

Diagnòstic de
situació en
matèria
d'igualtat
d'oportunitats
entre dones i
homes al servei
del Consell
Insular d'Eivissa

Autoria: Mariana Casanovas Rossell

Consell  d'Eivissa



REGENERANDO

Consultoría especializada en
Género y Desarrollo Comunitario

Contenido

INTRODUCCIÓ	3
PROCEDIMENT D'ELABORACIÓ DEL DIAGNÒSTIC.....	4
NEGOCIACIÓ INICIAL	4
RECOLLIDA I ANÀLISI DE DADES (PART 1)	5
PRESENTACIÓ INFORME PRE-DIAGNÒSTIC	7
RECOLLIDA I ANÀLISI DE DADES (PART 2)	7
PRESENTACIÓ I APROVACIÓ DE L'INFORME DE DIAGNÒSTIC.....	7
INFORME DE DIAGNÒSTIC.....	9
INFORMACIÓ BÀSICA DEL CONSELL INSULAR D'EIVISSA	9
Història del Consell Insular d'Eivissa	9
Estructura orgànica	10
Dimensió.....	14
Dispersió geogràfica	18
GESTIÓ DE PERSONAL	28
Selecció i Accés.....	30
Formació Professional.....	38
Promoció Professional	41
Conclusions i propostes.....	44
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRARREPRESENTACIÓ	45
Classificació Professional.....	45
Infrarrepresentació	49
Conclusions i propostes.....	55
CONDICIONS DE TREBALL.....	56
Jornada, horari i règim de torns.....	56
Riscos laborals	60
Teletreball i intimitat en relació a l'entorn digital i la desconexió.....	60
Informació i comunicació amb la plantilla	61

Conclusions i propostes.....	62
CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	62
Anàlisi quantitatiu	65
Conclusions i propostes.....	68
ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	69
Conclusions i propostes.....	72
COMUNICACIÓ I LENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA.....	72
Documentació Administrativa.....	74
Pàgines webs	75
Notícies.....	77
Conclusions i propostes.....	79
PROPOSTES D'ACUTACIÓ PER AL PLA D'IGUALTAT	80

INTRODUCCIÓ

La igualtat de dones i homes és un dels principis fonamentals de la Unió Europea des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam al 1999.

A l'Estat espanyol la igualtat es va consagrar com un dels principis fonamentals de l'Estat espanyol amb l'aprovació de la Constitució de 1978. A més a més, el seu article 9.2 estableix que és obligació de tots els poders públics promoure les condicions necessàries per tal que la llibertat i la igualtat de tot individu, i dels grups on s'integra, sigui real i efectiva. Aquest principi va ser fonamental per a què s'aprovés la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, pionera en el desenvolupament legislatiu dels drets d'igualtat de gènere a l'Estat espanyol. Aquesta llei va reforçar el principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte, així com el principi de no discriminació per raó de sexe. Des d'aleshores, s'ha desenvolupat aquesta llei mitjançant una sèrie de reals decrets que aprofundeixen, especialment, en l'avenç cap a la igualtat real i efectiva d'homes i dones en l'àmbit laboral.

A la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, es va aprovar la llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona i, més tard, la llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, per tal d'aprofundir en l'aplicació dels preceptes legislatius en tots els àmbits, al món laboral, educatiu, sanitari i social per tal que les dones puguin gaudir plenament dels seus drets de ciutadania.

Per donar compliment a la legislació vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats i de tracte en l'àmbit laboral¹, des del Consell Insular d'Eivissa s'ha impulsat la elaboració d'un pla d'igualtat per al personal al seu servei. El present document és el diagnòstic de situació previ que s'ha realitzat durant els mesos d'octubre, novembre, desembre de 2020 i els mesos de gener i febrer de 2021.

¹ La legislació que obliga al Consell Insular d'Eivissa a elaborar un pla d'igualtat d'oportunitats per al personal al seu servei és la següent:

- Disposició Addicional Sèptima de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- Article 44 de la Llei 6/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

PROCEDIMENT D'ELABORACIÓ DEL DIAGNÒSTIC

En l'elaboració d'un pla d'igualtat, ja sigui per una Administració Pública o per una empresa privada, és fonamental dur a terme un diagnòstic de situació previ que ens ajudi a conèixer la situació de la qual es part. Això ens permetrà definir objectius i accions coherents amb les necessitats concretes de l'entitat. El diagnòstic es dirigeix, per tant, a la identificació de possibles desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i/o obstacles que puguin existir per a aconseguir la igualtat real i efectiva del personal al servei del Consell Insular d'Eivissa. La informació precisa que s'ha extret de l'anàlisi de la situació actual al Consell ens ha permès dissenyar i prioritzar mesures i actuacions concretes a desenvolupar en el Pla d'Igualtat.

Per a dur a terme aquest procés, el Consell Insular d'Eivissa ha comptat amb la col·laboració de Mariana Casanovas, amb formació i anys d'experiència en igualtat d'oportunitats a l'àmbit laboral i en transversalització de la perspectiva de gènere a les Administracions Públiques, i fundadora de *Regenerando Consultoria*.

L'elaboració del diagnòstic de situació es va desenvolupar des del mes d'octubre de 2020 fins al mes de febrer de 2021 seguint les següents fases:

NEGOCIACIÓ INICIAL

Abans de començar el treball d'elaboració del diagnòstic es va realitzar un anàlisi de dos documents amb data de 2018, concretament, d'un diagnòstic de situació i d'una proposta de pla d'igualtat amb data de 2018. Es va rebutjar fer servir aquests documents per dos motius principals. Per un costat, el temps transcorregut des de l'elaboració dels susdits documents. D'altre costat, es va considerar que ambdós documents aflagien de falta de rigor. En aquest sentit, el diagnòstic de situació no contemplava tots els àmbits d'anàlisi que es requereixen i es barrejava amb un diagnòstic de situació de tota l'illa d'Eivissa, és a dir, més adient per a un pla d'igualtat per a la ciutadania. Per la seva banda, el Pla d'Igualtat proposat barrejava la igualtat d'oportunitats de dones i homes amb altres conceptes que, sota el punt de vista de la persona experta, de les responsables polítiques i de les responsables tècniques del Consell es consideren contraproductius per a l'objectiu últim que es persegueix, ja que encara es troben obstacles i prejudicis a l'hora de treballar sobre l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitat de dones i homes en general, i més concretament a l'àmbit laboral.

RECOLLIDA I ANÀLISI DE DADES (PART 1)

A l'hora de recollir les dades quantitatives i qualitatives necessàries per realitzar l'anàlisi de la situació al Consell en matèria d'igualtat d'oportunitat entre dones i homes es van trobar algunes complicacions. Aquestes complicacions han estat causades pels següents motius:

- Dificultats plantejada a Recursos Humans per a l'extracció de les dades quantitatives necessàries per a realitzar l'anàlisi pertinent. Per aquest motiu, les dades quantitatives emprades en aquest diagnòstic no es van desar a la persona experta per a realitzar l'anàlisi amb perspectiva de gènere pertinent fins al començament de febrer de 2021.
- La coincidència en el temps amb altres processos de negociació col·lectiva i de tancament d'any al departament de Recursos Humans, va provocar que la persona experta encarregada de l'elaboració del diagnòstic no pogués contactar amb els sindicats fins al gener de 2021 per a realitzar les entrevistes en profunditat pertinents.

Per aquests motius, la recollida de dades s'ha realitzat en dos moments diferents. En un primer moment, es van poder realitzar les següents tasques:

- Anàlisi de dades qualitatives secundàries: documentació interna per a la gestió de personal del Consell i documentació externa a disposició de la ciutadania.
- Disseny, difusió i anàlisi del qüestionari d'opinió per al personal al servei del Consell Insular d'Eivissa.
- Disseny, realització i anàlisi d'entrevistes en profunditat al personal responsable de Recursos Humans i d'Igualtat.

El qüestionari d'opinió a la plantilla es va passar entre els dies 15 d'octubre i 15 de desembre de 2020. Per tal que el qüestionari arribés a tota la plantilla es van realitzar dues accions per comunicar l'apertura del qüestionari on-line:

- ✓ Enviament massiu per correu electrònic amb un enllaç per accedir al qüestionari.
- ✓ Col·locació de cartells en els centres de treball on no tot el personal disposa de correu electrònic institucional, amb un codi QR per accedir al qüestionari.

El qüestionari es va poder realitzar de manera totalment anònima, ja que no es van registrar les IP des d'on es va respondre, ni es van demanar dades personals que poguessin identificar les persones que hi varen participar. Es van realitzar un total de 24 preguntes, repartides en 3 blocs:







[Bloc 1 Dades personals](#): Edat, sexe i persones a càrrec.

