La forta presència d'homes a Policia Local pot influenciar aquesta dada.

Aquest no és l'espai per a enumerar totes les mesures de conciliació de què disposa l'Ajuntament, però sí cal comentar algunes fites importants en matèria de conciliació:

- L'any 2008 es va aprovar el Pacte regulador de les condicions laborals del personal funcionari de l'Ajuntament d'Eivissa, publicat al BOIB 14-10-2008. Actualment s'està treballant en la Mesa de negociació en l'actualització del Pacte.
- El personal laboral compta amb el Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament d'Eivissa, publicat al BOIB 27-6-2009.
- A partir del 2009 i fins a l'octubre de 2011, l'Ajuntament d'Eivissa, participa en la primera convocatòria del projecte europeu Equilibrio-Balance. Es proporciona una assistència tècnica per realitzar els diagnòstics de la situació de la conciliació, tant a nivell intern (per al personal) com extern (per a la ciutadania i agents socials del municipi) de l'Ajuntament, amb l'objectiu de confeccionar i posar en marxa els diferents plans municipals de conciliació de la vida personal, familiar i professional.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Des de finals del 2013 i fins a novembre de 2015, l'Ajuntament participa en la segona convocatòria del **Projecte Europeu Equilibrio-Balance**, amb l'objectiu d'actualitzar el diagnòstic extern i realitzar diferents accions per a promoure la coresponsabilitat en el municipi. Destacam la confecció de la guia de coresponsabilitat dirigida a la primera infància i la realització de diferents sessions a través de personal masculí a causa de la manca d'aquests referents en aquesta etapa educativa.

- El 7 de març de 2018 la Mesa General de Negociació de personal funcionari i laboral de l'Ajuntament d'Eivissa va aprovar que les empleades públiques de l'Ajuntament d'Eivissa puguin gaudir d'un permís retribuït a partir del dia primer de la setmana 37 d'embaràs (35 en cas de gestació múltiple), fins a la data de part.

Però les mesures de conciliació no han arribat a tots els indrets de l'Ajuntament. Sobten els resultats del **Gràfic 8**, que recull les respostes a la pregunta "*Al seu lloc de treball, s'apliquen mesures de conciliació?*", en tant que un 25% dels homes i un 29% de les dones afirmen no comptar amb aquestes mesures³.

L'explicació: bona part de les persones que donaren aquesta resposta pertanyien a algun dels patronats de l'Ajuntament.

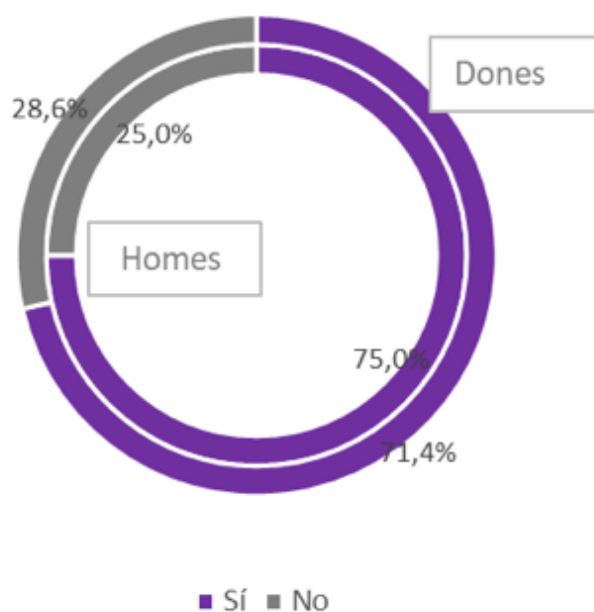
³ Els percentatges no comptabilitzen un 36,0% de ns/nc.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Gràfic 8. “Al seu lloc de treball, s’apliquen mesures de conciliació?” Respostes a la pregunta segons sexe:



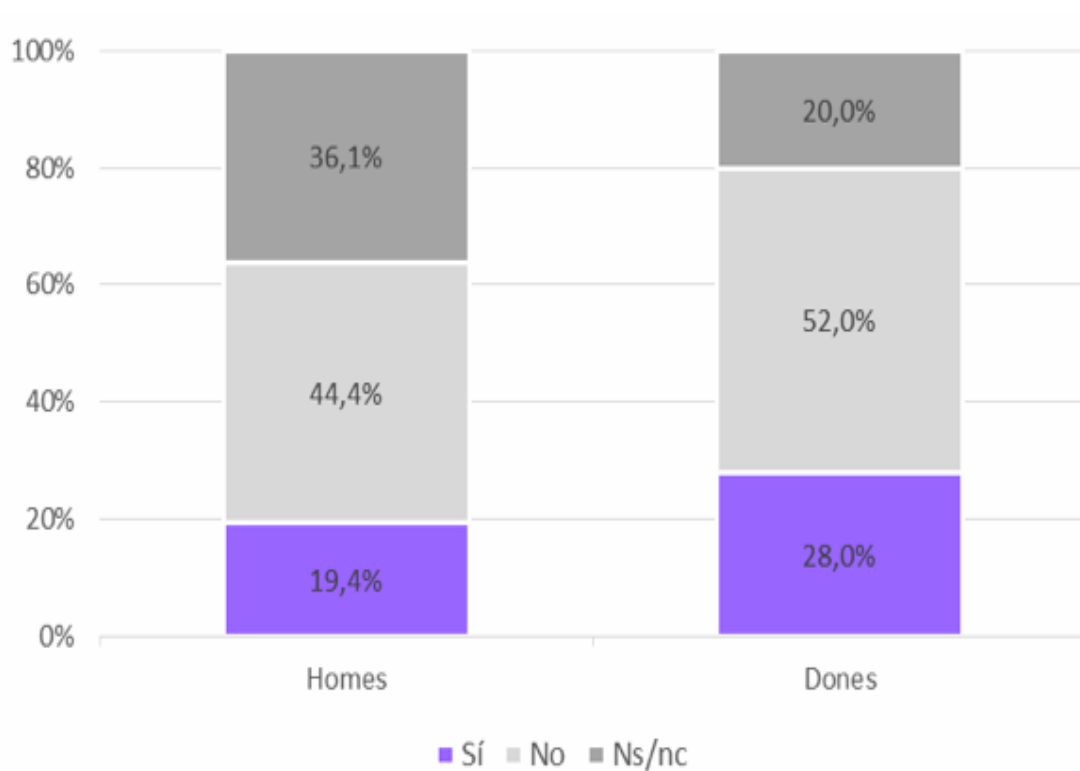
Es constata un baix percentatge de persones que afirmen tenir informació suficient i adequada sobre la normativa i les mesures en relació a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. En el cas de les dones, un 52% afirma no tenir-ne, percentatge al qual cal afegir un 20% de persones que no donaren resposta a la pregunta. Així doncs, tot just el 28% de les dones entrevistades afirmen comptar amb aquesta informació.

