

**PLA D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES
SANTA MARIA DEL CAMÍ 2018**

*Pla d'igualtat
d'oportunitats entre
homes i dones per al
personal intern*

PLA D'IGUALTAT

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 caràcter laboral de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí.

Per això, per impulsar la implantació de mesures dirigides al foment de la igualtat entre dones i homes, es va aprovar un primer Pla d'Igualtat l'any 2009.

Per a això, l'entitat va constituir, el 28 d'octubre de 2009, una Comissió d'Igualtat que a l'actualitat s'actualitzarà.

La revisió i actualització del Pla d'Igualtat entre Homes i Dones 2009, és fonamental per complir la legislació vigent en matèria d'igualtat entre homes i dones. És per això, que l'Ajuntament de Santa Maria del Camí decideix la revisió i posada en marxa d'un nou Pla d'Igualtat amb actuacions encaminades al compliment d'aquesta legislació i la millora de les condicions laborals del personal de l'Ajuntament.

Les Actuacions s'han consensuat amb els responsables de l'àrea d'Igualtat susceptible de dur a terme el compliment dels objectius designats per els propers 3 anys.

MARC LEGAL EN EL QUAL S'INCLOU EL PLA

Al nostre país, la Constitució de 1978 proclama en el seu article 1: "Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític"

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

El ple reconeixement de la igualtat formal en l'àmbit jurídic es va completar amb l'aprovació de la Llei Orgànica, 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva Entre Dones i Homes (LOIEMH), adreçada a fer efectiva la igualtat real entre dones i homes, remonent els obstacles que impedeixen aconseguir-la.

L'article 45.1 de la LOIEMH obliga les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i per a això hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau, acordar, amb la representació legal dels / 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'impuls 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 autonòmic.

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 autonòmica en matèria de funció pública, dirigir la seva desenvolupament i aplicació, i exercir la iniciativa legislativa i la potestat reglamentària en aquesta matèria.

COMPROMÍS DE L'ENTITAT AMB LA IGUALTAT

Tot el personal de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí ha demostrat un **compromís per aconseguir elaborar i implantar** de la millor manera possible un Pla d'Igualtat específic per al personal laboral de l'entitat.

Per a l'elaboració d'aquest II Pla s'ha partit d'una lectura en Profunditat del pla de igualtat del 2009, extraient els línies estratègiques més importants i factible per la posada en marxa d'Actuacions encaminades a Compliment de la legislació Vigent en Matèria d'igualtat entre homes i dones ia la Millora de les condicions laborals del personal de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí.

S'ha prioritzat la possible presència de discriminacions i desigualtats que puguin existir, en referència a la Igualtat de Gènere i que requereixin adoptar una sèrie de mesures destinades a la seva eliminació i correcció.

Aconseguir la igualtat real suposa no només evitar les discriminacions per raó de 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 corresponsabilitat.

ACTUALITZACIÓ COMISSIÓ D'IGUALTAT

Segons l'article 45.1 de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes 3/2007, de 22 de març, pel qual és necessària la creació d'una Comissió d'Igualtat, que permeti abordar de forma conjunta l'eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe. És per això que amb data 13 de Febrer de 2018 es crea una Comissió Paritària per a la Igualtat en l'Ajuntament de Santa Maria del Camí.

La Comissió està formada en representació de la Regidoria de l'Ajuntament per Colau Canyelles, Margalida Bonet i Malena Crespí, en representació del col·lectiu de treballadors i treballadores per Magda Roig de Lluís, Antònia Cabanelles, Joan Morey, Pep Sbert, Mateu Gelabert.

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'entitat. Les característiques que regeixen el pla d'igualtat són:

- Està dissenyat per tot el **conjunt del personal laboral**, 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.
- Considera com un dels seus principis bàsics la **participació a través del diàleg** i cooperació de les parts (gerència, responsables i conjunt de la plantilla).
- És **preventiu**, eliminant qualsevol possibilitat de discriminació futura per raó de sexe.
- Té **coherència interna**, és dinàmic i obert als canvis en funció de les necessitats que vagin sorgint a partir del seu seguiment i avaluació.
- Parteix d'un **compromís de les entitats públiques**, que garanteixen els recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.

