

Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
Ajuntament de Lluçmajor.

(Signat dia 15 de juliol de 2018 amb la subvenció del Consell de Mallorca)



Ajuntament de **Lluçmajor**



Consell de
Mallorca

■ Departament de Participació
Ciutadana i Presidència



1. INTRODUCCIÓ
2. EL PLA D' IGUALTAT
3. ACCIONS DE MILLORA
4. SEGUIMENT DE LA IMPLANTACIÓ



Partint de la premissa que la Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes s'ha de materialitzar en les administracions públiques, sorgeix la necessitat d'elaboració d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats per al personal de l'Ajuntament de Lluçmajor.

Per això, 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 al foment de la Igualtat entre dones i homes en les entitats que conformen el sector públic autonòmic i s'ha valorat la conveniència d'aprovar una primera fase d'elaboració i implantació de plans d'Igualtat a tots els municipis i Ajuntaments de les Illes Balears.

Amb aquest motiu, l'entitat va constituir, el 16 de maig de 2018, una Comissió d'Igualtat que es va formar per 4 representants dels / les treballadors / es i 6 representants de l'Ajuntament. Cal destacar que, es va convidar a la representació legal del personal funcionari, i va declinar la seva participació a la comissió.



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 coma valors superiors del seu ordenament jurídic, la llibertat, la justícia, la Igualtat i el pluralisme polític"

Així mateix, en l'article 14, escometa 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 (LOIEM), adreçada a fer efectiva la Igualtat real entre dones i homes, remouent els obstacles que impedeixen aconseguir-la.

L'article 45.1 de la LOIEM 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 / les treballadors / es i treballadores (RLT).



Destaca també que en el Decret 24/2015, de 7 d'agost, de la presidenta de les Illes Balears, pel qual s'estableixen les competències i l'estructura orgànica bàsica de les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm 120, de 8 d'agost), estableix com competències a exercir per la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques la gestió, l'impulsi i la coordinació de les polítiques i els plans d'igualtat entre les dones i els homes empleats públics dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i del sector públic instrumental autònic.

Segons l'article 5 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, correspon al Consell de Govern establir la política general de l'Administració autònoma en matèria de funció pública, dirigir la seva desenvolupament i aplicació, i exercir la iniciativa legislativa i la potestat reglamentària en aquesta matèria.

Per tot això, com hem assenyalat a l'apartat anterior, 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 al foment de la igualtat entre dones i homes en les entitats que conformen el sector públic autònic i s'ha valorat la conveniència d'aprovar una primera fase d'elaboració i implantació de plans d'igualtat a tots els municipis i Ajuntaments de les Illes Balears.



Finalment, es fa referència a la Llei 11/2016 de 28 de Juliol i particularment a l'Art. 442, Llei d'Igualtat d'homes i dones de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i a la Llei 4/2013 de 17 de Juliol, de coordinació de les policies locals de les Illes Balears on es menciona l'obligatorietat del compliment de percentatges de dones al cos de policia.



COMPROMÍS DEL AJUNTAMENT AMB LA IGUALTAT

El personal de l'Ajuntament de Lluçmajor i l'Equip de Govern han demostrat un compromís per aconseguir elaborar i implantar, de la millor manera possible, un Pla d'Igualtat específic per al personal de l'entitat, i particularment, la Regidoria de Joventut, Igualtat i Polítiques actives d'ocupació.

Per a l'elaboració d'aquest pla es va dur a terme prèviament, un diagnòstic de la situació i posició de les dones i homes dins d'aquest organisme públic, per detectar la possible presència de discriminacions i desigualtats que puguin existir, en referència a la Igualtat de Gènere i que requeriran 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 sexe (basades en el diferent tracte rebut per i de les persones en funció del sexe 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, el llenguatge igualitari, l'accés, la promoció i les condicions de treball, les retribucions, la formació, la conciliació i la coresponsabilitat.



PLA D'IGUALTAT

1. **INTRODUCCIÓ**
2. EL PLA D'IGUALTAT
3. ACCIONS DE MILLORA
4. SEGUIMENT DE LA IMPLANTACIÓ



CARACTERÍSTIQUES GENERALS DEL PLA

El 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 en l'Ajuntament. Les característiques que regeixen el pla d'igualtat 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'Ajuntament en totes les seves polítiques i a tots els nivells.
- Es contemplaria el Principi d'Interseccionalitat que seria inclòs a un proper Pla Estratègic, dirigit a la ciutadania i que inclouria factors de discriminació cap a les dones, assenyalant que la discriminació de la dona per motius de sexe i gènere està unida, de manera indivisible, a altres factors que afecten a la dona com la raça, l'origen ètnic, la religió o les creences, la salut l'estatus, l'edat, la classe, la casta, l'orientació sexual i la identitat de gènere.
- Considera com un dels seus principis bàsics la participació a través del diàleg i cooperació de les parts (Batllia, 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.



ESTRUCTURA

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

- Diagnòstic de la situació de partida de dones i homes a l'Ajuntament de Lluçmajor. El diagnòstic s'ha realitzat a partir de l'anàlisi de la informació quantitativa i qualitativa aportada per l'Ajuntament en matèria de característiques de la plantilla, accés, contractació i condicions de treball, promoció, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, assetjament sexual, política de comunicació i sensibilització en Igualtat i formació (amb certes particularitats del diagnòstic realitzat per una altre consultora).
- Programa d'Actuació elaborat a partir de les conclusions del diagnòstic i de les mancances detectades en matèria de gènere. En ell 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.
- Seguiment i avaluació del compliment del pla, a través de les persones designades per cada part que recullen informació sobre el seu grau de realització, els seus resultats i el seu impacte a l'Ajuntament.



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.

Per això, s'utilitzarà una doble estratègia que es correspon amb aquesta doble finalitat i que és l'assenyalada en la Llei Orgànica 3/2007 d'Igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEMH) per aconseguir aquesta efectivitat:

- L'adopció de mesures d'acció positiva que corregeixin els desequilibris existents.
- L'adopció de mesures d'igualtat que de forma transversal garanteixin la integració del principi d'igualtat en totes les polítiques de l'Ajuntament, en tots els seus processos i en tots els seus nivells.