Els homes que consideren que tenen una informació suficient són el 19% dels entrevistats. Tenint en compte que un 36% no respongueren a la pregunta, resulta un 44% sense informació suficient i adequada.



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Gràfic 9. "Té informació suficient i adequada sobre la normativa i les mesures en relació a la conciliació de la vida personal i laboral?" Respostes a la pregunta, segons sexe:





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Dades desagregades per sexe

Quant al recull de dades desagregades per sexe, l'Avaluació al I Pla d'Igualtat mostra que encara queden fites pendents, situació confirmada perquè només un 8,1% de les persones enquestades respongueren que al seu departament sí es recullen dades desagregades per sexe (un 40,7% afirmava que no es recollien i un 51,2% desconeixia aquesta informació).

Formació

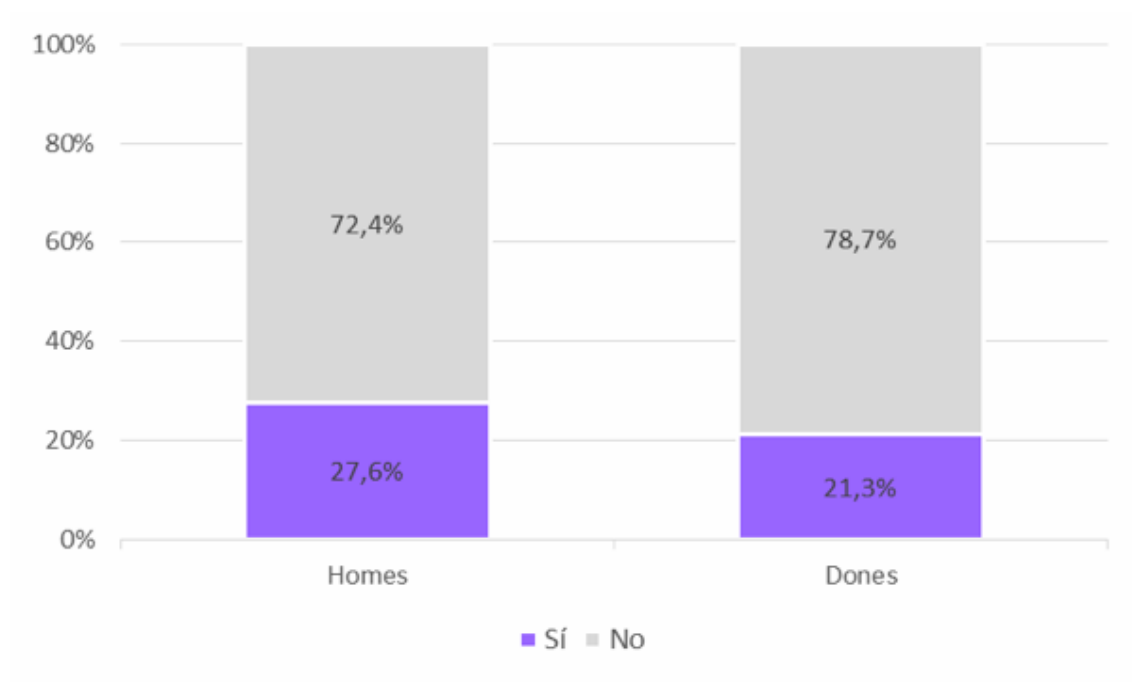
La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes estableix a l'article 25.1 que les administracions públiques de les Illes Balears han d'adoptar les mesures necessàries per assegurar al seu personal una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, i han d'incorporar la perspectiva de gènere als continguts i a la formació amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l'actuació administrativa, amb una menció especial dels cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge administratiu.

Segons el qüestionari distribuït al personal, el 21,3% de les dones i el 27,6% dels homes afirmen haver realitzat alguna formació en igualtat. Aquest percentatge està per davall del 53,9% de la plantilla formada en el marc del I Pla d'Igualtat, però hi ha una explicació: no es tractava de formació específica sinó de mòduls introduïts a les jornades formatives, amb una durada mitjana per sessió d'1 h i 23 minuts.