ESTRUCTURA

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

- **Diagnòstic** de la situació de partida de dones i homes en l'Ajuntament de Santa Maria del Camí. El diagnòstic sobre el qual hem treballat, va ser realitzat l'any 2009, a partir de l'anàlisi de la informació quantitativa i qualitativa aportat per l'ens públic.
- **Programa d'Actuació** elaborat a partir de les conclusions del diagnòstic i síntesi de la línies estratègiques 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. Sintetitzarem els línies estratègiques i desenvoluparem actuacions per a polítiques d'igualtat efectives i factibles.
- **Seguiment i avaluació** del compliment del Pla, a través de les persones designades per cada part que recullin informació sobre el seu grau de realització, els seus resultats i el seu impacte a 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 a 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, es tracta d'un **conjunt ordenat de mesures** tendents a aconseguir, 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 les 7 àrees de treball següents:

1. Cultura organitzativa i política d'Igualtat d'Oportunitats.
2. Comunicació a l'Ajuntament i Llenguatge igualitari.
3. Accés, promoció i provisió al lloc de treball.
4. Condicions de treball.
5. Formació
6. Discriminació i assetjament.
7. Conciliació i corresponsabilitat.

ÀREES D'ACTUACIÓ

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

Les actuacions de l'entitat 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 l'Administració i de l' Ajuntament de Santa Maria del Camí, 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. Comunicació a l'Ajuntament i Llenguatge igualitari.

La comunicació fa possible 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. Accés, promoció i provisió al lloc de treball.

La política de selecció i contractació és la que impregna tots els processos d'accés a l'entitat. 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.

4. Condicions de treball.

Partint que en l'Administració, per un mateix lloc (del mateix grup funcional o categoria laboral, complement específic i nivell de complement destí) i amb la mateixa antiguitat es percep el mateix sou (diferenciant entre personal laboral i personal funcionari), les condicions de treball i la política salarial, van directament lligades a la valoració que es té d'un treball realitzat i de la responsabilitat assumida, i sempre s'ha de treballar per utilitzar criteris el més objectius possible.

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 per al seu desenvolupament professional.

6. Discriminació i assetjament.

La política de prevenció de riscos laborals ha d'incorporar un codi de conducta i un protocol de prevenció de l'assetjament que es conegui per part de les persones treballadores.

7. Conciliació i corresponsabilitat.

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 per al millor coneixement de les mesures de conciliació que posseeix l'entitat, entre d'altres.

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 pròpia, en la formació professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concebudes per les mateixes.

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

D'acord 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)

S'entén per igualtat de remuneració per raó de sexe l'obligació a pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa de la mateixa, salarial , o extra salarial, 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)

Els 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 12.1 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 reconeixen als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

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 3 anys, a comptar de la seva signatura**. 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 del mateix.

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 al personal laboral i funcionariat de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí. 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 Santa Maria del Camí compta amb una persona a qui s'ha designat Responsable del Pla d'Igualtat i del seu compliment, en concret, la Regidora d' Igualtat, així com d'una Comissió d'Igualtat que vetllarà i s'encarregarà de la mateixa manera de la implantació de les mesures necessàries.