Metodològicament, l'estructura del pla d'igualtat té coherència interna, és a dir, extracta d'un conjunt ordenat de mesures tendents a aconseguir en l'entitat, la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.



Per respondre a aquest criteri, el programa d'actuació (pla d'igualtat) s'estructura en:

- ✓ OBJECTIUS GENERALS
- ✓ OBJECTIUS ESPECÍFICS
- ✓ ACCIONS
- ✓ INDICADORS
- ✓ RESULTATS
- ✓ CRONOGRAMA



OBJECTIUS I METODOLOGIA

Per aconseguir els objectius generals es treballa en els següents 7 eixos:

1. Cultura organitzativa i política d'Igualtat d'Oportunitats.
2. Llenguatge igualitari i Comunicació.
3. Polítiques d' accés, promoció i provisió al lloc de feina.
4. Condicions de treball i anàlisi retributiva.
5. Formació.
6. Prevenció de l'assetjament sexual i perraó de sexe.
7. Conciliació i coresponsabilitat.



ÀREES D' ACTUACIÓ

1. Cultura organitzativa i política d'Igualtat d'Oportunitats.

Les actuacions de l' Ajuntament, en matèria d'Igualtat d'oportunitats, estan lligades a la percepció generalitzada, tant del personal com de la representació dels/les treballadors/es i de càrrecs de responsabilitat, cap a l'expressió del compromís de la Batllia i del mateix Ajuntament, 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.

2. Llenguatge igualitari i Comunicació

La comunicació de l' Ajuntament possibilita 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.



3. Polítiques d' 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 sexe 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.

4. Condicions de treball i anàlisi retributiva.

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

5. Formació

Assegurar l'accés a la formació en totes les categories professionals i que aquesta sigui neutral; facilitant formació 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.



6. Prevenció de l'assetjament sexual i 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.

7. Conciliació i coresponsabilitat.

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.



DEFINICIONS

Principi d'Igualtat de tracte entre dones i homes (art.3 Llei orgànica 3/2007)

Suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professional i, en les condicions de treball (art .5 Llei orgànica 3/2007)

El principi d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en la afiliació i participació en les organitzacions sindicals, o en qualsevol organització en la qual els membres exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concebudes per aquestes mateixes



Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva (art. 43 Llei orgànica 3/2007)

Dacord amb el que estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

Igualtat de remuneració per treballs d'igual valor (art. 28 Estatut dels treballadors)

Sentén per igualtat de remuneració per raó de sexe l'obligació del Ajuntament, de pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa d'aquesta, salarial, o extrasalarial, no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Discriminació per embaràs o maternitat (art. 8 Llei orgànica 3/2007).

Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs.



Indemnització davant represàlies (art. 9 Llei orgànica 3/2007)

També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'Igualtat de tracte entre dones i homes.

Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries (art. 10 Llei orgànica 3/2007)

Es actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com si és el cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries.



Accions positives (art. 11 Llei orgànica 3/2007)

Per tal de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet, respecte dels homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

Tutela jurídica efectiva (article 121 Llei orgànica 3/2007)

Qualsevol persona podrà demanar dels tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que estableix l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de la finalització de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació.

Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral (art. 44.1 Llei orgànica 3/2007).

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.



En aquest document es recullen les conclusions del diagnòstic d'igualtat d'oportunitats realitzat a l'octubre 2017, en forma d'objectius i accions concretes de millora estructurades segons una planificació.

Les accions que es plantegen s'integren dins d'un procés de millora contínua a l' Ajuntament de Lluçmajor, en el que la gestió de la igualtat d'oportunitats es refereix. Per aconseguir-ho es compta amb el suport de Batllia i la implicació de tots els agents de l'entitat i la plantilla.



CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC

Aquest pla d'igualtat s'ha elaborat basant-se en les conclusions del diagnòstic que ja s'havia dut a terme de la situació actual de l'Ajuntament de Lluçmajor i s'han concretat les principals línies d'actuació, les mesures a prendre, així com les prioritats que reflecteixen el compromís des de Batllia, per la millora de la situació de l'entitat, en el que la igualtat d'oportunitats es refereix. Mostrema continuació les conclusions extretes del diagnòstic per ordre d'importància pels treballadors que varen respondre al anàlisi quantitatiu fonamentalment.

1. En quant a l'accés, es pot extreure del diagnòstic que hi ha certa subjectivitat en el nomenament de caps, impedit que hi hagi una igualtat d'accés. D'altra banda, hi ha igualtat en l'accés a la majoria dels llocs de treball. Cal dir que, al Conveni de Personal Laboral (no a l'acord de Funcionaris), es menciona que "Cuando se produzca una vacante en la plantilla de esta Corporación que no haya podido cubrirse por el programa de promoción interna, la Corporación realizará previa a su contratación, la correspondiente convocatoria pública con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos en la misma". Coma conclusió, tot i que la desigualtat d'accés als diferents llocs de treball no és un tema que preocupi per ser palpable, sí s'han identificat alguns llocs en què predominen més homes o dones. Igual que s'han fet explícites algunes diferències entre diferents serveis dins de la pròpia administració. L'Ajuntament no discrimina a cap persona per raó de sexe en l'accés al lloc de feina, encara que no està establert en lloc cap pauta en aquest sentit. Es podrien realitzar accions de polítiques positives que afavorissin als col·lectius menys representats a l'hora d'accedir als diferents llocs de feina.