Bloc 2 Igualtat d'oportunitats i de tracte: gestió de personal, formació interna, promoció, salari, conciliació, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, necessitat d'un pla d'igualtat.

Bloc 3 Situació laboral: tipus de relació laboral, nivell de responsabilitat, departament, jornada, horari i antiguitat

A l'hora de dissenyar el qüestionari, es va decidir deixar com a obligatòries només les preguntes relatives a sexe i edat del bloc 1 i les preguntes tancades del bloc 2. El bloc 3, relatiu a la situació laboral de qui respon el qüestionari, es va marcar com a no obligatori, deixant que cadascú decideixi donar o no aquestes dades. L'objectiu de recopilar aquestes dades és obtenir informació que pugui servir per contrastar amb les dades quantitatives reals proporcionades per Recursos Humans, de manera que ens permeti detectar quins perfils han estat més propensos a respondre el qüestionari.

D'altra banda, es van dissenyar dos tipus de preguntes per al bloc 2. D'un costat, es van elaborar preguntes tancades molt concretes i, de l'altre, es van introduir preguntes obertes, per tal que tothom pogués raonar la seva resposta. D'aquesta manera, s'ha volgut donar la possibilitat a tot el personal d'expressar les seves opinions. En aquest sentit, s'ha demanat l'opinió al personal sobre l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte en els següents àmbits:

-  Gestió de Personal
-  Formació interna
-  Promoció
-  Igualtat retributiva
-  Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
-  Assetjament sexual i per raó de sexe

El temps mig de dedicació per respondre el qüestionari ha estat de 8 minuts. Y es va recavar un total de 77% qüestionaris completats. Això vol dir que, d'un total de 173 persones que varen entrar al enllaç o al codi QR proporcionats, durant el temps en que va estar obert el qüestionari, 24 persones només varen indicar el sexe i l'edat, les dues preguntes marcades com a obligatòries del bloc 1, i no varen contestar a cap preguntar més. Per aquest motiu, a l'anàlisi de resultats del qüestionari no s'han tingut en compte. Per tant, podem dir que:

❖ **149 persones** han respost satisfactòriament el qüestionari d'opinió.

Aquesta dada ens indica que hi ha un gran interès per part del personal al servei del Consell Insular d'Eivissa en aquesta matèria, ja que s'estima que el personal al servei del Consell es troba

al voltant 700 persones. Si fos així, podem dir que gairebé el 25% del personal ha completat el qüestionari d'opinió. Tot un èxit.

PRESENTACIÓ INFORME PRE-DIAGNÒSTIC

Un cop analitzades aquestes dades, al desembre de 2020, es va presentar un primer document anomenat "Informe de Pre-Diagnòstic" on s'exposen les primeres conclusions derivades de l'anàlisi de la informació qualitativa a la qual es va tenir accés. Aquest document es va presentar a la primera reunió de la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat, on va participar tant representació legal del personal laboral com la representació legal del funcionariat.

RECOLLIDA I ANÀLISI DE DADES (PART 2)

En un segon moment, després de la presentació de l'informe de pre-diaonòstic a la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat, es van realitzar les següents tasques:

- Recollida i anàlisi de dades quantitatives desagregades per sexe.
- Disseny, realització i anàlisi de quatre entrevistes en profunditat a la representació legal del personal al servei del Consell: CCOO, UGT, CSIF i STEI.

PRESENTACIÓ I APROVACIÓ DE L'INFORME DE DIAGNÒSTIC

La presentació de l'informe final de conclusions i de les propostes d'actuació per conformar el Pla d'Igualtat es van presentar al si de la Comissió Negociadora del Consell d'Eivissa el dia 10 de març de 2021.

Per últim, abans de continuar amb els resultats de l'anàlisi realitzat, és important deixar constància de les dificultats trobades per accedir a les dades quantitatives necessàries per fer l'anàlisi amb perspectiva de gènere de com afecta a homes i a dones la gestió del personal. En aquest sentit, el Consell Insular disposa d'un programa de gestió de personal que permet el tractament de una gran quantitat de dades, però que no resulta del tot eficaç a l'hora d'extreure algunes dades concretes. Aquests problemes poden deure a diferents motius:

- Molts processos afecten a diferents departaments i no tot el personal dels departaments afectats té accés a totes les dades.
- Falta de formació i coneixements adequats per utilitzar tot el potencial del programa en qüestió.
- Falta d'adequació del programa als processos i les necessitats d'una administració pública.

Tot i les limitacions trobades, s'ha disposat de la suficient informació quantitativa i qualitativa per realitzar un bon diagnòstic de situació que permeti començar a dissenyar accions transformadores per avançar cap a la igualtat real i efectiva de les dones i els homes al servei del Consell Insular d'Eivissa.

Les dades quantitatives analitzades ens han proporcionat informació relativa als processos d'accés al Consell Insular d'Eivissa, de formació i de promoció, a la classificació professional i a les condicions de treball del personal. La informació qualitativa utilitzada ha proporcionat visió més completa d'aquests àmbits i ha permès analitzar d'altres on no es disposava d'informació quantitativa. Aquesta informació qualitativa s'ha extret de documentació interna i externa del Consell Insular d'Eivissa, però també d'entrevistes en profunditat a persones claus dins de la gestió de personal del Consell i a representació legal de les persones treballadores. Els àmbits d'actuació en que s'ha basat l'anàlisi, i que serviran com a eixos d'actuació del futur Pla d'Igualtat, han estat els següents:

- a) Gestió de personal: selecció, contractació, formació professional i promoció professional.
- b) Classificació professional.
- c) Condicions de treball.
- d) Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- e) Prevenció en cas d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- f) Comunicació i llenguatge.

A continuació es presenten les conclusions a les que s'ha arribat i propostes d'actuació destinades a millorar l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte al Consell Insular d'Eivissa. Aquestes propostes d'actuació són coherents amb les necessitats detectades segons els diferents àmbits d'anàlisi.

INFORME DE DIAGNÒSTIC

INFORMACIÓ BÀSICA DEL CONSELL INSULAR D'EIVISSA

Història del Consell Insular d'Eivissa

El Consell Insular d'Eivissa és la més alta institució de govern de l'illa d'Eivissa, amb poder normatiu i executiu. El seu origen el podem trobar al segle XIII, quan l'illa formava part del Regne de Mallorca. Aleshores, La Universitat va ser la forma de govern, en el si de la qual participaven tots els estaments socials, que es va mantenir durant tota la edat Moderna fins la derrota de Carles d'Àustria i la promulgació dels Decrets de Nova Planta al 1717.

Segles després, amb l'aprovació de la Constitució espanyola al 1978, va néixer una nova organització territorial a l'Estat espanyol que va permetre recuperar la institució d'autogovern que representava La Universitat. Gràcies al Reial Decret Llei 18/1978, de 13 de juny, les illes d'Eivissa i Formentera es van tornar a dotar d'una administració pròpia de govern, el Consell Insular. Posteriorment, la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, considera les illes a l'arxipèlag Balear com a entitats locals territorials, i estableix els consells insulars com a òrgans que assumeixen les competències de les diputacions provincials.

Ja al començament del segle XXI, amb l'aprovació de la Llei/8/2000, de 27 d'octubre, de consells insulars, i l'entrada en vigor del nou Estatut d'Autonomia de les Illes Balears de 2007, es defineix i reforça la integració dels consells insulars al sistema institucional de la Comunitat Autònoma. És, a partir d'aquest moment, que es dona una doble naturalesa al Consell Insular, com a òrgan de la administració autonòmica i com a òrgan de l'administració local. Així doncs, el Consell Insular d'Eivissa ha de coordinar la seva actuació amb les administracions dels cinc municipis de l'illa i amb la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, però també amb l'Administració estatal.

Amb aquest nou Estatut d'Autonomia, l'illa de Formentera es dota del seu propi òrgan de govern insular, de manera que el Consell Insular d'Eivissa i Formentera es converteix en el Consell Insular d'Eivissa. Al 2010 s'aprova el seu Reglament Orgànic, on es regula la seva constitució i organització interna, així com el funcionament dels seus òrgans i la funció normativa que li correspon.