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Gràfic 10. *“Ha realitzat alguna formació en igualtat?”*
Respostes a la pregunta, segons gènere:



El baix percentatge de persones amb formació en igualtat en part s'explica per una baixa demanda. De forma anual es realitza un avaluació de necessitats formatives que serveix de fonament a l'hora de definir el Pla Anual de Formació. I la igualtat no ha estat una de les prioritats de la plantilla, demostrant que és necessari fer un esforç en sensibilització.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

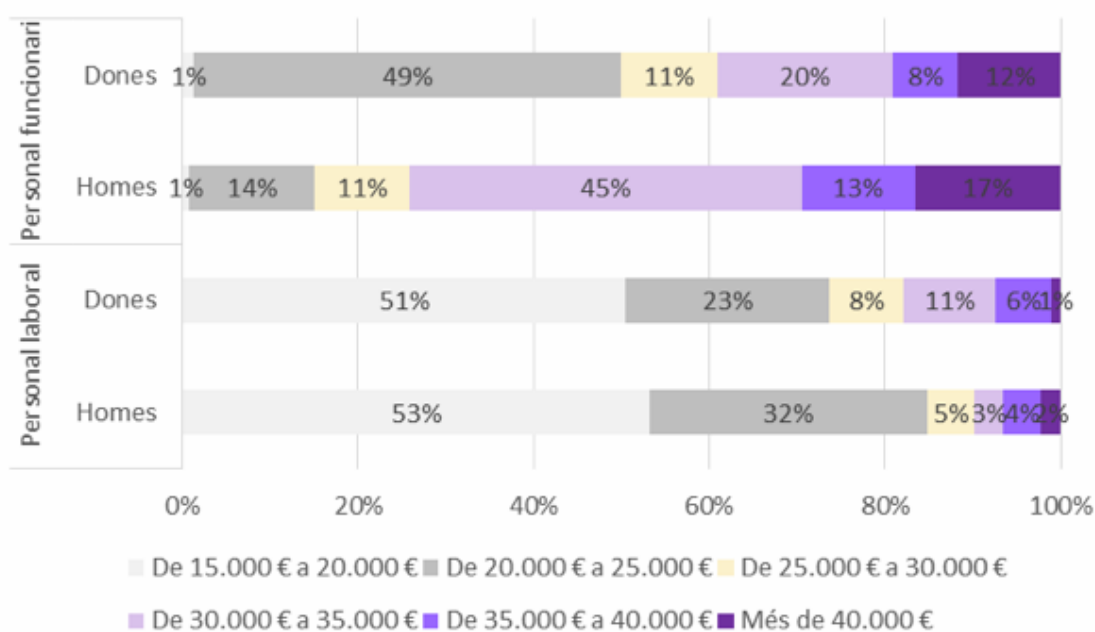
Diferències retributives

El diagnòstic de l'Ajuntament d'Eivissa, realitzat a partir de dades de Recursos Humans, estableix diferències molt rellevants. La més important sens dubte és la major proporció de dones que reben un salari inferior als 25.000: el 50% del total, front al 15% dels homes.

No obstant això, cal tenir en compte que determinar si existeix equiparació de retribucions segons sexe és una tasca complexa, ja que cal tenir en compte altres variables, com ara la jornada laboral o l'antiguitat. De fet, tal i com es desprèn de l'enquesta a personal, el 54,3% de les persones enquestades tenen una antiguitat superior a 10 anys, front al 45,8% de les dones.

Emperò aquestes diferències no poden explicar la totalitat.

Gràfic 11. Retribucions del personal funcionari i laboral, segons sexe





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Una anàlisi amb major profunditat ajudaria a establir si les categories més feminitzades reben una compensació econòmica inferior a la de les categories més masculinitzades.

Pel que fa a les categories amb més homes i més dones (brigada i neteja), el resultat és equiparable: en ambdós casos el sou anual ascendeix a 14.941,57 €.

4. EIXOS, OBJECTIUS I ACTUACIONS

La informació anterior ha portat a la definició de 12 objectius, agrupats en tres eixos:

Eix 1. Més transversalitat i perspectiva de gènere.

Eix 2. Més sensibilització.

Eix 3. Més coresponsabilitat.

Els 12 objectius es despleguen en 36 actuacions:



EIX 1. Més transversalitat i perspectiva de gènere

Aquest eix inclou sis objectius:

- 1.1 Fomentar la transversalitat de les polítiques públiques.
- 1.2 Fer extensives les millores en igualtat a tots els ens municipals, a les empreses contractades i a les entitats subvencionades.
- 1.3 Revisar el catàleg de les plantilles de documents (interns i externs) existents per tal d'assegurar el llenguatge inclusiu.
- 1.4 Detectar les diferències entre dones i homes,..... i aplicar mesures correctores en cas necessari.
- 1.5 Vetlar per una progressiva disminució de la segregació horitzontal i millora d'oportunitats a la carrera vertical.
- 1.6 Assegurar la protecció en situacions de risc.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Més transversalitat i perspectiva de gènere:

Objectiu	Actuació	Departament o àrees responsables	Any d'inici
1.1 Fomentar la transversalitat de les polítiques públiques	1.1.1 Aprovació del reglament de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Igualtat	2018
	1.1.2 Convocatòries semestrals de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Igualtat	2018
	1.1.3 Nomenament oficial de les persones que fomen part de la Comissió Tècnica d'Igualtat i Informar a les distintes àrees i departaments per assegurar una major visibilitat	Igualtat per Decret de Batlla	2018
	1.1.4 Realització de Jornades de formació procurant la representativitat de totes les àrees per tal de fomentar la inclusió de criteris d'igualtat en les seves actuacions	Formació. Recursos Humans.	2019
1.2 Fer extensives les millores en igualtat a tots els ens municipals, a les empreses contractades i a les entitats subvencionades	1.2.1 Adaptació dels convenis dels patronats municipals al Conveni per al personal laboral en allò relatiu a les mesures de conciliació	Recursos Humans. Patronat de Música. Patronat de Museus. Patronat d'Esports	2019
	1.2.2 Revisió de la inclusió de clàusules de caràcter social a la contractació pública segons l'article 202 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes al sector públic	Contractació	2018
	1.2.3 Revisió de les bases reguladores de subvencions de cada departament	Comissió Tècnica d'Igualtat	2019
1.3 Revisar el catàleg de les plantilles de documents (Interns i externs) existents per tal d'assegurar el llenguatge inclusiu	1.3.1 Foment d'un servei de revisió del llenguatge	Igualtat. Normalització Lingüística.	2018
	1.3.2 Difusió en línia i en paper de recomanacions per al llenguatge inclusiu així com facilitar un llibre d'estil	Igualtat	2018
1.4 Detectar les diferències entre dones i homes i aplicar mesures correctores en cas necessari	1.4.1 Estudi de les situacions retributives entre dones i homes així com del l'ocupació dels llocs de responsabilitat	Recursos Humans. Igualtat.	2019
	1.4.2 Redacció i distribució d'una circular informant de l'obligatorietat de comptar amb dades desagregades per sexe de totes les àrees municipals, així com d'incloure la perspectiva de gènere a les memòries d'actuacions	Igualtat	2018
	1.4.3 Promoció i difusió de l'existència de l'Observatori de la Igualtat així com del Pacte Reacciona, del Govern Balear	Igualtat	2018
1.5 Vetlar per una progressiva disminució de la segregació horitzontal i millora d'oportunitats a la carrera vertical	1.5.1 En cas d'empat a l'accés a l'Administració, incentivar amb accions positives en aquells departaments de cinc persones amb un 80% o més de dones o d'homes, tal com es recull a l'article 36 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'Igualtat de dones i homes	Personal	2019
	1.5.2 Redacció d'un document de bones pràctiques per a la paritat en els tribunals	Igualtat	2019
	1.5.3 Recomanacions al personal sobre els beneficis de comptar amb llistes paritàries	Igualtat	2019
1.6 Assegurar la protecció en situacions de risc	1.6.1 Recordatori anual via Intranet de l'existència del Protocol d'actuació per a l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe	Igualtat	2018
	1.6.2 Assegurar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos psicosocials al lloc de treball	Comitè de Seguretat. Recursos Humans	2019
	1.6.3 Realització de sessions formatives sobre prevenció de riscos psicosocials on es treballa, entre altres continguts, el Protocol d'actuació per a l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe	Recursos Humans	2019
	1.6.4 Formació en sensibilització i detecció de violències masculines al personal municipal que dona atenció al públic	Formació	2019
	1.6.5 Creació d'un Procediment d'actuació davant la violència externa en el lloc de treball pel personal de l'Ajuntament d'Eivissa	Polícia Local	2018



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA



EIX 2. Més sensibilització

Aquest eix inclou quatre objectius:

- 2.1 Promocionar la formació en igualtat per a la plantilla.
- 2.2 Fomentar i facilitar alternatives per a la formació.
- 2.3 Facilitar l'accés a la informació en matèria d'igualtat.
- 2.4 Difusió del Pla.

Objectiu	Actuació	Departament o àrees responsables	Any d'inici
2.1 Promocionar la formació en igualtat per a la plantilla	2.1.1 Disseny d'un pla de formació en igualtat i noves masculinitats, a través d'accions específiques i amb incentius per accedir a la formació	Formació. Igualtat.	2019
	2.1.2 Incloure a l'avaluació de necessitats formatives una pregunta específica referida a la igualtat entre dones i homes	Formació. Igualtat.	2019
2.2 Fomentar i facilitar alternatives per a la formació	2.2.1 Informació d'opcions formatives, especialment d'aquelles d'igualtat i realitzades al municipi	Formació	2018
2.3 Facilitar l'accés a la informació en matèria d'igualtat	2.3.1 Centralització a la intranet de tots els documents rellevants en matèria d'igualtat de l'Ajuntament i informació relativa al personal públic	Igualtat	2019
	2.3.2 Creació d'espais específics on es puguin consultar en paper els documents referents a la igualtat d'oportunitats i de tracte per al personal municipal	Igualtat	2019
	2.3.3 Incloure un annex al contracte de treball amb enllaços que poden ser d'interès de cara a l'execució de drets	Recursos Humans	2019
2.4 Difusió del Pla	2.4.1 Redacció d'una circular informant de l'aprovació del Pla	Igualtat	2019
	2.4.2 Informar a un lloc visible de l'intranet i als taulons d'anuncis de l'aprovació del Pla, així com enllaç per a consultar-ho	Igualtat	2019
	2.4.3 Jornada de presentació als departaments	Igualtat	2019



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA



EIX 3. Més coresponsabilitat

Aquest eix inclou dos objectius:

3.1 Actualitzar els convenis.

3.2 Adaptar les modalitats de treball a les àmplies possibilitats de conciliació.

Objectiu	Actuació	Departament o àrees responsables	Any d'inici
3.1 Actualitzar els convenis	3.1.1 Renovació del Conveni per al personal funcionari	Mesa de Negociació. Recursos Humans.	2018
	3.1.2 Renovació del Conveni per al personal laboral, incorporant les possibilitats de reducció de jornada en termes equiparables al del personal funcionari	Mesa de Negociació. Recursos Humans.	2019
3.2 Adaptar les modalitats de treball a les àmplies possibilitats de conciliació	3.2.1 Estudi i pla d'implantació de teletreball, flexibilitat horària i altres modalitats de conciliació	Recursos Humans	2020
	3.2.2 Estudi i pla d'implantació del treball per objectius	Recursos Humans	2020
	3.2.3 Estudi de la readaptació de la càrrega de feina en cas de reducció de jornada	Recursos Humans	2020
	3.2.4 Incorporació a la Mesa General de Negociació d'una persona representant de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat. Mesa General de Negociació	2018
	3.2.5 Proposar a la Mesa General de Negociació els següents aspectes: reducció d'una hora de la jornada sense reducció de sou en cas de fills o filles menors de tres anys; revisió dels horaris de treball als departaments i patronats amb rotació de torns; regulació i implantació d'una borsa d'hores per a tot el personal de l'Ajuntament; extensió de la flexibilitat horària adaptada a les circumstàncies específiques; regulació de permisos sense sou per a emergències familiars; possibilitat de gaudir de mig dia d'assumptes propis.	Comissió Tècnica d'Igualtat. Mesa General de Negociació. Meses Sectorials.	2018



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

5. COORDINACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Per tal de garantir que el Pla aconsegeixi les seves fites, és necessari que estigui adequadament coordinat, que se'n faci un seguiment i que s'avaluïn les seves accions.