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

ÀREA 1. Cultura organitzativa i política d'igualtat d'oportunitats. Objectiu general: Sensibilització a igualtat d'Oportunitats			
Objectius específics	Accions	Resultat / Indicadors	Cronograma
1.1. Planificar i executar la difusió de les actuacions derivades del Pla d'Igualtat.	<p>1.1.1. Elaborar i aprovar un pla de difusió.</p> <p>1.1.2. Dinamització de la informació sobre IGL entre els canals de comunicació interna Divulgar el Pla d'Igualtat entre tot el personal del seu àmbit d'aplicació i també entre Responsables.</p> <p>1.1.3. Informar el personal de les novetats legislatives en matèria d'igualtat.</p> <p>1.1.4. Dinamitzar a la WEB de l'Ajuntament a la Igualtat a través de l'enviament de missatges amb un enllaç a la pàgina del Pla d'Igualtat.</p> <p>1.1.5. Informar les persones destinatàries del Pla de les funcions la Comissió d'Igualtat.</p> <p>1.1.6. Posar a disposició de totes les persones de l'Ajuntament, el Pla d'Igualtat.</p> <p>1.1.7. Visibilitzar i difondre a través d'actes públics a les dones (Festes locals, 8 de març, etc.) les actuacions derivades del Pla d'Igualtat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones desagregades per sexe a qui se li ha fet arribar el Pla d'Igualtat. • Nombre de missatges amb enllaços enviats. • Data dels correus enviats i de la seva posada en Intranet, web, etc. • Data de publicació. • Comunicats a la plantilla (correu, etc.) • Pla d'Igualtat realitzat i difós, a disposició del personal. • Personal millor format i informat. • Nombre de missatges en actes públics 	De juliol a desembre de 2018 i durant la vigència del pla.
1.2. Conscienciar i sensibilitzar el personal, polítics, i població	<p>1.2.1. Consolidar i ampliar per al personal, l'oferta de cursos de formació i sensibilització sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere.</p> <p>1.2.2. Afavorir l'accés a la formació bàsica en matèria d'igualtat i programar formació específica segons els col·lectius destinataris:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.2.2.1. Posar en marxa un programa de formació en matèria d'igualtat i violència de gènere a tota la plantilla de l'Ajuntament. • 1.2.2.2. Organitzar una jornada adreçada a Polítics i actual Govern de l'Ajuntament, per sensibilitzar-los / es en matèria d'igualtat de gènere i violència de gènere a 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de cursos programats. • Hores de les accions. • N^º de persones que assisteixen als cursos, desagregades per sexe i amb constància de les càrregues familiars. • N^º de cursos donats a homes i dones responsables. • Personal millor format i 	De juliol a desembre de 2018 i durant la vigència del pla.

	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2.3. Organitzar una jornada adreçada a Regidors / es i caps / es d'àrea, per sensibilitzar-los / es en matèria d'igualtat de gènere i violència de gènere a 1.2.2.5. Formació dirigida a la Comissió de Seguiment d'Assetjament sexual i per raó de sexe en el procediment, funcions i protocol 	informat.	
1.3. Establir una estructura competent per liderar i coordinar les estratègies en matèria d'igualtat.	1.3.1. Assignar a la 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	<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. 	Juliol de 2018
1.4. Adaptació dels formularis, estadístiques i recollida de dades. Incloure la variable sexe per visibilitzar les diferències entre dones i homes i integrar la perspectiva de gènere en l'organització.	<p>1.4.1. Reunió inicial amb tots les Regidories i respectives àrees per explicar que 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>1.4.2. Implantar de manera progressiva, a la base de dades de la Regidoria d'Igualtat, 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>1.4.3. 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. Nombre de convocatòries amb aquestes dades recollides. Nombre i tipus de qüestionaris recollits. Nombre 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. 	De juliol a desembre de 2018 i durant la vigència del pla
1.5 Promoure bones pràctiques amb les empreses col·laboradores amb l'Ajuntament de Santa Maria del Camí	<p>1.5.1. Establir un protocol amb condicions d'igualtat per a la contractació d'empreses</p> <p>1.5.2. Tenir en compte les relacions contractuals de l'Ajuntament amb empreses privades i sol·licitud que aquestes promoguin la igualtat entre homes i dones en les seves organitzacions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'empreses contractades 	Gener - març 2019 i durant la vigència del pla.

<p>1.6. Formar la Comissió d'Igualtat sobre temes relacionats amb el nou Pla d'Igualtat.</p>	<p>1.6.1. Organitzar un taller de formació en Igualtat, on s'informi del Pla d'Igualtat a la Comissió.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones formades de la comissió. • Comissió ben formada sobre els resultats del Pla, així com en Igualtat. 	<p>D'abril a juny de 2018.</p>
<p>1.7. Impulsar la participació de les dones i la seva representació equilibrada.</p>	<p>1.7.1. 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 seus membres / es.</p> <p>1.7.2. Fomentar la participació igualitària d'homes i dones en els òrgans de representació de personal (Junta de personal, taules, comissions paritàries d'interpretació del conveni, comitès d'empresa, etc.).</p> <p>1.7.3. Fomentar l'apoderament de les dones, fomentant la presència d'aquestes en els òrgans de debat, proposta i decisió.</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>1.8. Anàlisi dels pressupostos públics amb perspectiva de gènere</p>	<p>1.8.1. Formar les persones relacionades amb pressupostos</p> <p>1.8.2. Incloure la perspectiva de gènere en els pressupostos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones formades de cada departament. • Nombre de pressupostos amb criteris d'igualtat del total dels pressupostos elaborats 	<p>Any 2020</p>