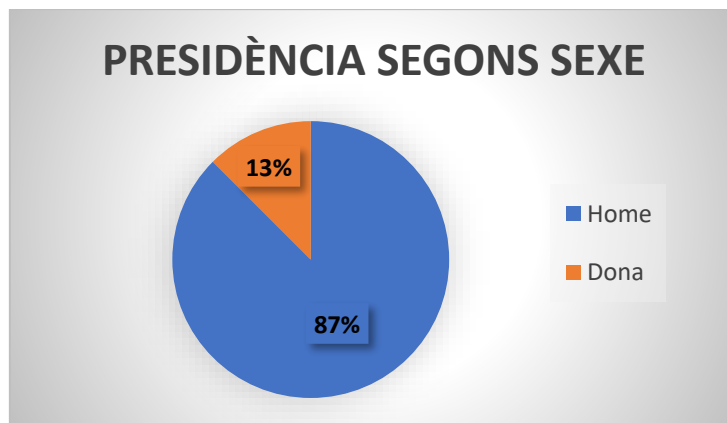
Com a ens de l'Administració Pública que és, el Consell Insular ha d'impulsar, entre d'altres, polítiques d'igualtat de gènere i d'igualtat d'oportunitats i de tracte. En aquest sentit, a finals del segle XX, el Consell Insular d'Eivissa (aleshores el Consell Insular d'Eivissa i Formentera) fou pioner al territori balear en la implantació d'un servei coordinat d'atenció a dones víctimes de violència de gènere amb la creació de l'Oficina de la Dona. Més tard, amb l'aprovació de la llei

3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes va impulsar l'elaboració d'un pla d'igualtat d'oportunitats al si del Consell Insular. A nivell de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes impulsa a nivell autonòmic la incorporació de la perspectiva de gènere a l'actuació de les administracions públiques, entre d'altres aspectes. D'altra banda, el Decret 46/2018, de 21 de desembre i el Decret 47/2018, de 21 de desembre estableixen el traspàs als consells insulars de les Illes Balears les funcions i els serveis en matèria de polítiques de gènere, dona i LGTBI.

Estructura orgànica

A nivell polític

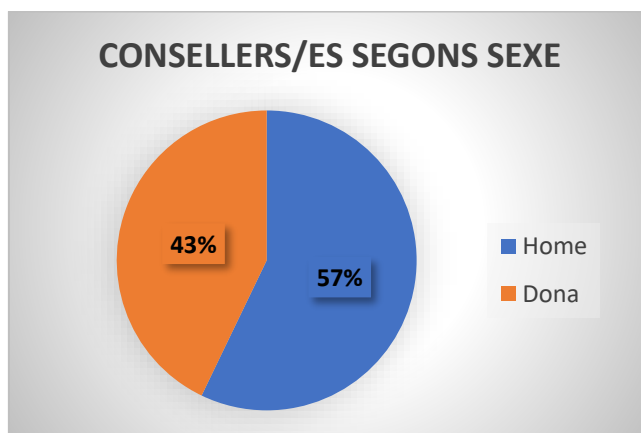
En quant a l'estructura organitzativa a nivell polític, el Consell Insular d'Eivissa s'organitza sobre la base de la Presidència, òrgan unipersonal que exerceix la superior direcció i coordinació i que té competències executives que es materialitzen mitjançant decrets de presidència. Com es pot veure en la gràfica següent, al llarg de la història del Consell Insular (des de 1979), només hi ha hagut una dona en la presidència:



El Consell Executiu és un òrgan col·legiat de govern insular, on l'equip de govern pren les decisions i té totes les competències executives del Consell Insular, incloses les transferides o delegades per la Comunitat Autònoma. Està integrat per la Presidència, per la vicepresidència o vicepresidències del Consell, i per tots els consellers executius i conselleres executives. A causa de la recent creació d'aquest òrgan, l'organització administrativa del Consell canvia de conselleries a departaments, i se situa al front de cadascun un Conseller/a Executiu/iva.

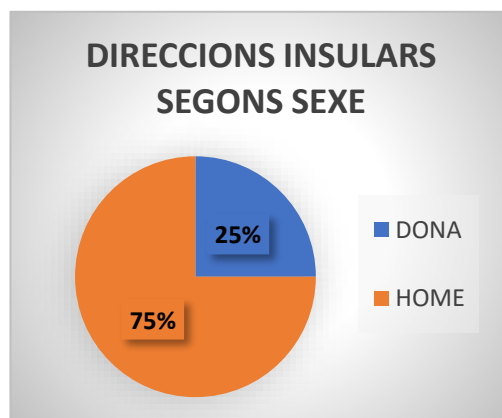
Així doncs, els Departaments són les unitats en què s'organitza l'activitat administrativa del Consell. Aquests departaments poden estructurar-se internament en una o més direccions insulars i/o en unitats administratives, que rebran el nombre de serveis o seccions. El nombre de departaments el determina la Presidència d'acord amb el nombre de consellers/es

executius/ves nomenats/des, motiu pel qual aquests poden canviar d'una legislatura a l'altra. En aquesta legislatura, la paritat en els departaments del Consell és evident, tal i com es pot comprovar en la gràfica següent:



Les direccions insulars tenen la consideració d'òrgans directius dels departaments i exerceixen les seves competències sota la direcció del respectiu/va conseller/a. En aquesta ocasió, tal i com es pot veure a la gràfica del costat, no hi ha paritat. Tres quartes parts de les direccions insulars estan ocupades per figures masculines.

Cal indicar que aquestes direccions són llocs de confiança de direcció, fet que fa pensar en que encara hi ha arrelat un pensament tradicional segons el qual els homes estan millor capacitats que les dones per dur a terme tasques de comandament. Tal i com estableix el Reglament Orgànic del Consell Insular d'Eivissa, els directors i les directores insulars queden sotmesos al règim d'incompatibilitats que resulta de la Llei 2/1996, o normativa que si és procedent la substitueixi.



El Ple del Consell Insular és el màxim òrgan col·legiat del govern insular, sota la Presidència estan integrats tots els/les consellers/es elegits/des en procés electoral. És, doncs, l'òrgan de deliberació màxim en què conflueix el debat polític. Els assumptes que s'han de deliberar en aquest òrgan són prèviament analitzades a les denominades Comissions Informatives.

Les Comissions Informatives són òrgans d'estudi, d'informe o de consulta dels assumptes que hagin de sotmetre's a la decisió del Ple, així com per al seguiment de la gestió de la Presidència, la Comissió de Govern i els consellers o les conselleres.

Així mateix, hi ha constituïdes les Comissions Insulars, són òrgans col·legiats per a l'exercici de les competències sectorials atribuïdes per l'Estatut d'Autonomia. Estan conformades per càrrecs tècnics i polítics que analitzen, per sectors d'actuació, els diferents expedients que necessiten autorització del Consell Insular. Actualment hi ha tres Comissions Insulars:

1. La Comissió Insular d'Ordenació del Territori, Urbanisme i Patrimoni Historicartístic.
2. La Comissió Insular d'Activitats.
3. La Comissió Insular de Protecció de Menors.