La coordinació del Pla queda en mans del Departament d'Igualtat, amb una estreta col·laboració del Departament de Recursos Humans. Des del Departament d'Igualtat es realitzaran totes les actuacions encaminades a facilitar la consecució del Pla, amb especial menció d'aquelles que requereixen una acció centralitzada.

L'òrgan que vetlarà pel seguiment i l'avaluació serà la Comissió Tècnica d'Igualtat, si bé el Departament d'Igualtat coordinarà les accions. Atesa la voluntat de transversalitat, serà imprescindible una estreta col·laboració amb la resta de departaments implicats.

El seguiment es realitzarà de forma anual. Mitjançant la col·laboració dels departaments implicats, es farà una avaluació de compliment d'aquelles accions que estava previst realitzar cada any. L'objectiu no només és constatar l'avanç del Pla, sinó també assessorar els distints departaments sobre dificultats que hagin pogut trobar.

Recordem que un dels principis inspiradors del Pla és la flexibilitat. El camí marcat pel Pla pot experimentar canvis durant la seva posada en marxa, com ara l'aprovació d'una llei o noves necessitats detectades. Per aquest motiu, dos anys després d'haver-se posat en marxa, es farà una avaluació intermèdia, tot fent servir els indicadors d'avaluació que s'indiquen a cadascuna de les actuacions. L'objectiu en aquesta ocasió és poder aplicar mesures correctores en cas que fos necessari.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Una vegada finalitzada la vigència del Pla, es procedirà a una avaluació final. Els indicadors d'avaluació plantegen tres nivells d'avaluació: **acompliment, estratègic i d'impacte.**

- Els indicadors d'acompliment avaluaran si les actuacions s'han realitzat segons el pla traçat.
- Els indicadors estratègics donaran informació sobre les fites marcades.
- L'impacte es mesurarà comparant una selecció d'indicadors realitzats durant el procés de diagnosi.

Seguiment i avaluació d'acompliment

L'acompliment mesurarà el grau d'execució de les actuacions, sense valorar si s'han realitzat de forma correcta ni el seu impacte.

Es preveu que cada any es realitzi aquest seguiment. Cadascuna de les actuacions previstes de realitzar en aquell any es puntuen de 0 a 4, segons la següent escala:

Puntuació	Ítem	Definició
0	T_0	No s'ha iniciat l'actuació
1	T_1	L'actuació s'ha iniciat però no s'ha realitzat el 50% d'allò previst
2	T_2	L'actuació s'ha realitzat en un 50%
3	T_3	S'ha realitzat més del 50% de l'actuació però no en la seva totalitat
4	T_4	L'actuació s'ha realitzat plenament





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

La suma total de les puntuacions de les actuacions que cal realitzar en un any servirà per calcular el percentatge d'execució.

$$\% \text{ execució} = \frac{\text{Suma de les puntuacions}}{\text{Nombre d'actuacions a realitzar} \times 4} \times 100$$

L'Annex 1 mostra les plantilles per a l'avaluació d'acompliment i el seguiment.

Avaluació estratègica

L'avaluació estratègica avaluarà cadascuna de les actuacions segons les fites aconseguides.

Donada la natura de les actuacions, proposa indicadors quantitatius i qualitatius. Els indicadors quantitatius poden ser nombre de sessions formatives realitzades, percentatge de departaments que han participat en una determinada actuació, etc. Quant als indicadors qualitatius, alguns recolliran la valoració de la Comissió Tècnica d'Igualtat o la relació d'accions realitzades.

S'entén que tots els indicadors on hi hagi dades disponibles es recolliran desagregats per a dones i homes. Els quadres 2, 3 i 4 detallen els indicadors, així com la font de la qual s'obtindran.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Quadre 2. Indicadors d'avaluació estratègica de l'EIX 1: Més transversalitat i perspectiva de gènere