<p style="text-align: center;">ÀREA 2. Comunicació a l'Ajuntament i Llenguatge Igualitari. Objectiu general: millorar la comunicació dels aspectes relacionats amb la Igualtat.</p>			
Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Cronograma
<p>2.1. Tenir especial cura de la imatge pública dels grups en què hi ha estereotips de gènere, per afavorir el canvi d'imatge en la ciutadania.</p>	<p>2.1.1. Potenciar la imatge de la participació social de les dones empleades de l'entitat, 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 en la WEB oficial</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 pel que fa a missatges i imatges 	<p>De juliol a desembre 2018 i durant la vigència del pla.</p>
<p>2.2. Sensibilitzar el personal de l'entitat, de la importància de l'ús d'un llenguatge igualitari i garantir la visibilitat de les dones i la no discriminació mitjançant l'ús d'aquest llenguatge.</p>	<p>2.2.1. Supervisar l'ús d'un llenguatge no sexista en les publicacions corporatives i web de l'Ajuntament, publicats després de l'entrada en vigor del Pla d'Igualtat, especialment pel que fa a les publicacions i portals adscrits al Municipi</p> <p>2.2.2. Posar en marxa els mecanismes necessaris perquè 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>2.2.3. Revisar l'ús no sexista del llenguatge en llistats, resolucions i documents de sortida generats en totes les àrees i unitats.</p> <p>2.2.4. Adequar els impresos, formularis i comunicacions dirigides al personal, així com a persones que hagin d'accedir a un procés de selecció, per entrar en un borsí, accedeixi a un curs de formació, etc., perquè es trobi realitzada en un llenguatge no sexista.</p> <p>2.2.5. Difondre recomanacions i dur a terme accions de sensibilització sobre la importància de l'ús no sexista del llenguatge.</p> <p>2.2.6. Revisar la denominació dels llocs de treball per evitar un ús sexista del llenguatge i adaptar la relació de llocs de treball.</p> <p>2.2.7. Revisar si es troba incorporada 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>2.2.8. Revisar si es troba incorporada la perspectiva de gènere en el Conveni Col·lectiu de l'ajuntament per evitar un ús sexista del llenguatge.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pàgines web, etc. revisades. • Mostreig de publicacions corporatives, normes, escrits, formularis, etc., per determinar el% que s'ha redactat. • Nombre d'impresos detectats amb llenguatge sexista. • Nombre d'accions de sensibilització sobre llenguatge ens hagi dutes a terme. • RLT revisades. • Persona / es responsables en cada departament. • Pàgines web, intranet, etc. revisades. 	<p>De gener a abril de 2019</p>

	2.2.9. Elaborar un Manual de Llenguatge No Sexista i una Guia Pràctica per a tot el personal de l'ajuntament		
2.3. Difusió de la Guia per a una comunicació no sexista en l'àmbit de l'Administració municipal	<p>2.3.1. Emetre un escrit perquè es faci arribar la Guia Pràctica per a una comunicació no sexista en format electrònic o en paper a tot el personal sol·licitant la seva utilització.</p> <p>2.3.2. Realitzar accions de difusió de la Guia per a una comunicació no sexista, incloent als / les Responsables d'àrea i Regidors / es.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de comunicats / escrits enviats. • Nombre d'accions realitzades. • Plantilla ben informada. 	De gener a abril de 2019
2.4. Realitzar accions formatives de llenguatge no sexista.	2.4.1. Incloure una acció formativa en el Pla de Formació sobre llenguatge no sexista, per a la totalitat de la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones que han passat per la formació. • Nombre d'accions realitzades. • N ° d'accions disponibles. • Personal format, capaç d'utilitzar un llenguatge neutre. 	De gener a abril de 2019
2.5. Elaborar un protocol de comunicació on s'estableixin quins són els procediments que s'han de dur a terme a l'hora de comunicar-se entre categories o responsables (comunicació interna)	<p>2.5.1. Penjar un tauler d'anuncis a l'Ajuntament i en els edificis on treballen personal de l'ajuntament perquè tots els treballadors / es puguin tenir informació sobre matèria d'igualtat i en general dels esdeveniments d'interès del seu personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bolcar Notícies d'interès per a tot el personal, Informació i material corporatiu, Informació pràctica d'interès general (calendari i horari laboral, vacances, ...), Possibilitats de formació i desenvolupament que tenen els empleats / es, Beneficis i mesures de conciliació per treballar a l'Ajuntament, Procediments i pautes a seguir en relació a diferents àrees i processos, Disponibilitat per localitzar informació sobre les persones de l'Entitat i notícies en general del grup, una altra informació d'interès en relació a la igualtat. - Implantar a la WEB de l'Ajuntament, de manera fàcilment accessible, una secció específicament dedicada a la promoció de la Igualtat, en la qual difondre el Pla d'Igualtat i notícies relacionades - Facilitar una bústia de suggeriments en matèria d'igualtat <p>2.5.1.1. Fomentar la comunicació horitzontal i vertical.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realitzar més reunions periòdiques amb Responsables d'àrea, entre les pròpies àrees 	<ul style="list-style-type: none"> • Promoure la cultura de participació de forma positiva i responsable • Noves millores en la comunicació relacional. • Foment entre la plantilla de l'orgull de pertànyer a l'Ajuntament. • Alinear els / les col·laboradors / es amb els objectius i valors de l'Ajuntament. • Mantenir una relació constant i propera amb el personal de l'entitat. • Mantenir al personal constantment informats de les novetats que són d'interès. • Maximitzar la coordinació 	De gener a abril de 2019