2. Pel que fa a la part de Conciliació i la coresponsabilitat i organització del temps de treball, les dones tenen menor satisfacció en allò que respecta a les fórmules d'adaptació de la jornada laboral. No n'hi ha hagut cap cas de denegació de mesura de conciliació. Davant la pregunta de possibles millores, hi ha diverses propostes, algunes tal vegada no factibles com ara donar més llocs de feina a la gent del poble. La més repetida és la d'incorporar la possibilitat del teletreball, fer que podria anar de la mà de treballar per objectius i no per horaris. Altres propostes foren flexibilitzar els dies de permís en casos de malaltia de fills o familiars directe, fomentar mesures de conciliació parental i major flexibilitat horària.

Pertant, es requereixen iniciatives i accions de cara a formalitzar una àrea dedicada a aquest tema, així com informar de les mesures que es prendran per evitar confusió sobre les que realment són o poden ser accessibles per a cada tipus de personal (funcionari o laboral). S'haurà de sensibilitzar i realitzar formacions en polítiques de conciliació i coresponsabilitat. S'hauria de crear, en definitiva, un protocol de conciliació, regularització de les mesures, pel canal formal i pel qual es puguin fer peticions, suggeriments o comentaris sobre mesures de conciliació.

3. Pel que respecta a la Formació, seria necessari dissenyar un procediment de formació que incorpori la perspectiva de gènere, recollint les necessitats reals de la plantilla de forma anual i millorar els canals de comunicació, així com la participació igualitària als cursos. S'ha d'incloure també una formació que treballi més



les competències professionals tant de les/els Responsables així com de la resta de treballadors/es, inclouent cursos que permetin desenvolupar un altre tipus d'habilitats i competències. També promoure que la formació pugui estar 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. De fet, els resultats del diagnòstic mostren la demanda del personal de la possibilitat de realitzar cursos al mateix municipi o en línia, incrementar la flexibilitat i tolerància per a realitzar-los dins horari laboral i adequar-los a les necessitats específiques de formació.

4. Previsió de riscos laborals (Situacions d'especial protecció)

En general, els riscos laborals associats al lloc de feina són coneguts, però hi ha un significatiu percentatge de persones que afirmen que no els coneix.

5. De l'anàlisi de la informació proporcionada sobre les diferents àrees relacionades amb la cultura organitzativa i política d'Igualtat d'Oportunitats i de l'opinió de les persones que varen participar a l'estudi de camp, ha quedat demostrat que, a l'Ajuntament de Lluçmajor, no es respira cap tipus d'ambient ni cultura masculista però tampoc es detecta cap tipus de sensibilització per temes d'Igualtat de gènere. Tot i això, és necessària la implantació d'un pla d'Igualtat i de les mesures i accions que incideixin en la Igualtat entre dones i homes, ja que no s'han dut a terme actuacions de cap tipus en aquest sentit, existint un gran desconeixement per part dels/les treballadors/es de les avantatges que aquest pot suposar.



6. Respecte a les condicions de feina, es fa necessari equilibrar, degut a la segregació vertical, una major presència de dones a llocs de responsabilitat, ja que existeixen col·lectius més masculinitzats i feminitzats, s'ha de prendre mesures d'acció positiva per tal d'arribar a un equilibri. S'hauria de fer un estudi salarial, per tal de garantir l'equilibri retributiu.
7. Pel que fa a l'àrea de llenguatge igualitari i comunicació, l'Ajuntament necessita millorar els canals de comunicació tant en horitzontal com en vertical. També els usos no sexistes del llenguatge, formant als/les seus/seves treballadors/es i fent-los arribar en aquest sentit la necessitat d'utilitzar el llenguatge de forma correcta, creant una Guia de llenguatge no sexista i dotant de les eines necessàries per a que aquest llenguatge pugui ser utilitzat.
8. En quant a l'assetjament sexual i per raó de sexe, existeix al l'Ajuntament un Protocol de Prevenció de Riscos Psicosocials, assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe amb data de juny de 2013. Per tant, convindria una revisió i actualització del mateix, si escau. Igualment, s'hauria de realitzar una tasca de sensibilització i recordatori sobre aquest tema. Realitzar accions formatives al respecte, tant a la plantilla com a la Comissió.



PLA D' IGUALTAT

1. INTRODUCCIÓ

2. EL PLA D' IGUALTAT

3. ACCIONS DE MILLORA

4. SEGUIMENT DE LA IMPLANTACIÓ



VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT

Per assolir els objectius d'aquest pla per mitjà de les mesures acordades, es determina un termini de vigència de 4 anys, a comptar 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.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest pla d'igualtat és d'aplicació per a tot el personal de l'Ajuntament de Lluçmajor. Per tant, engloba aquest tipus de personal, qualsevol que sigui la seva categoria professional.

PERSONES RESPONSABLES DEL PLA

Per a aquest Pla, l'Ajuntament de Lluçmajor compta amb la Regidoria de Joventut, Igualtat i Polítiques actives d'ocupació com a Responsable del Pla d'Igualtat i del seu compliment, així com d'una Comissió d'Igualtat que vetllarà i s'encarregarà, de la mateixa manera, de la implantació de les mesures necessàries. Compta també amb el suport de l'àrea de personal.



En les següents taules es recullen les accions de millora per àrea que l'Ajuntament de Lluçmajor pot emprendre perquè la situació de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats i de conciliació vagi millorant a curt, mitjà i llarg termini.