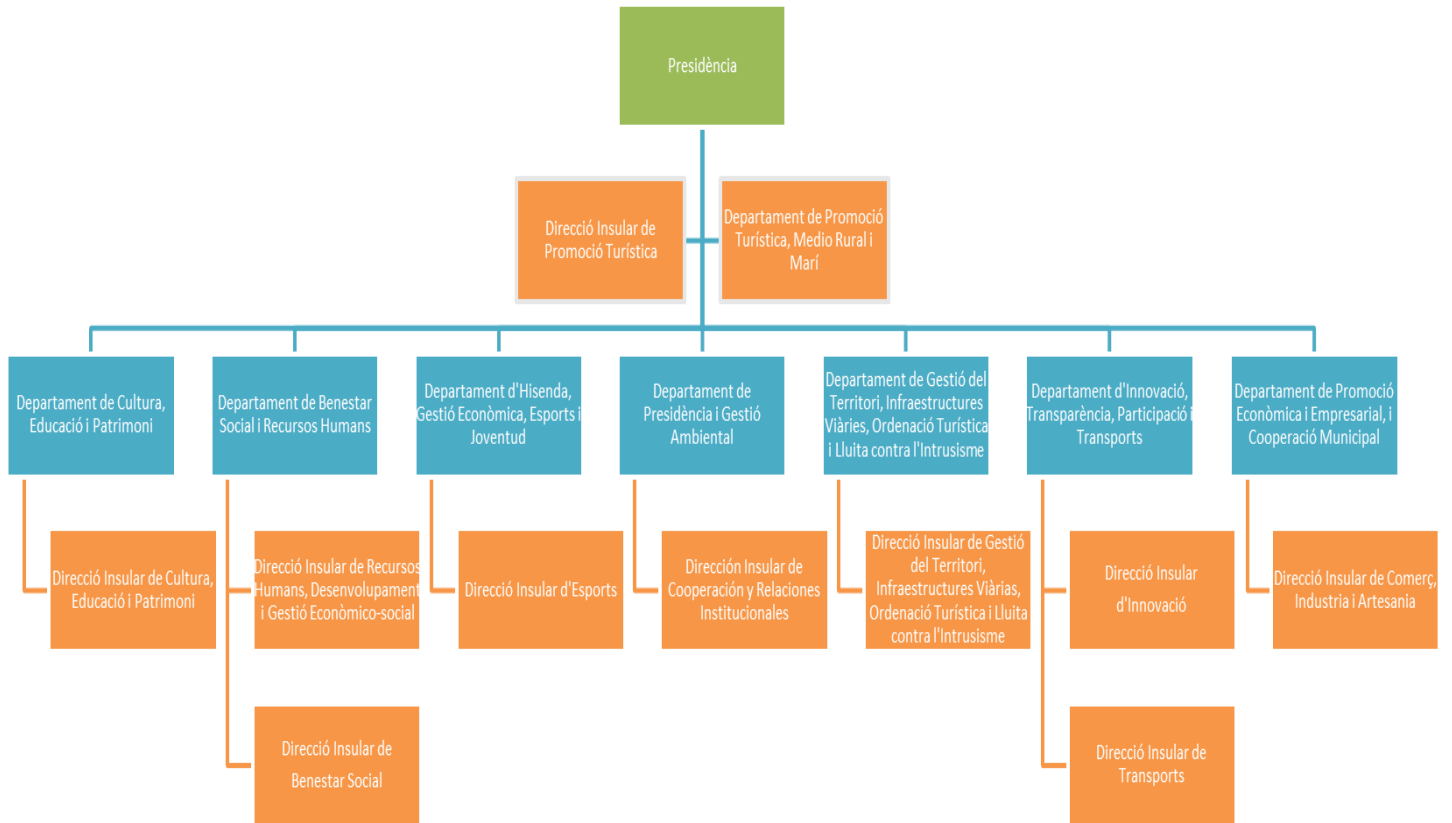
D'altra banda, els Òrgans Consultius i de Coordinació són òrgans col·legiats de caràcter no decisor que, al marge i sense perjudici de les atribucions d'estudi i emissió d'informes que corresponen a la Comissió de Govern, a les comissions informatives i a les comissions insulars. Aquest òrgans tindran com a principal objecte la investigació, l'estudi i la deliberació sobre qüestions o temes concrets vinculats als diferents àmbits materials integrats dins del cercle de les competències o els interessos del Consell Insular. La creació, la modificació o l'extinció d'aquests òrgans es realitzarà mitjançant acord de Ple, i s'hi precisarà la composició, el règim de funcionament i l'abast i el contingut de les seues funcions i atribucions. El nomenament i la destitució dels diferents membres correspon a la Presidència del Consell Insular

Per últim, la Junta de Portaveus, constituïda per la presidència, la/es vicepresidència/es i els portaveus de cadascun dels grups polítics amb representació en el Consell Insular d'Eivissa. En aquest òrgan es debat i es fan propostes sobre qualsevol assumpte relatiu al desenvolupament de sessions plenàries, en particular, i procedimentals, en general.

A nivell laboral

A nivell laboral, el Consell Insular d'Eivissa, s'estructura en departaments. Com ja s'ha explicat anteriorment, els departaments poden estructurar-se internament en una o més direccions insulars i/o en unitats administratives, que rebran el nombre de serveis o seccions on desenvolupa el seu treball el personal al servei del Consell Insular.

A continuació es presenta l'organigrama de l'estructura de treball del Consell.



El personal al servei del Consell Insular, com a tota administració pública, pot ser de diferents categories. El Títol II de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estableix les següents classes de personal al servei de les l'Administració Pública:

1. Funcionariat

1.1. **Funcionariat de carrera** és aquell que es vincula estatutàriament amb l'administració pública en virtut d'un nomenament legal i desenvolupa serveis professionals retribuïts de caràcter permanent.

1.2. **Funcionariat interí** és aquell que per raons justificades de necessitat i urgència és nomenat com a tal per al desenvolupament de funcions pròpies de funcionaris de carrera. Li és aplicable el règim general del funcionariat de carrera.

2. **Personal laboral** és aquell que es vincula amb l'Administració Pública a través d'un contracte de treball per prestar serveis retribuïts. Per tant, li és d'aplicació la legislació laboral. Tot i així, en matèria de permisos de naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància es regirà per l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

3. **Personal eventual** és aquell que només realitza funcions de confiança o assessorament i es vincula temporalment amb l'administració pública en virtut d'un nomenament. Li és aplicable el règim general del funcionariat de carrera.

4. **Personal directiu** és aquell que desenvolupa funcions directives professionals a les Administracions Públiques. Li és aplicable un règim jurídic específic que ha de desenvolupar cada Comunitat Autònoma.

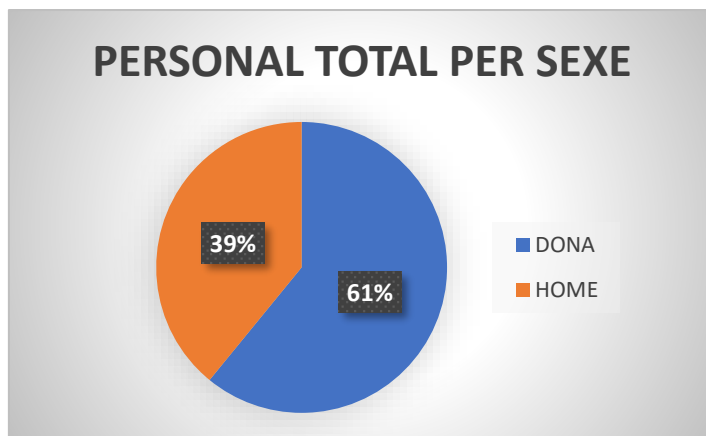
L'anàlisi de les condicions de treball que es realitza en aquest diagnòstic afecta exclusivament al personal funcionari i al personal laboral, però no al personal eventual ni al directiu degut a les seves particulars característiques. Això no obstant, cal apuntar que tot allò relatiu a l'assetjament sexual o per raó de sexe afecta a tot el personal, també a l'eventual i al directiu, així com al personal polític.

Dimensió

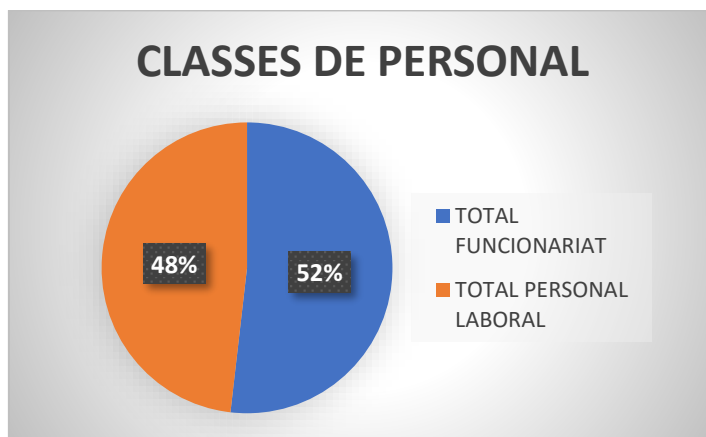
El Consell Insular d'Eivissa té un total de 660 persones al seu servei, ja sigui personal laboral o personal funcionari. D'aquestes, 402 són dones i 258 són homes, tal i com es pot apreciar en la gràfica del constatat. Aquestes dades ens mostren que gairebé hi ha equilibri² entre la presència de dones i homes al Consell, tot i que hi ha majoria de dones. De fet, comparant aquestes dades

² La llei estableix l'equilibri en un 60%-40%.

amb les dades del Butlletí Estadístic del Personal al Servei de les Administracions Públiques³ corresponent a Juliol de 2020 es comprova que el Consell Insular d'Eivissa està més proper a la equitat que no pas el conjunt d'administracions públiques, ja que segons aquest Butlletí, les dones al servei del sector públic de les Comunitats Autònomes arriben a ser fins al 67% del total de la plantilla.



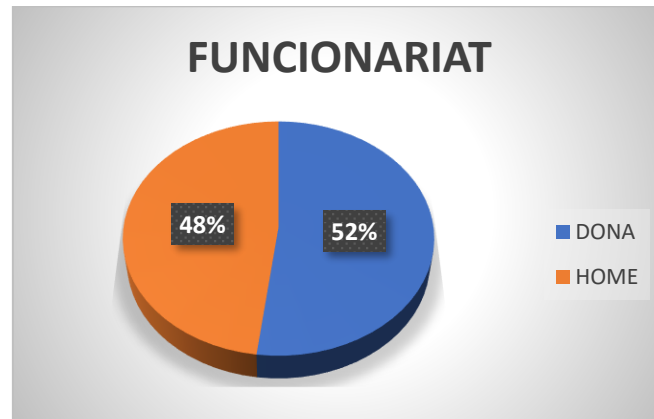
Com s'ha explicat més a dalt, al Consell Insular d'Eivissa hi ha quatre classes de personal, però en aquest diagnòstic només tindrem en consideració dues. La gràfica següent mostra, del total de personal al servei del Consell Insular d'Eivissa, quin percentatge correspon a personal funcionari i quin a personal laboral. Com es pot veure, hi ha paritat entre les dues classes de personal.