		<p>entre tots els equips amb una major fluïdesa en la comunicació.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions realitzades. 	
--	--	--	--

<p>ÀREA 3. Accés, promoció i provisió al lloc de treball. Objectiu general: assegurar una real igualtat d'accés i oportunitats entre els sexes en accés i la provisió als llocs de treball.</p>			
Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Cronograma
<p>3.1. Garantir el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés, promoció de llocs de treball.</p>	<p>3.1.1. Eliminar dels impresos de sol·licitud i de les entrevistes de selecció (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. En la composició de tribunals i òrgans de selecció de personal, com també en les comissions de valoració, es procurarà respectar el principi de presència equilibrada entre dones i homes.</p> <p>3.1.3. Per a una major transparència de les places accessibles, es difondrà entre tot el personal, les places vacants, de manera que tota la plantilla pugui tenir coneixement d'aquestes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'impresos adaptats. • % d'homes i dones en tribunals i òrgans. • Composició equilibrada i respectada, visibilitant a les dones. 	<p>De gener a juliol de 2019 i durant la vigència del pla.</p>
<p>3.2. Evitar en la mesura del possible, que les responsabilitats familiars, que recauen habitualment en les dones, suposin un obstacle per poder promocionar en l'entitat.</p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatòries realitzades. • % de dones i homes que han participat en cada curs d'habilitats directives. • Dones millor preparades per ocupar llocs de responsabilitat. • Menys obstacles a l'hora de promocionar, per a aquelles persones que tenen responsabilitats familiars. 	<p>De febrer a juliol de 2019 i durant la vigència del pla.</p>

<p>3.3. Incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere, per garantir la integració del principi d'igualtat entre dones i homes en els procediments d'accés, promoció i provisió.</p>	<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 dos o més persones obtenen la mateixa puntuació, es 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 / a 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 últim cas, si n'hi ha .</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percentatge relatiu de dones / homes incorporades / us en els departaments. • Nombre de desempats realitzats. • Nombre d'anàlisis internes d'impacte de gènere duts a terme. • Incorporacions d'homes / dones en departaments amb gran presència masculina / femenina. 	<p>Març del 2019 i vigència</p>
<p>3.4. Fomentar el coneixement de 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>3.4.1. Elaborar el manual de benvinguda per a les noves incorporacions, incloent un mòdul en matèria d'igualtat entre dones i homes, s'informi del Pla i dels mitjans web per a la Igualtat, per a què les / els noves / les treballadors / es coneguin la implicació del Ajuntament en aquesta matèria. A més, s'ha d'incorporar una tutela, durant uns dies perquè el / la candidat / a elegit / a, pugui ser operatiu en un menor temps, coneixent el funcionament de l'entitat, les àrees i unitats que la componen i les persones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quantitat de persones incorporades que han rebut el manual i la tutela. 	<p>Gener de 2019 i durant la vigència del pla.</p>