ÀREA 1. Cultura de l'entitat en matèria d' igualtat d'oportunitats. Objectiu general: incorporar els valors d' igualtat i equitat a l'Ajuntament.			
Objectius específics	Accions	Indicadors/Resultats	Cronograma
1.1 Incloure la igualtat dins les polítiques de l'Ajuntament, donant continuïtat al futur.	<p>1.1.1. Realització i difusió del compromís de l'Ajuntament en l'àrea d'Igualtat.</p> <p>1.1.2. Integrar la perspectiva de gènere en la normativa i la gestió de personal, formant als/les professionals d'aquesta àrea, en funció de la disponibilitat.</p> <p>1.1.2.1. Programar formació específica sobre com aplicar la perspectiva de gènere a la persona responsable de personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de comunicats enviats. • Difusió del compromís de l'entitat. • Professionals formats per aplicar de manera transversal la igualtat en l'àrea de gestió de persones. 	Durant la vigència del pla.
1.2 Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida, l'elaboració i la difusió de la informació per visibilitzar les diferències entre dones i homes i integrar la perspectiva de gènere en l'Ajuntament..	<p>1.2.1. La informació que es reculli de cada persona, ha d'incloure la variable "sexe", per poder explotar estadísticament aquestes dades de manera desagregada per sexes. Si cal, s'afegirà una explicació al peu amb els aclariments necessaris.</p> <p>1.2.2. Implantar de manera progressiva, a la base de dades de personal, les dades necessàries per poder extreure informació del sexe, edat i càrregues familiars de les persones que representen i guanyen llocs de lliure designació, comissions de servei, excedències, permisos, etc.</p> <p>1.2.3. Incorporar la variable sexe en la recollida de la informació necessària per a la revisió del diagnòstic i l'execució i el desenvolupament del Pla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impresos revisats. • N° i tipus de qüestionaris recollits. • N° de memòries realitzades en què es permeti la identificació del sexe dels/les participants. • Dades recollides per sexe. • Diferències entre dones i homes, visibilitzades, si n'hi ha. • Dades recollides per a una bona revisió del diagnòstic i de desenvolupament del Pla. 	Durant la vigència del pla.
1.3. Planificar i executar la difusió de les actuacions derivades del Pla d'Igualtat.	<p>1.3.1. Elaborar i aprovar un pla de difusió del Pla d'Igualtat a través de fullletons.</p> <p>1.3.2. Divulgar el Pla d'Igualtat entre tot el personal del seu àmbit d'aplicació i també entre Responsables.</p> <p>1.3.3. Informar el personal de les novetats legislatives en matèria d'Igualtat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de missatges amb enllaços enviats. • Data dels correus enviats i de la seva posada en web, etc. • Data de publicació. 	De juliol de 2018 a juliol de 2019.



	<p>1.3.4. Crear i dinamitzar la Igualtat a través de la web creant un espai per a tal efecte i a través de l'enviament de missatges amb un enllaç directe al Pla d'Igualtat.</p> <p>1.3.4.1. Crear a la web un espai on es doni accés a tota la informació disponible d'Igualtat (desenvolupament, procés, etc.).</p> <p>1.3.5. Informar les persones destinatàries del Pla de les funcions de la Comissió d'Igualtat.</p> <p>1.3.6. Posar a disposició de totes les persones de l'Ajuntament el Pla d'Igualtat.</p> <p>1.3.7. Revisar que totes les persones teneu accés al Pla d'Igualtat.</p> <p>1.3.8. Visibilitzar i difondre a través d'actes públics a les dones (festes locals, dia 8 de març, etc), les actuacions derivades del Pla d'Igualtat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicats a la plantilla (correu, etc.) • Pla d'Igualtat realitzat i difós a disposició del personal. • Personal millor format i informat. 	
<p>1.4. Formar a la Comissió d'Igualtat sobre els resultats del diagnòstic i el Pla d'Igualtat, per incloure la Igualtat en les seves polítiques transversals.</p>	<p>1.4.1. Organitzar un taller de formació en Igualtat, on s'informi del Pla d'Igualtat a la Comissió.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N de persones formades de la comissió. • Comissió ben formada sobre els resultats del Pla, així com en Igualtat. 	<p>De juliol de 2018 a juliol de 2019.</p>
<p>1.5. Establir una estructura competent per liderar i coordinar les estratègies en matèria d'Igualtat.</p>	<p>1.5.1. Assignar una persona Responsable d'Igualtat la funció de la coordinació del seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat, així com la dinamització del compliment de les mesures per part de l'Ajuntament.</p> <p>1.5.2. Designar a un responsable de cadascuna de les àrees, dins les seves funcions, en la RLT per a implantar les mesures d'Igualtat, a més de les seves funcions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Serveis que realitzen el seguiment i l'avaluació. • Pla que compti amb les persones necessàries per a la correcta implantació i que vetllin per la seva dinamització. 	<p>Juliol de 2018</p>



<p>1.6. Impulsar la participació de les dones i la seva representació equilibrada.</p>	<p>1.6.1. L'Ajuntament ha de promoure que es trobin equilibrades les categories professionals, d'acord amb el principi de presència equilibrada entre dones i homes, sempre que això no impliqui vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels/de les seus/seves membres.</p> <p>1.6.2. Fomentar la participació igualitària d'homes i dones en els òrgans de representació de personal.</p> <p>1.6.3. Fomentar el lideratge de les dones, fomentant la presència d'aquestes en els òrgans de debat, proposta i decisió.</p> <p>1.6.4. Promoure que als òrgans col·legiats i en les comissions, es respectin els percentatges de paritat entre homes i dones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % D'homes i dones en les diferents categories professionals. • % D'homes i dones designats /es en els òrgans de representació. • Major representació del sexe menys representat. 	<p>Durant la vigència del Pla.</p>
<p>1.7. Creació d'un Decàleg d'Igualtat i difusió en campanya informativa.</p>	<p>1.7.1. Elaboració d'un Decàleg d'Igualtat que reculli els 10 punts més significatius del projecte d'Igualtat de l'entitat.</p> <p>1.7.2. Difusió del Decàleg a través de tots els mitjans de comunicació i la seva incorporació al Manual d'Acollida que es realitzi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° mails enviats amb Decàleg. • Publicació en pàgina web • Manual Acollida elaborat i amb el decàleg inclòs. • Decàleg d'Igualtat realitzat 	<p>Juliol -Dc 2018</p>
<p>1.8. Política de sensibilització regular cap a la violència de gènere. Informar dels drets reconeguts legalment a les dones víctimes de violència de gènere.</p>	<p>1.8.1. Informar la plantilla a través del butlletí.</p> <p>1.8.2. Facilitar consultes a la Comissió establerta o a la persona responsable de personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'informació/ publicacions • N° de consultes realitzades 	<p>Durant la vigència del Pla.</p>
<p>1.9. Promoure bones pràctiques amb les empreses col·laboradores amb l'Ajuntament.</p>	<p>1.9.1. Establir un protocol amb condicions d'Igualtat per a la contractació d'empreses.</p> <p>1.9.2. Tenir en compte les relacions contractuals de l'Ajuntament amb empreses privades i sol·licitud per a que aquestes promoguin la Igualtat entre homes i dones en les seves organitzacions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'empreses contractades amb aquestes directrius. • Promoure la Igualtat més a d'altres organitzacions. 	<p>Durant la vigència del Pla.</p>