Actuacions	Indicadors	Font
1.1.1 Aprovació del reglament de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Aprovació del reglament	Reglament
1.1.2 Convocatòries semestrals de la Comissió Tècnica d'Igualtat	% convocatòries realitzades sobre total que s'haurien d'haver realitzat en el període	Memòries de les convocatòries
1.1.3 Nomenament oficial de les persones que formen part de la Comissió Tècnica d'Igualtat i informar a les distintes àrees i departaments per assegurar una major visibilitat	% persones que coneixen qui es la persona del seu departament que forma part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Enquesta a personal
1.1.4 Realització de jornades de formació procurant la representativitat de totes les àrees per tal de fomentar la inclusió de criteris d'igualtat en les seves actuacions	Nombre de persones participants	Memòria justificativa jornades
	% de departaments on ha participat una o més persones	Memòria justificativa jornades
1.2.1 Adaptació dels convenis dels patronats municipals al Conveni per al personal laboral en allò relatiu a les mesures de conciliació	Relació de millores de conciliació adoptades	Convenis
	Valoració de les mesures de conciliació de les persones que treballen als patronats	Enquesta a personal
1.2.2 Revisió de la inclusió de clàusules de caràcter social a la contractació pública segons l'article 202 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes al sector públic	Relació de clàusules revisades o incloses durant el període	Clàusules
	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Actuacions	Indicadors	Font
1.2.3 Revisió de les bases reguladores de subvencions de cada departament	Relació de modificacions	Ordenança de Subvencions
	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat
1.3.1 Foment d'un servei de revisió del llenguatge	Relació d'activitats realitzades amb aquesta finalitat.	Memòria del Departament d'Igualtat. Memòria del Departament de Normalització Lingüística.
	Nombre de demandes realitzades al Departament d'Igualtat	Memòria del Departament d'Igualtat
	Nombre de demandes realitzades al Departament de Normalització Lingüística	Memòria del Departament de Normalització Lingüística
1.3.2 Difusió en línia i en paper de recomanacions per al llenguatge inclús així com facilitar un llibre d'estil	Relació d'activitats realitzades amb aquesta finalitat.	Memòria del Departament d'Igualtat
1.4.1 Estudi de les situacions retributives entre dones i homes així com del l'ocupació dels llocs de responsabilitat	Relació d'activitats realitzades amb aquesta finalitat.	Memòria del Departament d'Igualtat
	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat
1.4.2 Redacció i distribució d'una circular informant de l'obligatorietat de comptar amb dades d'agregades per sexe de totes les àrees municipals, així com d'incloure la perspectiva de gènere a les memòries d'actuacions	% de persones a les quals se'ls ha enviat la comunicació	Memòria del Departament d'Igualtat
	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat
1.4.3 Promoció i difusió de l'existència de l'Observatori de la Igualtat així com del Pacte Reacciona, del Govern Balear	Relació d'activitats realitzades amb aquesta finalitat.	Memòria del Departament d'Igualtat
1.5.1 En cas d'empat a l'accés a l'Administració, incentivar amb accions positives en aquells departaments de cinc persones amb un 80% o més de dones o d'homes, tal com es recull a l'article 36 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes	% de persones que treballen a departaments amb una distribució paritària de dones i homes	BBDD recursos humans
	% de persones que treballen a departaments amb un 80% o més de dones o d'homes	BBDD recursos humans



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Actuacions	Indicadors	Font
1.5.2 Redacció d'un document de bones pràctiques per a la paritat en els tribunals	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat
1.5.3 Recomanacions al personal sobre els beneficis de comptar amb llistes paritàries	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat
1.6.1 Recordatori anual via intranet de l'existència del Protocol d'actuació per a l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe	Nombre de visites a la pàgina	Departament d'Informàtica
	Nombre de descàrregues del Protocol	Departament d'Informàtica
1.6.2 Assegurar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos psicosocials al lloc de treball	Valoració de l'actuació per part de la Comissió de Seguretat	Comitè de Seguretat
1.6.3 Realització de sessions formatives sobre prevenció de riscos psicosocials on es treballin, entre altres continguts, el Protocol d'actuació per a l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe	Nombre de sessions realitzades	Memòria del Departament de Recursos Humans
	Valoració de les sessions	Qüestionari valoració sessió formativa
1.6.4 Formació en sensibilització i detecció de violències masclistes al personal municipal que dona atenció al públic	Nombre de sessions realitzades	Memòria del Departament de Formació
	Valoració de les sessions	Qüestionari valoració sessió formativa
1.6.5 Creació d'un Procediment d'actuació davant la violència externa en el lloc de treball pel personal de l'Ajuntament d'Eivissa	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat
	Nombre de visites a la pàgina on s'informi i nombre de descàrregues del document	Departament d'Informàtica



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Quadre 3. Indicadors d'avaluació estratègica de l'EIX 2: Més sensibilització

Actuacions	Indicadors	Font
2.1.1 Disseny d'un pla de formació en igualtat i noves masculinitats, a través d'accions específiques i amb incentius per accedir a la formació	Nombre de cursos ofertats	Memòria Departament de Formació
	Nombre d'hores	Memòria Departament de Formació
	Valoració persones participants	Memòria Departament de Formació
2.1.2 Incloure a l'avaluació de necessitats formatives una pregunta específica referida a la igualtat entre dones i homes	% persones que han respost que estan interessades en cursos d'igualtat i/o violència de gènere	Memòria Departament de Formació
2.2.1 Informació d'opcions formatives, especialment d'aquelles d'igualtat i realitzades al municipi	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat
2.3.1 Centralització a la intranet de tots els documents rellevants en matèria d'igualtat de l'Ajuntament i informació relativa al personal públic	Nombre de documents inclosos	Memòria del Departament d'Igualtat
	Visites a la pàgina i descàrregues	Departament d'Informàtica
2.3.1 Centralització a la intranet de tots els documents rellevants en matèria d'igualtat de l'Ajuntament i informació relativa al personal públic	Relació de llocs on es puguin consultar en paper els documents	Memòria del Departament d'Igualtat
	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat
2.3.3 Incloure un annex al contracte de treball amb enllaços que poden ser d'interès de cara a l'execució de drets	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat
2.4.1 Redacció d'una circular informant de l'aprovació del Pla	% de persones a les quals se'ls ha enviat la comunicació	Memòria del Departament d'Igualtat
	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat
2.4.2 Informar a un lloc visible de l'intranet i als taulons d'anuncis de l'aprovació del Pla, així com enllaç per a consultar-ho	Relació de llocs on s'ha informat	Memòria del Departament d'Igualtat
	Descàrregues del Pla a la web	Departament d'Informàtica
2.4.3 Jornada de presentació als departaments	Nombre de persones assistents	Memòria del Departament d'Igualtat
	Departaments presents	Memòria del Departament d'Igualtat
	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Quadre 4. Indicadors d'avaluació estratègica de l'EIX 3: Més coresponsabilitat