ÀREA 4. Condicions de treball.			
Objectiu general: Eliminar les desigualtats per raó de sexe en matèria retributiva.			
Objectius específics	Accions	Resultats / Indicadors	Cronograma
4.1. Actualitzar el conveni i / o acords col·lectius segons les directrius de la legislació vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats	4.1.1. Revisió del nou Conveni Col·lectiu	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar el 100% de les mesures que la Llei de igualtat en el conveni col·lectiu 	Març - desembre 2018
4.2. Realitzar estudis per saber si hi ha diferències retributives no fonamentades en criteris objectius.	4.2.1. Realitzar un estudi per analitzar si, per raó de sexe, les diferents categories professionals i ocupades majoritàriament per dones des del seu origen, tenen complements inferiors a les ocupades majoritàriament per homes, sense cap causa objectiva que ho justifiqui.	<ul style="list-style-type: none"> Millor analitzades i trobades les causes (si n'hi ha), de les diferències salarials en les diferents categories. Estudi realitzat. Salaris equitatius. 	De juliol a desembre de 2019
4.3. Actuacions per eliminar, les desigualtats retributives detectades, si n'hi ha.	4.3.1. Realitzar propostes d'actuació derivades dels estudis i les anàlisis realitzades en matèria retributiva.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de propostes realitzades. Nombre de publicacions realitzades. Plantilla millor informada. 	De gener 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	Resultats / Indicadors	Cronograma
5.1. Elaborar un pla de formació que contempli la igualtat d'oportunitats	<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 presentació d'enquestes adaptades a les necessitats de les àrees, entrevistes de validació amb responsables departamentals.</p> <p>5.1.3. Disseny i elaboració del pla de formació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formació relacionada amb el lloc de treball. - Formació per al desenvolupament professional. - Realitzar el calendari previst d'actuació. <p>5.1.4. Establir el procediment de formació i determinar els canals que s'utilitzaran per a la seva difusió.</p> <p>5.1.6. Valoració del pla de formació.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realització d'una anàlisi i valoració de si les accions han respost efectivament a les necessitats de la plantilla. 	<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 • Avaluació realitzada • Necessitats cobertes • Grau elevat de satisfacció de la plantilla a la valoració dels cursos • Bona detecció i anàlisi de les necessitats 	Gener 2019
5.2. 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 tenen persona al seu càrrec.	<p>5.2.1. Planificar cursos amb la Direcció General del IGL del Consell de Mallorca</p> <p>5.2.1. Realitzar cursos en horaris que facilitin la conciliació, sobretot aquelles que són necessàries per a promocionar o que puntuen per a tots els llocs de treball.</p> <p>5.1.3. 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>5.2.4. Donar dret preferent al personal que en els últims 12 mesos s'hagi incorporat al servei actiu procedent d'una llicència</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de cursos fets amb les condicions esmentades. • Nombre d'homes i dones que han realitzat cadascuna de les diferents modalitats. • Nombre de persones que es troben en situació de permís, que han assistit a les accions formatives. • Nombre de persones que 	De juliol a desembre de 2019 i durant la vigència del pla.

	per maternitat o paternitat o cura de familiars.	s'han incorporat en els últims 12 mesos per una llicència i que ha realitzat els cursos.	
5.3. Assegurar una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'Igualtat, amb la finalitat de garantir els coneixements suficients que permetin la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l'actuació administrativa.	5.3.1. Informar a tot el personal dels cursos d'Igualtat i Violència de gènere que es valoraran com a mèrit en tots els llocs de treball. 5.3.2. Dissenyar un mòdul de formació en matèria d'Igualtat i violència de gènere perquè es pugui incloure en altres cursos de formació.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de comunicats realitzats. • 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. 	De gener a juliol de 2020.
5.3. Ordenar i controlar l'oferta formativa i la realització de formació del personal. Incorporar la perspectiva de gènere en la formació.	5.3.1. Tenir en compte la igualtat entre dones i homes en la impartició dels cursos. A aquests efectes, s'ha d'informar al professorat que tant el material com el llenguatge utilitzat, ha de tenir la perspectiva de gènere. 5.3.2. Elaborar un registre dels cursos que ha realitzat el personal de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí des de la perspectiva de gènere. Incloure indicadors (sexe del / de la alumne / a, nombre de fills / es menors de 12 anys, persones a càrrec, etc.), en les sol·licituds dels cursos i en les adjudicacions, per detectar si es produeixen desigualtats i fer un seguiment . Inclouran també indicadors sobre si fa menys de 12 mesos que s'han incorporat per haver estat 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"> • Nombre de professors / es informats / es. • Nombre de cursos realitzats en llenguatge no sexista. • Sol·licituds de cursos i adjudicacions amb aquests indicadors. • Cursos realitzats amb perspectiva de gènere, independentment que el professorat pertanyi o no a l'empresa. 	Durant la vigència del pla
5.4. Treballar en el desenvolupament d'habilitats competencials amb la plantilla	5.4.1. Realitzar un programa de desenvolupament personal a través de cursos de treball en equip, comunicació, així com programes específics per al personal de l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> • Persones que han realitzat els cursos, desagregades per sexes. • Personal més qualificat i motivat. • Cursos realitzats. 	Durant el 2019
5.5. Realitzar programes de desenvolupament d'habilitats dels / les encarregats / es i dels / les Responsables d'Àrea	5.5.1. Realitzar Programes de desenvolupament d'habilitats directives i de gestió d'equips, que ensenyi i ajuda a millorar les competències de lideratge, comunicació i treball en equip.	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos realitzats i nombre d'homes i dones que els han fet. • Equip de treball més reforçat. 	Durant 2019