<p style="text-align: center;">ÀREA 2. Llenguatge igualitari i comunicació</p> <p style="text-align: center;">Objectiu general: millorar la comunicació dels aspectes relacionats amb la igualtat.</p>			
Objectius específics	Accions	Indicadors/Resultats	Cronograma
<p>21. Tenir especial cura de la imatge pública de l'Ajuntament, dels grups en què hi ha estereotips de gènere, per afavorir el canvi d'imatge en la ciutadania.</p> <p>Formalitzar l'ús d'un llenguatge no sexista de forma transversal a totes les accions organitzades per l'Ajuntament que hagin de ser comunicades.</p>	<p>2.1.1. Potenciar la imatge de la participació social de les dones empleades de l'Ajuntament, amb l'objectiu d'eradicar estereotips en relació a la seva presència i actuació.</p> <p>2.1.2. Tenir especial cura de la imatge pública dels grups en què la dona està infrarepresentada i afavorir el canvi d'imatge en la ciutadania.</p> <p>2.1.3. 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.).</p> <p>2.1.4. Establir mecanismes que garanteixin una imatge corporativa no sexista en la publicitat, en les publicacions corporatives i a la web, relatives a les polítiques de personal (accés, provisió, formació, borses, etc.).</p> <p>2.1.5. Sempre que sigui possible, que la imatge pública dels/les regidors/es sigui el més igualitària possible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Registre d'imatges sexistes detectades i modificades. • Establiment i tipus de mecanismes de garantia establerts. • Pàgines web, etc., revisades pel que fa a l'ús no sexista de la comunicació en missatges i imatges. • Imatge corporativa igualitària. 	<p>Durant la vigència del Pla.</p>
<p>22. Sensibilitzar al personal de l'Ajuntament, sobre la importància de l'ús d'un llenguatge igualitari i garantir la visibilitat de les dones i la no discriminació mitjançant l'ús correcte d'aquest llenguatge.</p>	<p>2.2.1. Posar en marxa els mecanismes necessaris per a què tota norma, escrit administratiu, formulari o web institucional, relatiu al personal, respecti l'ús del llenguatge no sexista i no suposi un menyspreu per raó de sexe.</p> <p>2.2.2. Difondre recomanacions i dur a terme accions de sensibilització sobre la importància de l'ús no sexista del llenguatge. Incloure, si és possible, a l'assessor lingüístic de l'ajuntament en el projecte per tal de que participi en aquesta tasca de sensibilització.</p> <p>2.2.3. Actualitzar i reactivar la denominació dels llocs de treball quan es dugui a terme l'aprovació del catàleg per evitar un ús sexista del llenguatge i adaptar -la a aquest llenguatge. Revisar la correcta incorporació de la perspectiva de gènere en la definició dels llocs de treball, en la descripció de les funcions i en els requisits, per evitar un ús sexista del llenguatge.</p> <p>2.2.4. Revisió per part de la persona tècnica lingüística de l'Ajuntament, dels textos i altres, per a que sigui redactat en un llenguatge inclusiu.</p> <p>2.2.5. Formació a la plantilla de l'Ajuntament en llenguatge inclusiu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pàgines web, etc. revisades. • Mostreig de publicacions, normes, escrits, formularis, etc., per determinar el % que s'ha redactat en llenguatge neutre. • N° d'impresos detectats amb llenguatge sexista. • RLT revisades. • Textos i altres escrits revisats. • Pàgines web, etc. revisades. 	<p>Durant la vigència del Pla.</p>



	22.6. Implantar a la web, de manera fàcilment accessible, una secció específicament dedicada a la promoció de la Igualtat, en la qual difondre notícies, Baners informatius, la normativa, el Pla d'Igualtat, protocols d'Assetjament i Manuals de Llenguatge.		
23. Transmetre la informació per al correcte ús d'un llenguatge neutre, de forma que el personal pugui tenir les eines necessàries per utilitzar-ho i difusió de la Guia per a una comunicació no sexista.	2.3.1. Desenvolupar una Guia d'usos no sexistes del llenguatge i facilitar a tota la plantilla la versió digital per la seva consulta quantes vegades es necessiti. 2.3.2. Dona a conèixer una línia de formació mitjançant la modalitat de formació online per poder formar les persones en formació de llenguatge no sexista.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de guies facilitades en versió digital. • Personal informat, capaç d'utilitzar un llenguatge neutre. 	De juliol -dec 2018
24. Millora de les vies de comunicació mitjançant la implantació de nous canals de comunicació. Agilització dels canals ja existents de manera que la comunicació pugui fer-se el més fluida possible.	25.1. Plantejar una proposta de comunicació interna eficaç per a l'Ajuntament. 25.2. Dissenyar procediments per a millorar la comunicació interna. 25.3. Facilitar una bústia de suggeriments en matèria d'Igualtat (pot servir la Intranet existent). 25.4. Fomentar la comunicació horitzontal i vertical (entre responsables i col·laboradors/es, comunicació intradepartamental i també interdepartamental).	<ul style="list-style-type: none"> • Noves vies de comunicació implantades. • Nombre de procediments creats. • Bústia creada i a disposició de la plantilla. • Vies de comunicació creades i útils per a la plantilla. • Comunicació més fluida. 	Durant la vigència del Pla.