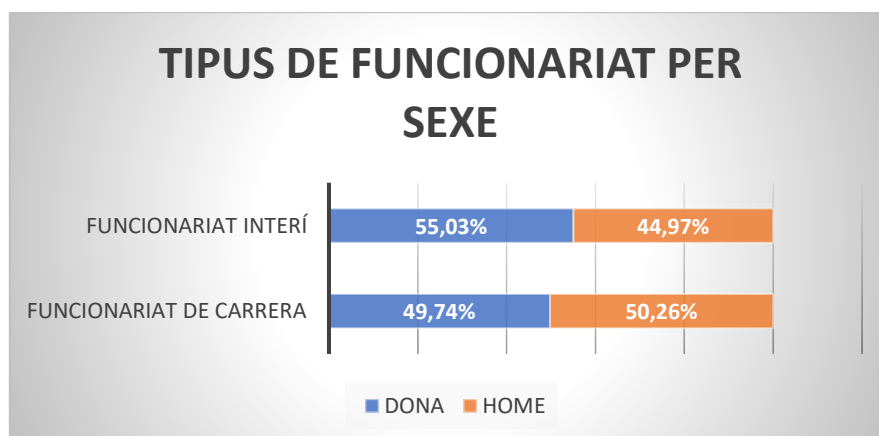
Ara ens interessa conèixer les possibles diferències que es poden donar entre homes i dones a cada classe de personal. Començarem per analitzar el funcionariat. Com es pot veure a la gràfica, un 52% del funcionariat són dones i un 48% són homes. Hi ha, per tant, un equilibri general dins

³ Estadística elaborada pel Registre Central de Personal de les administracions públiques. Es pot accedir a aquest a través del següent enllaç: <http://www.mptfp.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin.html>

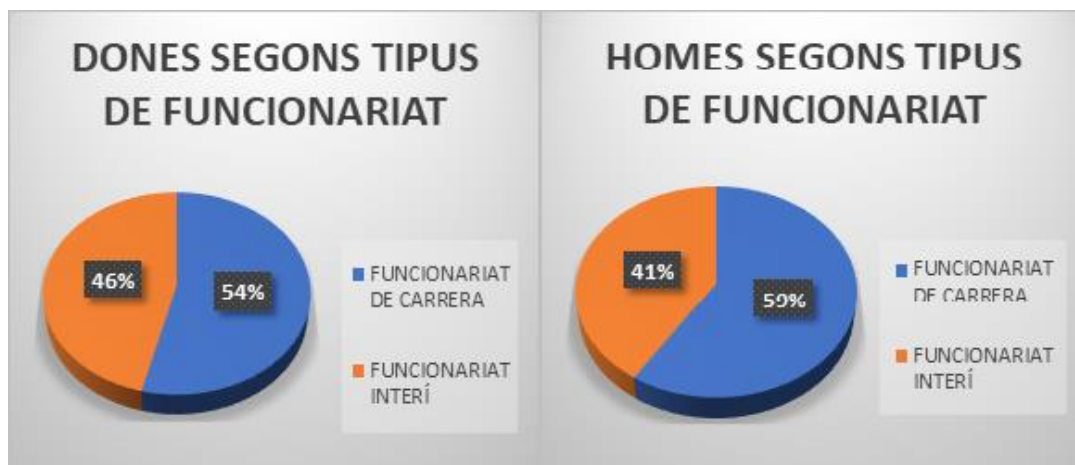
d'aquesta classe de personal. Aquestes dades són molt positives, sobre tot tenint en compte que segons el Butlletí Estadístic del Personal al Servei de les Administracions Públiques, el funcionariat de les comunitats autònomes està molt feminitzat ja que hi ha un més d'un 65% de dones sobre el total de personal funcionari autonòmic.



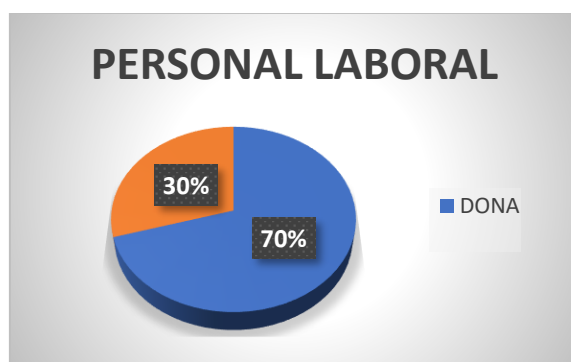
Però, també és necessari conèixer les dades corresponents a cada tipus de contracte del personal funcionari. Com hem vist més a dalt, el funcionariat pot ser de carrera (fix) o interí (temporal). A la gràfica següent podem veure el percentatge de dones i homes que hi ha a cada un d'aquests tipus. Aquestes xifres ens indiquen que, tot i havent més dones funcionaries en general, les dones representen un 55% del funcionariat interí i un gairebé un 50% del funcionariat de carrera. Això implica que, dins del funcionariat, hi ha una majoria de dones que tenen condicions laborals més inestables que els homes.



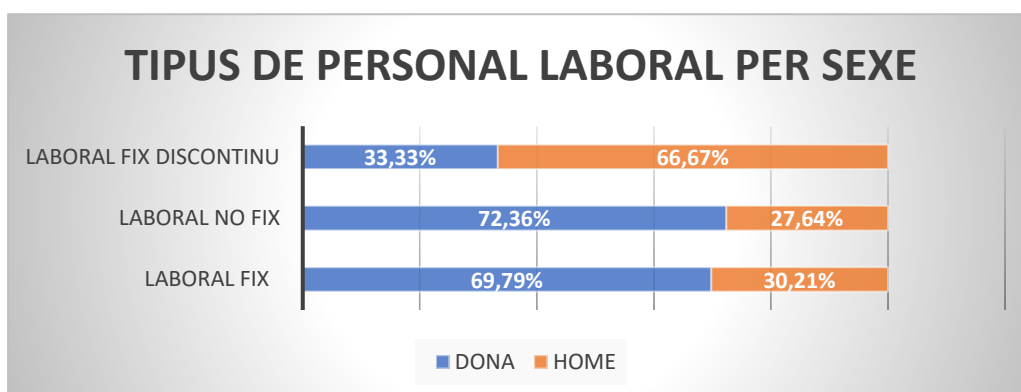
Però, com afecta això al total de dones i homes que formen part del personal funcionari? És important conèixer quin pes tenen aquests tipus per al total de dones i per al total d'homes. La següent gràfica ens mostra que el 54% de les dones funcionàries ho són de carrera i un 46% són interines. En canvi, fins al 59% dels homes són funcionaris de carrera i només un 41% són interins. Tot i que aquestes diferències no són massa grans, cal tenir-les en compte.



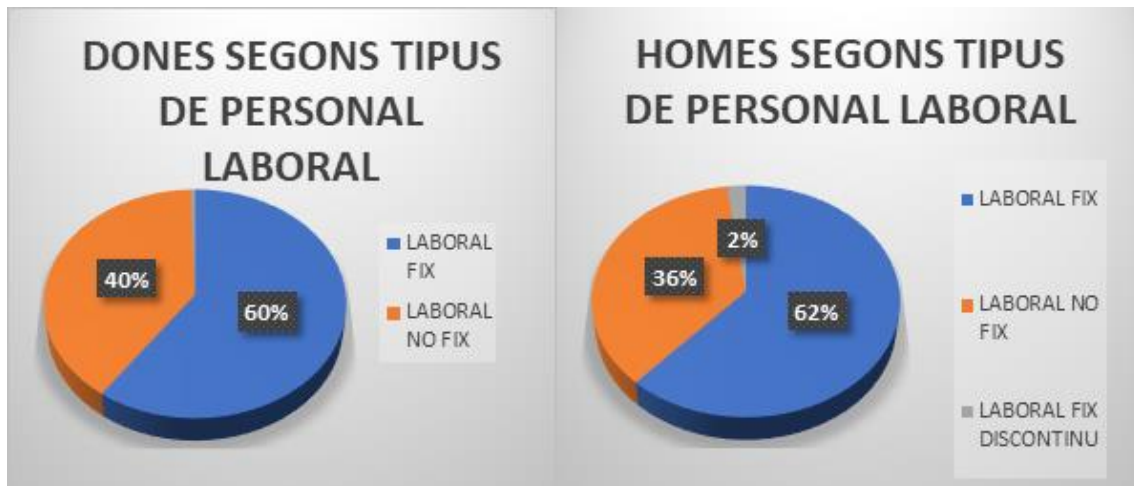
Les xifres corresponents al personal laboral, en canvi, són molt diferents a les del personal funcionari. La següent gràfica ens mostra que fins a un 70% del personal laboral són dones, mentre que només un 30% són homes. És a dir, el personal laboral està clarament feminitzat. Aquestes dades contrasten amb les dades del personal al servei de les administracions públiques autonòmiques ja que, en aquest cas, el Butlletí Estadístic del Personal al Servei de les Administracions Públiques indica que entre el personal laboral de les Comunitats Autònomes hi ha equilibri.