Actuacions	Indicadors	Font
3.1.1 Renovació del Conveni per al personal funcionari	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat
3.1.2 Renovació del Conveni per al personal laboral, incorporant les possibilitats de reducció de jornada en termes equiparables al del personal funcionari	Relació de mesures de reducció de jornada incloses	Comissió Tècnica d'Igualtat
	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat
3.2.1 Estudi i pla d'implantació de teletreball, flexibilitat horària i altres modalitats de conciliació	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat
3.2.2 Estudi i pla d'implantació del treball per objectius	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat
3.2.3 Estudi de la readaptació de la càrrega de feina en cas de reducció de jornada	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat
3.2.4 Incorporació a la Mesa General de Negociació d'una persona representant de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat
3.2.5 Proposar a la Mesa General de Negociació els següents aspectes: reducció d'una hora de la jornada sense reducció de sou en cas de fills o filles menors de tres anys; revisió dels horaris de treball als departaments i patronats amb rotació de torns; regulació i implantació d'una borsa d'hores per a tot el personal de l'Ajuntament; extensió de la flexibilitat horària adaptada a les circumstàncies específiques; regulació de permisos sense sou per a emergències familiars; possibilitat de gaudir de mig dia d'assumptes propis.	Valoració de l'actuació per part de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Avaluació d'impacte

L'avaluació d'impacte es realitzarà una vegada finalitzat el Pla. En aquesta ocasió es mesuren els objectius, per conèixer quins efectes han tengut les actuacions en conjunt, si han aconseguit els objectius marcats.

La major part d'indicadors són comparables amb dades prèvies a la realització del Pla i que apareixen als documents d'avaluació (explotació base de dades de Recursos Humans, enquesta a personal, etc.), de manera que serà molt més efectiva l'avaluació. Els resultats de l'avaluació d'impacte ajudaran a definir el futur III Pla una vegada el segon hagi finalitzat la seva vigència.

També s'entén que tots els indicadors es recolliran desagregats per sexe.



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Quadre 5. Indicadors d'avaluació d'impacte de l'EIX 1: Més transversalitat i perspectiva de gènere

Objectius	Indicadors	Font
1.1 Fomentar la transversalitat de les polítiques públiques	% de departaments que realitzen actuacions encaminades a millorar la igualtat entre dones i homes	Demanda explícita als departaments
1.2 Fer extensives les millores en igualtat a tots els ens municipals, a les empreses contractades i a les entitats subvencionades	Valoració de les mesures de conciliació	Enquesta a personal
1.3 Revisar el catàleg de les plantilles de documents (interns i externs) existents per tal d'assegurar el llenguatge inclusiu	% de processos i de documents que implementen de manera adequada el llenguatge inclusiu sobre el total de revisats	Processos i documents revisats pel Departament d'Igualtat
1.4 Detectar les diferències entre dones i homes i aplicar mesures correctores en cas necessari	% de persones que afirmen que al seu departament es recullen dades desagregades per sexe	Enquesta a personal
	Nombre de denúncies o actes informatius dels quals s'ha tengut coneixement sobre aspectes que vulneren els principis d'igualtat entre dones i homes	Memòria del Departament d'Igualtat
1.5 Vetlar per una progressiva disminució de la segregació horitzontal i millora d'oportunitats a la carrera vertical	% de persones que treballen a departaments amb una distribució paritària de dones i homes	BBDD recursos humans
	% de persones que treballen a departaments amb un 80% o més de dones o d'homes	BBDD recursos humans
	% de tribunals constituïts que han comptat amb una composició paritària	Demanda explícita als departaments
	% de dones i homes presentats a les eleccions sindicals	Comunicat dels sindicats
	% de dones i homes que han estat seleccionades com a representants sindicals	Comunicat dels sindicats
	Relació de sindicats amb un 80% o més de representants dones o homes	Comunicat dels sindicats
	Valoració sobre equiparació de sous entre dones i homes	Enquesta a personal
	Valoració sobre paritat als càrrecs de direcció	Enquesta a personal
Valoració sobre concentració de dones i homes segons la categoria professional	Enquesta a personal	



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Objectius	Indicadors	Font
1.6 Assegurar la protecció en situacions de risc	<i>Nombre de vegades que s'ha activat el Protocol d'actuació davant casos d'assetjament laboral, d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe</i>	<i>Departament de Recursos Humans</i>
	<i>Nombre de persones formades en prevenció de riscos on s'ha incorporat la perspectiva de gènere</i>	<i>Memòria del Departament de Formació</i>
	<i>Valoració del Protocol d'actuació davant casos d'assetjament laboral, d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe</i>	<i>Enquesta a personal</i>



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Quadre 6. Indicadors d'avaluació d'impacte de l'EIX 2: Més sensibilització

Objectius	Indicadors	Font
2.1 Promocionar la formació en igualtat per a la plantilla	Nombre total de persones formades i segons acció formativa	Memòria Departament de Formació
	% persones formades	Memòria Departament de Formació
	% persones formades segons departament	Memòria Departament de Formació
2.2 Fomentar i facilitar alternatives per a la formació	% persones que afirma haver realitzat alguna formació en igualtat	Enquesta a personal
2.3 Facilitar l'accés a la informació en matèria d'igualtat	% de persones que considera que té informació suficient i adequada sobre la normativa i les mesures en relació a la conciliació	Enquesta a personal
2.4 Difusió del Pla	% de persones que afirmen conèixer el II Pla d'Igualtat	Enquesta a personal



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Quadre 7. Indicadors d'avaluació d'impacte de l'EIX 3: Més coresponsabilitat

Objectius	Indicadors	Font
3.1 Actualitzar els convenis	Valoració de les mesures de conciliació del personal funcionari i del laboral	Enquesta a personal
3.2 Adaptar les modalitats de treball a les àmplies possibilitats de conciliació	Nombre de persones que s'han acollit al teletreball, i % sobre el total que ho han sol·licitat	Memòria de Recursos Humans
	Nombre de departaments que han aplicat el treball per objectius	Demanda explícita als departaments
	% de persones que consideren que es duen a terme mesures per afavorir de forma efectiva la maternitat/paternitat del personal, segons tipus de mesura	Enquesta a personal
	Relació de mesures adoptades per la Mesa General de Negociació vinculades amb la igualtat	Documents d'acords adoptats



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

ANNEX 1.