ÀREA 3. Polítiques d'accés, promoció i provisió al lloc de feina.			
Objectiu general: assegurar una real igualtat d'accés i oportunitats entre els sexes en l'accés i la provisió dels llocs de feina.			
Objectius específics	Accions	Indicadors/Resultats	Cronograma
3.1. Garantir la visibilitat de les dones i la no discriminació a l'accés a l'ocupació, a l'accés i la promoció.	<p>3.1.1. 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 privada de les persones candidates.</p> <p>3.1.2. Es procurarà que en la composició de tribunals i òrgans de contractació de personal, com també en les comissions de valoració, respectar el principi de presència equilibrada entre dones i homes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nº d'impresos adaptats % d'homes i dones en tribunals i òrgans Composició equilibrada i respectada, visibilitzant a les dones. 	Durant la vigència del pla.
3.2. Evitar, en la mesura del possible, que les responsabilitats familiars que recauen habitualment en les dones, suposin un obstacle per poder promocionar dins l'Ajuntament.	3.2.1. Per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i evitar que la cura de persones impedeixi, a les dones sobretot, la promoció professional, en les bases dels concursos per a la provisió de llocs de treball, en l'accés (o promoció interna) per concurs oposició, en la fase de concurs, s'ha d'indicar que es computaran, el temps que les persones hagin estat en situació d'excedència per cura de fills/es menors de 12 anys, reduccions de jornada o altres beneficis relacionats amb la maternitat / paternitat, guarda legal o cura de familiars.	<ul style="list-style-type: none"> Convocatòries realitzades. Menys obstacles a l'hora de promocionar, per a aquelles persones que tenen responsabilitats familiars. 	Durant la vigència del pla.
3.3. 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.	<p>3.3.1. 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 / la altre candidat / a, circumstàncies que justifiquin que no s'apliqui la mesura (per exemple la pertinença a un altre col·lectiu amb dificultats especials).</p> <p>3.3.2. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Percentatge relatiu de dones / homes incorporades / incorporats en els departaments. Nº de desempatats realitzats. Incorporacions d'homes / dones en departaments amb gran presència masculina/femenina. 	Durant la vigència del Pla.



<p>3.4. Contribuir a l'augment de la presència de les dones en llocs de responsabilitat.</p>	<p>3.4.1. 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, en els cursos que tinguin per objecte reforçar les habilitats directives, es procurarà, dins les possibilitats, reservar places per a les dones.</p>	<ul style="list-style-type: none">• % de dones i homes que han participat en cada curs d'habilitats directives.• Dones millor preparades per ocupar llocs de responsabilitat.	<p>Durant la vigència del pla.</p>
<p>3.5. Fomentar el coneixement i la normativa en igualtat d'Oportunitats del Pla d'Igualtat i garantir els coneixements que permetin la integració efectiva de la perspectiva de gènere.</p>	<p>3.5.1. Elaborar un manual de benvinguda per a les noves incorporacions, que inclogui un mòdul en matèria d'Igualtat entre dones i homes, s'informi del Pla i dels mitjans web per a la Igualtat, perquè els/les nous/noves treballadors/es coneguin la implicació de l'Ajuntament en aquesta matèria. A més, incorporar un tutelatge, durant uns dies per a que el/la candidat/a elegit/da, pugui ser operatiu/va en un menor temps, coneixent el funcionament de l'Ajuntament, els serveis que el componen i les persones.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Quantitat de persones incorporades que han rebut el manual i la tutela.• Les persones contractades reben un Manual de benvinguda i tutela, estant més ràpidament adaptades al lloc i amb els coneixements d'Igualtat que promulga l'Ajuntament.	<p>De gener a juny de 2019.</p>
<p>3.6. Desenvolupar un procediment i criteris d'accés que ajudin a prendre decisions en cas de que es realitzin entrevistes de selecció o proves d'accés.</p>	<p>3.6.1. 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.</p> <p>3.6.2. Formació per a totes les persones que facin selecció de personal de manera que utilitzin criteris exempts d'estereotips i duguin a terme les entrevistes de la mateixa forma, emprant la mateixa metodologia i documentació.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de persones que han realitzat les formacions.• Nombre de descripcions de llocs de treball completades.• Formacions realitzades	<p>De juliol a desembre de 2019.</p>



<p style="text-align: center;">AREA 4. Condicions de treball i anàlisi retributiva. Objectiu general: Eliminar les desigualtats per raó de sexe en matèria retributiva.</p>			
Objectius específics	Accions	Indicadors/Resultats	Cronograma
4.1. Revisió dels conceptes i complementos salarials per tal de garantir la màxima equitat interna en tots els sentits, incloent el concepte de gènere.	<p>4.1.1. 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 complementos inferiors a les ocupades majoritàriament per homes, sense cap causa que ho justifiqui.</p> <p>4.1.2. Realitzar propostes d'actuació per revisar i eliminar la segregació vertical i la segregació horitzontal existents en matèria retributiva.</p> <p>4.1.3. Realitzar propostes d'actuació derivades dels estudis, si es cau fer-les.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de propostes realitzades. • Retribucions lliures de discriminació. 	De gener a juliol de 2021.
4.2. Actualitzar el conveni i/o acords col·lectius segons les directrius de la legislació vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats	4.2.1. Revisió del Conveni Col·lectiu del personal laboral i del Pacte de Funcionaris en base als principis d'igualtat.	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar el 100% de les mesures de la Llei d'Igualtat en el conveni col·lectiu. 	De juliol de 2018 a juliol de 2019.