Quan ens fixem en els tipus de contractes del personal laboral, veiem que només al tipus Laboral Fix Discontinu hi ha majoria d'homes. En aquest punt cal concretar que només hi ha tres persones, dos homes i una dona.



A continuació, es presenta una gràfica on s'exposa quin pes representa cada tipus de personal laboral per al total de dones i per al total d'homes. Com es pot veure, tot hi que hi ha més dones que homes en les categories de personal laboral fix i personal no fix, un percentatge una mica major d'homes que de dones gaudeix d'un contracte laboral fix.



A l'apartat corresponent a la classificació professional s'analitzaran amb major detall aquestes xifres en relació a altres variables que poden estar influïnt en aquestes diferències.

Dispersió geogràfica

L'activitat del Consell Insular d'Eivissa abasta tota la illa d'Eivissa i té fins a 18 centres de treball, ubicats als diferents municipis. La dimensió i l'àmbit laboral d'aquests centres pot ser molt diferents entre uns i altres. En aquest sentit, a través del diagnòstic de situació es procurarà determinar la necessitat d'elaborar plans d'igualtat específics per centre de treball, o bé dissenyar accions específiques per aquells centres que així ho requereixen.

Descripció dels centres de treball

A continuació es fa una breu descripció dels diferents centres de treball que es reparteixen per tota l'illa d'Eivissa i on presta servei el personal del Consell Insular d'Eivissa:

Seu del Consell Insular d'Eivissa

Ubicada a la ciutat d'Eivissa, la seu del Consell és l'edifici principal des d'on s'organitza tota la actuació del Consell Insular. En el seu interior podem trobar les diferents conselleries executives i les direccions insular. És on tenen lloc els plens i la junta de portaveus i les comissions. En



definitiva, aquí s'ubica la major part del personal i es desenvolupa gran part del treball administratiu i polític.

Centre de Serveis Socials Cas Serres

En aquest centre s'ubiquen diferents serveis:

Oficina de la Dona

Des d'aquesta oficina es presta un servei específic d'informació i assessorament a dones d'Eivissa, amb un programa d'atenció integral d'atenció a dones víctimes de violència de gènere pioner a les Illes Balears. Des d'aquesta oficina també es coordinen les llar d'acollida i es desenvolupa el programa d'atenció psicològica a fills i filles de víctimes de violència de gènere. Així mateix, es dona assessorament general, psicològic i orientació sociolaboral.

Centre d'Atenció a les Drogodependències

Es tracta d'un centre de tractament de segon nivell, segons les indicacions del Pla Autonòmic de Drogues. Es considera un recurs especialitzat en tractaments de toxicomanies. Des d'aquest centre es dona informació i orientació a persones drogodependents i a familiars interessats en iniciar un tractament i es realitza el diagnòstic mèdic, psicològic, social i toxicològic. Té voluntat d'implicar i motivar les famílies en el tractament dels i les pacients. Així mateix, es col·labora en tot moment amb els centres de salut. Aquest servei va dirigit a persones amb problemes d'abús i/o dependència de substàncies i conductes addictives.

Protecció de Menors

És el Servei encarregat de la defensa i protecció jurídica dels drets dels i les menors, quan aquests són vulnerats pels seus pares o tutors/es. El Servei de Menors està organitzat amb tres grans àrees d'intervenció, segons les seves funcions: àrea de primera valoració i urgència, àrea d'acolliment familiar i adopcions i àrea d'intervenció psicosocial, que té una doble vessant. D'una banda, trobem el programa especialitzat d'intervenció familiar per a la millora de les habilitats parentals i per a l'afavoriment de la convivència familiar i el bon tracte als infants, i, de l'altra banda, la intervenció terapèutica, que es basa en el tractament i rehabilitació de menors que han sofert maltractament, motiu pel qual se'ls ha obert expedient de protecció i s'ha valorat que pateixen seqüeles psicològiques, emocionals i que necessiten un tractament.

Per realitzar les funcions de guarda, a través de l'acolliment residencial, es compta amb dos centres a l'illa:

El centre de menors 'Pare Morey', ubicat al recinte de Sa Coma està dirigit a menors d'ambdós sexes, entre 12-17 anys, amb mesura jurídica de protecció en procés de diagnòstic o programa de protecció. Aquest centre és de titularitat pròpia.

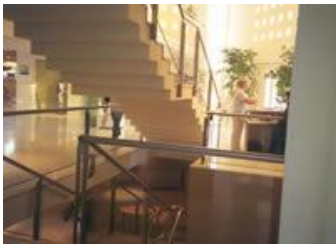
El centre de menors 'Llar Mare del Remei', ubicat a Santa Eulària des Riu està dirigit a menors d'ambdós sexes, entre 0- 11 anys, amb mesura jurídica de protecció en procés de diagnòstic o programa de protecció. Aquest centre és de titularitat privada i té una capacitat per a 15 menors.

Servei d'Assessorament i Inserció Laboral per a Persones amb Discapacitat

Aquest servei treballa amb un equip terapèutic que fa servir una metodologia de treball de suport per orientar les persones usuàries, les seves famílies i l'empresariat en els processos formatius i d'inserció laboral.

Hospital Residència Assistida Cas Serres

La missió de l'Hospital Residència Assistida Cas Serres és oferir serveis socio-sanitaris personalitzats. Es realitza el control i seguiment de patologies cròniques en coordinació amb el Centre Sanitari de referència, però també es fa èmfasi en la prevenció i la rehabilitació. El treball d'aquest hospital residència es centra en les necessitats individuals i familiar.



Es tracta d'un edifici dotat de quatre plantes dividides en dues ales, distribuïdes en 97 habitacions, 32 individuals i 65 dobles, complementades amb sales d'estar, saló cafeteria, oficines, sales de cura i amb diferents serveis assistencials. Té una capacitat per a allotjar 162 persones i 20 places de centre de dia.

Edifici Polivalent Cas Serres

En aquest centre es troben ubicats diferents serveis.

Biblioteca Pública Insular

Promoguda i gestionada pel Consell Insular d'Eivissa, va néixer al 1986. Inicialment es va ubicar al carrer Bes, però des de l'any 1990 està a la seva ubicació actual. Té una superfície de 457 metres. Disposa de 84 llocs de consulta, a la majoria dels quals les persones usuàries es poden connectar a la xarxa elèctrica i al wi-fi. Aquest espai també disposa d'una sala d'estudi.

Cassal d'Entitats

Equipament que busca ser un punt de trobada, informació, comunicació, difusió i producció cultural i social de la població i les seues entitats. Està orientat a donar servei a associacions i entitats sense afany lucratiu de caràcter social, cultural, educatiu, juvenil i de lleure. El Casal d'Entitats posa a disposició de les associacions i persones usuàries una sèrie d'equipaments, com són taquilles, equips de so, de videoconferència, ordinadors, pantalles, projectors d'imatge, reproductors de CD i DVD, així com altres recursos fotocopiadora, impressora i accés a internet, per al desenvolupament de les activitats per a les quals sol·licitin l'ús d'espais.

Auditori

Dona suport a activitats culturals, musicals, teatrals, cinematogràfiques, festivals... organitzades tant pel Consell Insular d'Eivissa com per altres institucions, associacions o grups. Dona suport a l'aula d'extensió del Conservatori de Música de les Balears a Eivissa, que comparteix l'Edifici Polivalent. L'Auditori disposa de 250 places i compta amb les instal·lacions d'un projector de vídeo amb pantalla autoplegable, projectors de cine de 35 mm, il·luminació espectacular, equip de so professional i un piano de coa gran concert.

Escoles Infantils Públiques

El Consell Insular d'Eivissa compta amb tres escoles infantils. Una a Ca's Serres, una altra a Santa Eulària des Riu i una altra a Ses Païses (Sant Antoni).