Plantilles per a l'avaluació d'acompliment i el seguiment

De forma anual s'han de formalitzar les plantilles següents, seguint les indicacions del capítol de seguiment, coordinació i avaluació.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Quadre 8.

Plantilla avaluació d'acompliment i seguiment 2018

Actuació	Departament responsable	T ₀	T ₁	T ₂	T ₃	T ₄
1.4.3 Promoció i difusió de l'existència de l'Observatori de la Igualtat així com del Pacte Reacciona, del Govern Balear	Departament d'Igualtat					
1.6.1 Recordatori anual via intranet de l'existència del Protocol d'actuació per a l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe	Departament d'Igualtat					
1.6.5 Creació d'un Procediment d'actuació davant la violència externa en el lloc de treball pel personal de l'Ajuntament d'Eivissa	Policia Local					
2.2.1 Informació d'opcions formatives, especialment d'aquelles d'igualtat i realitzades al municipi	Departament de Formació					
3.1.1 Renovació del Conveni per al personal funcionari	Mesa de Negociació. Departament de Recursos Humans.					
3.2.4 Incorporació a la Mesa General de Negociació d'una persona representant de la Comissió Tècnica d'Igualtat	Comissió Tècnica d'Igualtat. Mesa General de Negociació					
3.2.5 Proposar a la Mesa General de Negociació els següents aspectes: reducció d'una hora de la jornada sense reducció de sou en cas de fills o filles menors de tres anys; revisió dels horaris de treball als departaments i patronats amb rotació de torns; regulació i implantació d'una borsa d'hores per a tot el personal de l'Ajuntament; extensió de la flexibilitat horària adaptada a les circumstàncies específiques; regulació de permisos sense sou per a emergències familiars; possibilitat de gaudir de mig dia d'assumptes propis.	Comissió Tècnica d'Igualtat. Mesa General de Negociació					



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Quadre 9.

Plantilla avaluació d'acompliment i seguiment 2019

		T ₀	T ₁	T ₂	T ₃	T ₄
1.1.4 Realització de jornades de formació procurant la representativitat de totes les àrees per tal de fomentar la inclusió de criteris d'igualtat en les seves actuacions	Departament de Formació. Departament de Recursos Humans.					
1.2.1 Adaptació dels convenis dels patronats municipals al Conveni per al personal laboral en allò relatiu a les mesures de conciliació	Departament de Recursos Humans. Patronat de Música. Patronat de Museus. Patronat d'Esports					
1.2.3 Revisió de les bases reguladores de subvencions de cada departament	Comissió Tècnica d'Igualtat					
1.4.1 Estudi de les situacions retributives entre dones i homes així com del l'ocupació dels llocs de responsabilitat	Departament de Recursos Humans. Departament d'Igualtat.					
1.5.1 En cas d'empat a l'accés a l'Administració, incentivar amb accions positives en aquells departaments de cinc persones amb un 80% o més de dones o d'homes, tal com es recull a l'article 36 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes	Departament de Personal					
1.5.2 Redacció d'un document de bones pràctiques per a la paritat en els tribunals	Departament d'Igualtat.					
1.5.3 Recomanacions al personal sobre els beneficis de comptar amb llistes paritàries	Departament d'Igualtat					
1.6.2 Assegurar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos psicosocials al lloc de treball	Comitè de Seguretat. Departament de Recursos Humans					
1.6.3 Realització de sessions formatives sobre prevenció de riscos psicosocials on es treballin, entre altres continguts, el Protocol d'actuació per a l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe	Recursos Humans					
1.6.4 Formació en sensibilització i detecció de violències masclistes al personal municipal que dona atenció al públic	Departament de Formació					
2.1.1 Disseny d'un pla de formació en igualtat i noves masculinitats, a través d'accions específiques i amb incentius per accedir a la formació	Departament de Formació. Departament d'Igualtat.					
2.1.2 Incloure a l'avaluació de necessitats formatives una pregunta específica referida a la igualtat entre dones i homes	Departament de Formació. Departament d'Igualtat.					
2.3.1 Centralització a la intranet de tots els documents rellevants en matèria d'igualtat de l'Ajuntament i informació relativa al personal públic	Departament d'Igualtat					
2.3.2 Creació d'espais específics on es puguin consultar en paper els documents referents a la igualtat d'oportunitats i de tracte per al personal municipal	Departament d'Igualtat					
2.3.3 Incloure un annex al contracte de treball amb enllaços que poden ser d'interès de cara a l'execució de drets	Departament de Recursos Humans					
2.4.1 Redacció d'una circular informant de l'aprovació del Pla	Departament d'Igualtat					
2.4.2 Informar a un lloc visible de l'intranet i als taulons d'anuncis de l'aprovació del Pla, així com enllaç per a consultar-ho	Departament d'Igualtat					
2.4.3 Jornada de presentació als departaments	Departament d'Igualtat					
3.1.2 Renovació del Conveni per al personal laboral, incorporant les possibilitats de reducció de jornada en termes equiparables al del personal funcionari	Mesa de Negociació. Departament de Recursos Humans.					



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

Quadre 10.

Plantilla avaluació d'acompliment i seguiment 2020

		T0	T1	T2	T3	T4
3.2.1 Estudi i pla d'implantació de teletreball, flexibilitat horària i altres modalitats de conciliació	Recursos Humans					
3.2.2 Estudi i pla d'implantació del treball per objectius	Recursos Humans					
3.2.3 Estudi de la readaptació de la càrrega de feina en cas de reducció de jornada	Recursos Humans					



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

ANNEX 2. GLOSSARI DE TERMES

S'inclou un glossari de termes utilitzats al Pla⁴.

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.

Parlam 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.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

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.

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.

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





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

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 dóna 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 vénen determinades abans del naixement.

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.





II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS, DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES, PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

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.

⁴Font: 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.