Ajuntament de
Santa Maria del Camí

Pla d'Igualtat 2018

perquè potenciïn el treball en equip.		<ul style="list-style-type: none">• Major enteses entre personal de diferents llocs.• Líders / aquestes més motivadors / es i productius / es.	
---------------------------------------	--	---	--

ÀREA 6: Discriminació i Assetjament.			
Objectiu general: vigilar que a l'empresa hi hagi un ambient de treball de respecte i prevenir el possible assetjament.			
Objectius específics	Accions	Resultats/ Indicadors	Cronograma
6.1. Dur a terme una protecció efectiva davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.	6.1.1. L'entitat ha d'adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. 6.1.2. L 'Ajuntament haurà d'arbitrar els protocols corresponents d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessària davant de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions adoptades. • Entorn laboral protegit davant l'assetjament sexual o per raó de sexe. 	De març a juliol de 2018.
6.2. Difondre el protocol d'Assetjament a la plantilla a través del correu electrònic i tenir-lo en paper per a qualsevol consulta.	6.2.1. Elaboració d'un Protocol d'Assetjament sexual i / o per raó de sexe. 6.2.2. Revisar el protocol d'assetjament amb els sindicats 6.2.3. Donar a conèixer el protocol a la totalitat de la plantilla. 6.2.4. Elaboració d'un Guia pràctica a repartir entre el personal de l'Ajuntament	<ul style="list-style-type: none"> • % de la plantilla informada. • Nombre de comunicats enviats. • Elaboració i Difusió del protocol realitzada. • Difusió de la Guia Práctica realitzada a tot el personal de l'Ajuntament. 	De març a juliol de 2018.
6.3. Realitzar accions de formació, informació i sensibilització per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual.	6.3.1. Incloure una jornada formativa sobre la prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe. 6.3.2. Incloure un apartat sobre el contingut del Protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual en els manuals d'acolliment que s'actualitzin. 6.3.3. Realitzar una campanya per a la difusió del Protocol que inclogui mitjans electrònics i no electrònics, per arribar també a les persones que no tenen ordinador. 6.3.4. Informar tot el personal de l'Ajuntament, de les accions de rebuig contra la violència masclista dutes a terme convidant a la seva participació.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jornades formatives realitzades. • Nombre de comunicats, cartells, tríptics, etc. Realitzats • Noves incorporacions informades. • Totalitat de la plantilla ben informada i preparada. • Creació d'un ambient de treball que previngui l'assetjament sexual o per raó de sexe. 	De juliol a desembre de 2018.
6.4. Crear una comissió de prevenció de l'assetjament i formar-la a això.	6.4.1. Formar la Comissió d'assetjament en habilitats, en prevenció de l'assetjament, en el protocol d'assetjament i en la importància de la seva tasca en aquest tema.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones que formen la comissió. • Comissió constituïda. • Taller de formació. 	Durant el 2019.