Llar Eivissa

En aquest edifici s'ubiquen dos serveis molt diferents:

Centre d'Orientació, Formació i Inserció Sociolaboral

En aquest servei es centralitzen les competències de formació i d'inserció laboral, tant de la població en general com de col·lectius específics, a través de dos departaments coordinats:

- L'àrea de Formació desenvolupa el programa d'accions formatives tant de formació contínua com de formació ocupacional.
- L'àrea d'Inserció Sociolaboral té les competències de la informació, l'orientació, l'assessorament i la inserció de persones aturades, i diferencia la seua assistència a través de quatre programes: RMI (renda mínima d'inserció), SEIL

(Servei d'Entrenament i Inserció Laboral per a Persones amb Trastorn Mental Sever) i Joves en risc.

Centre Obert per a Persones Grans

Té com a missió promocionar i organitzar activitats socioculturals i sociosanitàries. És un espai de trobada i ocupació del temps lliure de les persones grans de l'illa d'Eivissa. Fomenta la convivència, el suport mutu i estimula les capacitats de les persones grans per oferir un envelliment satisfactori fomentant l'autonomia personal i prevenir la dependència.

Centre d'Estudis i Prevenció de Conductes Addictives

Aquest centre té la responsabilitat de la prevenció en conductes addictives en general. El seu objectiu fonamental es la sensibilització, informació i formació en l'àrea de prevenció, a través de diferents programes que executa en diferents àmbits d'actuació com són el familiar, educatiu, laboral, comunitari i mitjans de comunicació. Així mateix, s'encarrega de dissenyar, planificar i executar programes d'intervenció i estudis d'investigació amb la col·laboració i coordinació de múltiples institucions, serveis i organitzacions socials.

Complex Poliesportiu Des Raspallars

Instal·lació esportiva on es realitzen diferents activitats com natació, gimnàsia, bàsquet, futbol sala... Aquest complex disposa de dues piscines, una d'elles coberta, que es dediquen a l'ensenyament de la natació, competicions de natació y altres activitats aquàtiques variades. També disposa d'una piscina petita, una sala de musculació i una sala de sauna i jacuzzi.



Inspecció Tècnica de Vehicles. ITV

Situat al kilòmetre 2'7 de la carretera de Sant Miquel, és el centre oficial on han de passar la inspecció tècnica tots els vehicles de l'illa d'Eivissa.

Parc Insular de Bombers

El servei de prevenció, extinció d'incendis i salvament en l'àmbit territorial de l'illa d'Eivissa està situat devora la carretera d'Eivissa a Sant Antoni.

Parc Infantil de Trànsit

El Parc Infantil de Trànsit té per objectiu el foment de l'educació viària entre els i les escolars d'Eivissa com recurs didàctic de suport al procés d'aprenentatge de les normes reguladores de trànsit i de la responsabilitat dels usuaris de la via pública.

Oficines d'Informació Turística

A l'illa d'Eivissa podem contar un total de tres oficines d'informació turística gestionades pel Consell Insular, una al aeroport, una altra al port i una altra al Passeig de Vara de Rei.

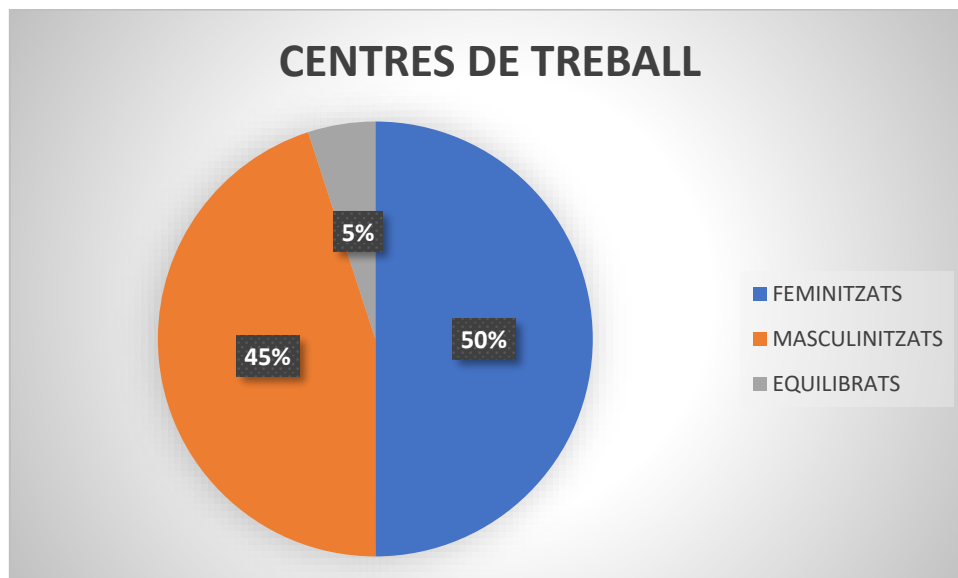
Finca Can Marines

Constitueix des de la seva creació un centre de transferència de tecnologia agrària, que es realitza a través de les activitats que hi tenen lloc. Aquestes es classifiquen en quatre apartats fonamentals: capacitació agrària, experimentació agrària, assistència tècnica a l'explotació agrària i accions formatives.



Anàlisi qualitativa

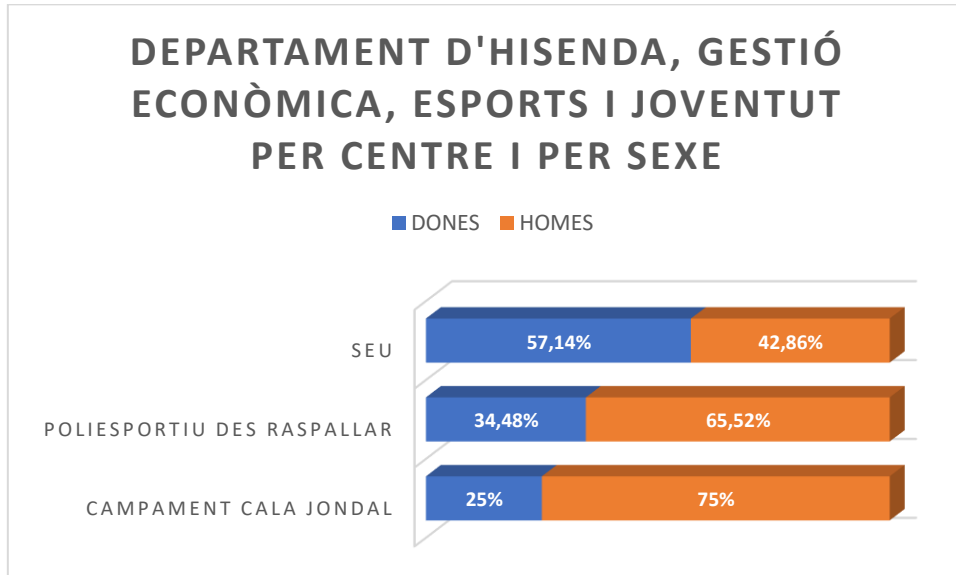
A continuació, es presenta varies gràfiques on es mostra la presència de dones i homes a cada centre de treball. En primer lloc, es presenta una gràfica on es mostra si els centres estan feminitzats, masculinitzats o equilibrats:



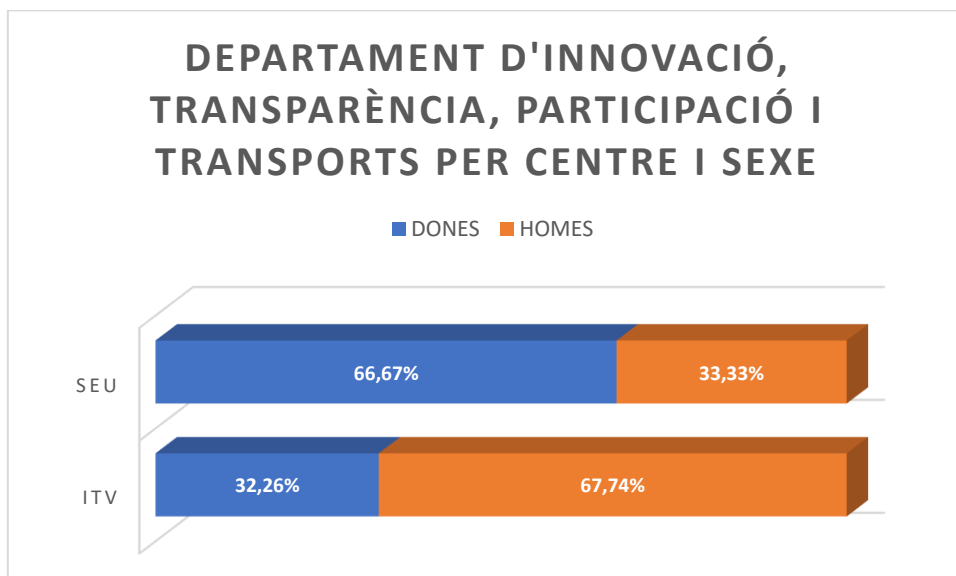
A continuació, es presenten altres gràfiques on s'identifiquen els diferents centres per departament i la seva composició per sexe.