ÀREA 5. Formació			
Objectiu General: assegurar un desenvolupament i creixement professional i personal i l'accés a la formació sense discriminació entre sexes.			
Objectius específics	Accions	Indicadors/Resultats	Cronograma
5.1. Definir un procediment per a establir el pla de formació.	<p>5.1.1. Establir la metodologia del procediment i definir els objectius.</p> <p>5.1.2. Detecció de necessitats</p> <p>5.1.2.1. Dissenyar un pla de recollida de necessitats formatives: elaboració i passació d'enquestes a la totalitat de la plantilla de forma anual, adaptades a les necessitats dels serveis, entrevistes de validació amb responsables departamentals i anàlisi de la informació obtinguda.</p> <p>5.1.2.2. Avaluar l'aplicabilitat dels coneixements adquirits, tal com la necessitat de realitzar altres cursos quan finalitzi cada acció formativa.</p> <p>5.1.3. Disseny i elaboració del pla de formació</p> <p>Formació relacionada amb el lloc de treball. Formació per al desenvolupament professional. Realitzar el calendari previst d'actuació.</p> <p>5.1.4. Establir el procediment de formació i determinar els canals que s'utilitzaran per a la seva difusió, realitzant una bona comunicació i un accés equitatiu de les Accions formatives per a tot el personal.</p> <p>5.1.5. Valoració del pla de formació</p> <p>5.1.5.1. Realització d'una anàlisi i valoració de si les accions han respost efectivament a les necessitats de la plantilla.</p> <p>5.1.5.2. Realitzar seguiments del pla de formació per avaluar l'eficàcia i la qualitat de la formació.</p> <p>5.1.6. Afavorir l'accés a la formació de les dones en igualtat de condicions.</p> <p>5.1.7. Garantir la formació de les dones perquè puguin accedir a llocs de major responsabilitat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions impartides desagregades per sexe • Valoració de les accions formatives: enquestes, entrevistes individuals. • Elaboració i posada en marxa del pla de formació • Nombre de dones que han realitzat formació que ajudi a accedir a llocs de major responsabilitat. • Avaluació realitzada • Necessitats cobertes • Grau elevat de satisfacció de la plantilla a la valoració dels cursos • Bona detecció i anàlisi de les necessitats. • Dones millor formades. 	De juliol de 2019 a juliol de 2020.



<p>5.2 Promoure 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.</p>	<p>5.2.1. Oferir més formació en línia de les plataformes online gratuïtes (Ebac, Felip, Forem Consell Insular i Plans de Formació Sindicals) també en horari laboral, amb preferència, en cas de tenir una llista d'espera, de les persones amb càrregues familiars i, si hi ha dos, amb preferència pel /per la treballador/a amb fills/es menors de 12 anys o amb persones dependents a càrrec seu.</p> <p>5.2.2. Permetre al personal acudir a les activitats formatives durant els permisos de maternitat i paternitat o durant les excedències per motius de cura de familiars.</p> <p>5.2.2. Donar dret preferent al personal que en els últims 12 mesos s'hagi incorporat al servei actiu procedent d'una llicència per maternitat o paternitat o cura de familiars.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'homes i dones que han realitzat formació en línia. • Nombre de persones que es troben en situació de permís, que han assistit a les accions formatives • Nombre de persones que s'han incorporat en els últims 12 mesos per una llicència i que ha realitzat cursos. • Millor conciliació de permisos i accions formatives, per tant, personal millor i més format. 	<p>Durant la vigència del Pla.</p>
<p>5.3. Assegurar una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat entre dones i homes i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l'actuació administrativa, amb inclusió de cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge administratiu.</p>	<p>5.3.1. Dissenyar un mòdul de formació transversal en matèria d'igualtat i violència de gènere perquè es pugui incloure en altres cursos de formació.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mòdul dissenyat. • Aconseguir que la perspectiva de gènere formi part quotidiana del treball diari. • Formació que integra i promou els valors en igualtat d'oportunitats entre la plantilla. 	<p>Durant la vigència del Pla.</p>
<p>5.4. Incorporar la perspectiva de gènere en la formació.</p>	<p>5.4.1. Tenir en compte la igualtat entre dones i homes en la impartició dels cursos. A aquests efectes, s'ha d'informar el professorat que tant el material com el llenguatge utilitzat, ha de tenir la perspectiva de gènere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de professors / es informats/es. • Nombre de cursos realitzats en llenguatge no sexista. 	<p>De juliol a desembre de 2020.</p>



	<p>5.4.2. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Document amb les dades de formació recollides.• Cursos realitzats amb perspectiva de gènere, independentment que el professorat pertanyi o no a l'Ajuntament.• Formació analitzada des de la perspectiva de gènere	
--	--	--	--



<p style="text-align: center;">ÀREA 6: Prevenció de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe. Objectiu General: Vigilar que a l' Ajuntament hi hagi un ambient de treball de respecte i prevenir el possible assetjament.</p>			
Objectius específics	Accions	Indicadors/Resultats	Cronograma
<p>6.1. Informar de l'existència d'un Protocol contra l'assetjament sexual i realitzar accions d'informació i sensibilització per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual.</p>	<p>6.1.1. Sensibilitzar a la plantilla sobre aquest aspecte, donant a conèixer el protocol a tot el personal.</p> <p>6.1.2. Incorporar a la comunicació interna els principis generals del Protocol i repartir entre el personal de l'Ajuntament.</p> <p>6.1.3. Elaboració d'un Guia pràctica a repartir entre el personal de l'Ajuntament.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % de la plantilla informada. • Nombre de comunicats enviats. • Revisió i Difusió dels principis generals del Protocol realitzades. 	<p>De juliol de 2018 a juliol de 2019.</p>
<p>6.2 Actualitzar els membres de la Comissió de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i formar-la en aquesta àrea, si escau.</p>	<p>6.2.1. Formar la Comissió d'assetjament en prevenció de l'assetjament, en el protocol d'assetjament i en la importància de la seva tasca en aquest tema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones que formen la comissió. • Comissió constituïda. • Taller de formació realitzat. 	<p>De juliol de 2018 a juliol de 2019.</p>
<p>6.3. Dur un registre de les denúncies si es donen, presentades per any.</p>	<p>6.3.1. Registrar qualsevol denúncia o incidència que pugui donar-se en aquesta àrea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de denúncies o incidències. • Millor control de la situació en aquest aspecte. 	<p>Durant tota la vigència del Pla.</p>