6.5. Portar un registre de les denúncies, si es donés el cas, presentades per any.	6.5.1. Registrar qualsevol denúncia o incidència que pugui donar-se en aquesta àrea.	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de denúncies o incidències.• Millor control de la situació en aquest aspecte.	Durant la vigència del pla.
--	--	---	-----------------------------

ÀREA 7: Conciliació y corresponsabilitat. Objectiu general: Fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.			
Objectius específics	Accions	Indicadors/Resultats	Cronograma
7.1. Aprofundir en la necessitat de conciliar amb la feina, la vida familiar i personal.	<p>7.1.1. Incloure indicadors que mesurin el percentatge de persones que s'acullen a les mesures de conciliació, desagregades per sexe i categoria professional.</p> <p>7.1.2. Detectar qualsevol aspecte que pogués ser limitador tant de les sol·licituds con dels gaudiment dels permisos relacionats amb la conciliació de la vida familiar.</p> <p>7.1.3. Garantir que les persones que s'acullin a qualsevol dels drets relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral no vegin frenat el desenvolupament de la seva carrera professional ni les seves possibilitats de promoció.</p> <p>7.1.4. La denegació de qualsevol permís relatiu a la conciliació o per violència de gènere, per raons de les necessitats del servei, s'ha de realitzar de manera motivada i per escrit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percentatge de persones acollides analitzat. • Nombre de sol·licituds analitzades. • Nombre de carreres professionals analitzades. • Control del nombre de permisos denegats. • 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. 	Durant la vigència del pla.
7.2. Promoure la corresponsabilitat familiar	<p>7.2.1. Programar accions de formació i sensibilització per fomentar la corresponsabilitat familiar.</p> <p>7.2.1.1. Programar accions formatives sobre gestió del temps i corresponsabilitat, com a eines per a una millor conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions formatives realitzades. • Nombre de persones que han realitzat la formació, desagregat per sexes • Corresponsabilitat promoguda tant per a homes com per a dones. 	2019 -2020

<p>7.3. Informar el personal de les mesures de conciliació al seu abast i en general de tot allò que fomenta la igualtat.</p>	<p>7.3.1. Informar el personal de les mesures existents en matèria de conciliació.</p> <p>7.3.2. Informar la plantilla sobre els acords de conciliació i de les novetats en aquesta matèria prevista per la normativa estatal, la nova Llei d'igualtat de la CAIB i altres propostes de la Comissió Tècnica del Consell Insular.</p> <p>7.3.3. Realitzar una campanya de difusió de les mesures de conciliació existents que afectin directament el personal laboral i diferenciar entre els permisos retribuïts i els no retribuïts.</p> <p>7.3.3.1. Realitzar una llista que inclogui totes les polítiques de conciliació i difondre'l entre la plantilla.</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. • Major autonomia per a la comprensió de les polítiques. 	<p>De gener a juliol de 2019</p>
---	--	--	----------------------------------

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 la norma esmentada 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 Santa Maria del Camí del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la que s'inclouran 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 del mateix.

La **fase de seguiment i l'avaluació** prevista en el pla d'igualtat de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí, 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 A L'AVALUACIÓ I EL SEGUIMENT

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 Santa Maria del Camí.

CONVOCATÒRIES

Es reunirà de manera ordinària cada sis mesos.

COMPOSICIÓ

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

FUNCIONS

La Comissió tindrà les funcions següents:

- 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, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si s'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, duent 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 obtingut 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 (3 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 juntament amb l'avaluació de resultats i l'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'entitat.
- ✓ Els canvis en la cultura de l'entitat pública: canvi d'actituds dels Regidors, polítics, de la plantilla en general, etc.

FUNCIONAMENT

- ✓ Atenent 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 plantegi la necessitat d'introduir adaptacions o modificacions en algun aspecte relacionat amb l'execució del pla, els responsables polítics, la representació dels / les treballadors/es seran informats.
- ✓ El règim de funcionament de la Comissió Permanent d'Igualtat és el previst en el Reglament.

Signatura de la proposta del Pla per l'entitat:

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

Signatura de l'aprovació:

Signatura de l'aprovació:

Ratificació:

Ratificació:



Ajuntament de
Santa Maria del Camí

Pla d'Igualtat 2018

Elaborat per:

Yolanda Vallejo Navarro
Miriam Tovias
Isabel Torres
CONSULTORES

teis servicios
de consultoría

**Pere Dezcallar i Net, 13, segundo piso, despacho 5
07003 Palma de Mallorca
TEL. 971770866
www.teis.es**