ÀREA 7: Conciliació i Corresponsabilitat.			
Objectiu General: Fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.			
Objectius específics	Accions	Indicadors/Resultats	Cronograma
7.1. Donar a conèixer a tota la plantilla les mesures de conciliació i corresponsabilitat que tenen al seu abast i, en general, de tot allò que fomenta la igualtat.	<p>7.1.1. Informar el personal, a través de la comissió, de les mesures existents en matèria de conciliació i corresponsabilitat al seu abast i informar sobre les que són accessibles per a personal laboral i personal funcionari.</p> <p>7.1.2. Informar la plantilla sobre els acords de conciliació i corresponsabilitat i de les novetats en aquesta matèria prevista per la normativa vigent.</p> <p>7.1.3. Realitzar una campanya de difusió de les mesures de conciliació i corresponsabilitat existents.</p> <p>7.1.3.1. Realitzar un llistat que inclogui totes les polítiques de conciliació i corresponsabilitat i difondre'l entre la plantilla.</p> <p>7.1.3.2. Crear nous canals de comunicació en els quals es facin visibles les mesures de conciliació i corresponsabilitat a les quals es pugui adherir el personal de l'Ajuntament i pel qual es puguin fer peticions, suggeriments o comentaris sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de comunicats enviats. • Data dels comunicats. • Document amb les polítiques llistades. • Personal informat de les mesures existents i sense confusions. • Més autonomia per a l'enteniment de les polítiques. 	Durant la vigència del Pla.
7.2. Aprofundir en la necessitat de conciliar amb l'exercici de la feina, la vida familiar i personal.	<p>7.2.1. Incloure indicadors que mesurin el percentatge de persones que s'acullen a les mesures de conciliació, desagregades per sexe i categoria professional.</p> <p>7.2.2. 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.</p> <p>7.2.3. Garantir que les persones que s'acullin a qualsevol dels drets relacionats amb la conciliació i la corresponsabilitat, de la vida familiar i laboral no vegin frenat el desenvolupament de la seva carrera professional ni les seves possibilitats de promoció.</p> <p>7.2.3.1. Analitzar les carreres professionals de les persones que han demandat permisos, fent una comparativa amb els que no han sol·licitat.</p> <p>7.2.4. Avançar en corresponsabilitat, incentivant que els permisos o adaptacions de jornada per cura de familiars les demanin més homes, per aconseguir una societat més igualitària.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percentatge de persones acollides analitzat. • Nombre de sol·licituds analitzades. • Nombre de carreres professionals analitzades. • Dades desagregades per sexe. • Detectar qualsevol biaix en permisos o sol·licituds relacionats amb la vida familiar. • Garantir a les persones qualsevol pla, sigui de conciliació familiar o laboral. 	De juliol a desembre de 2020.



PLA D' IGUALTAT

1. INTRODUCCIÓ
2. EL PLA D' IGUALTAT
3. ACCIONS DE MILLORA
4. SEGUIMENT DE LA IMPLANTACIÓ



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 /les 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 de Lluçmajor del dret d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual és 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.



COMISSIÓ PER AL SEGUIMENT I AVALUACIÓ

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 de Lluçmajor.

CONVOCATÒRIES

Es reunirà de forma ordinària dues vegades a l'any i aquelles vegades que sigui necessari.



COMPOSICIÓ

La Comissió d'Igualtat és paritària entitat - representació de la plantilla.

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.



ATRIBUCIONS ESPECÍFIQUES DE LA COMISSIÓ

- ✓ 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.



En la Fase de Seguiment s'haurà de recollir informació sobre:

- ✓ Els resultats obtinguts amb l'execució del pla.
- ✓ El grau d'execució de les mesures.
- ✓ Les conclusions i reflexions obtingudes després de l'anàlisi de les dades de seguiment.
- ✓ La identificació de possibles accions futures.

Tenint en compte la vigència del pla (4 anys), es realitzarà una avaluació intermèdia anual, des de l'entrada en vigor del pla i una altra avaluació final, tres mesos abans de la finalització de la seva vigència. En l'avaluació parcial i final s'integraran els resultats del seguiment costat de l'avaluació de resultats i impacte del pla d'igualtat, així com les noves accions que es puguin emprendre.



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 en l'Ajuntament.
- ✓ Els canvis en la cultura de l'Ajuntament: canvi d'actituds de Batllia, de la plantilla en general, en les pràctiques del'àrea de personal, etc.



FUNCIONAMENT

- ✓ Atinent a l'avaluació realitzada, la Comissió de seguiment i avaluació formularà propostes de millora i canvis que s'han de fer. En el cas que l'informe de seguiment planteji la necessitat d'introduir adaptacions o modificacions en algun aspecte relacionat amb l'execució del pla, s'informarà la Batllia de l'Ajuntament i la representació dels/les treballadors/es.
- ✓ El règim de funcionament de la Comissió Permanent d'Igualtat és el que preveu el Reglament que la regula.



Signat per la Comissió d'Igualtat:

En representació de l'Ajuntament de Lluçmajor i dels treballadors/les treballadores:

Firma de la proposta del Pla per l'Ajuntament de Lluçmajor:

- ALICIA BLANCO MONCAYO
- MICAELA ESCALASTUR
- JOANA MARIA XAMENA MATAMALAS
- FRANCISCA ALMAGRO PESET
- MIGUEL FAR FERRER
- LLÚS SEGURA SEGÚ

Firma de la proposta del Pla per la representació de la plantilla:

- RAFAEL GUASP VICENS
- MARÍA VISTACIÓN RAMÍREZ ROSSELLÓ
- MARIA REYES ABINARETA FERRER
- AGUSTÍN HONRRUBIA GONZÁLEZ



En representació de Teis (Consultoras):

- YOLANDA VALLEJO NAVARRO
- LAURA GARRIDO DURÁN

teis servicios
de consultoría

Pere Dezcallari Net, 13, segon pis, despatx 5

07003 Palma

TEL. 971770866

www.teis.es