La primera d'aquestes gràfiques correspon al Departament d'Hisenda, Gestió Econòmica, Esports i Joventut. Com es pot veure que:

- A la Seu, amb 21 persona treballant-hi, hi ha prou paritat entre dones i homes.
- El Poliesportiu des Resapallar, amb 29 persones que hi treballen, i el Campament de Cala Jondal, amb 4 persones, són centres de treball masculinitzats.

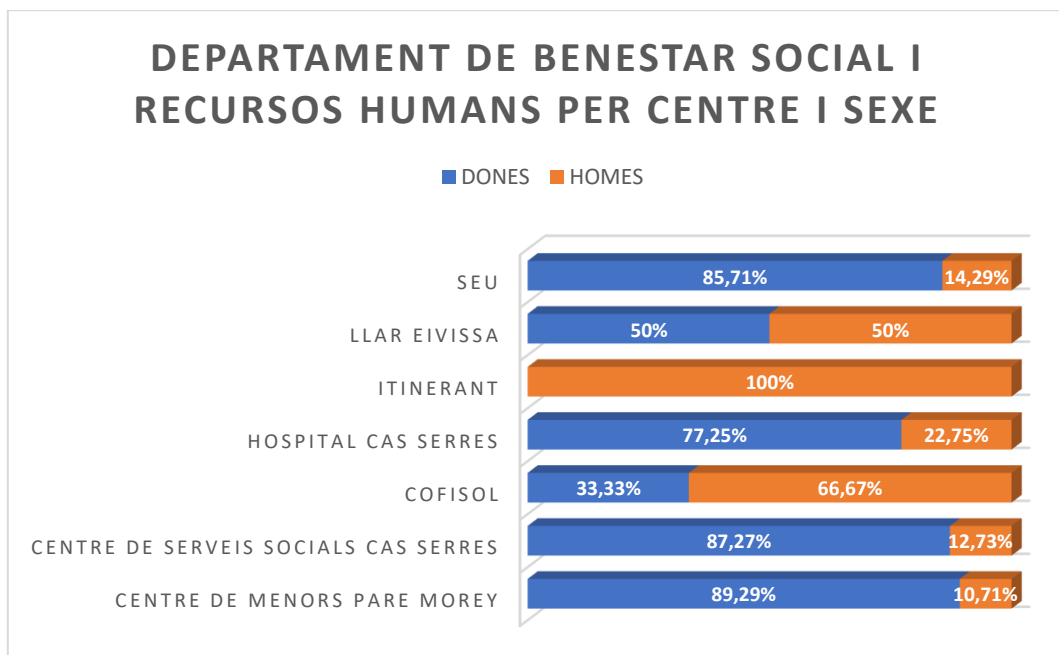


Al Departament d'Innovació, Transparència, Participació i Transports hi ha dos centres de treball. El centre de treball de la Inspecció Tècnica de Vehicles, amb 31 persones que hi treballen, està masculinitzat, mentre que la Seu, on treballen 33 persones, un cop més, està feminitzada.

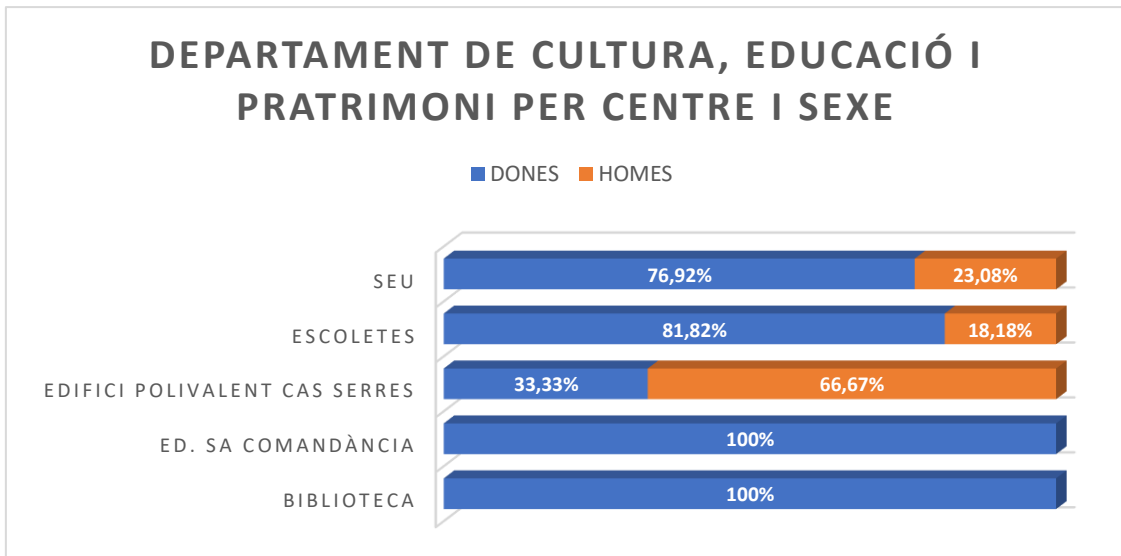


El Departament de Benestar Social i Recursos Humans és on més persones treballen, concretament 288. En aquest departament només hi ha dues categories de centre de treball

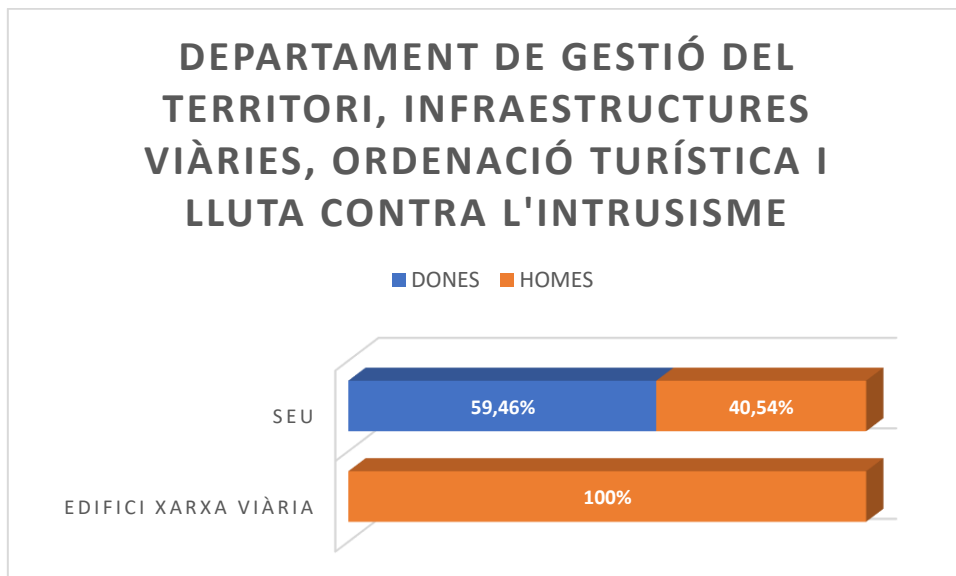
masculinitzades. Cal tenir en compte que, la categoria "Itinerant", correspon només a un home conductor, el qual no està adscrit a cap centre de treball concret. Al centre Cofisol, l'altre espai masculinitzat, només hi treballen tres persones, dos homes i una dona. El centre amb més personal d'aquest departament és l'Hospital Cas Serres, amb un total de 167 persones. Com es pot veure a la gràfica, aquest centre està molt feminitzat, amb més d'un 77% de dones que hi treballen. La Seu i el Centre de Menors Pare Morey, amb 28 persones treballant-hi a cada un d'aquests dos centres, i el Centre de Serveis Socials, amb 56 persones, són els més feminitzats, ja que més d'un 85% del personal d'aquests centres són dones.



Al Departament de Cultura, Educació i Patrimoni hi ha un total de 51 persones. A la Biblioteca i a l'Edifici de Sa Comandància, on la gràfica indica que hi ha un 100% de dones, només hi treballa una dona a cada un dels centres. A l'Edifici Polivalent de Cas Serres hi treballen tres persones, dos homes i una dona. És a la Seu i a les Escoletes on més persones treballen. Hem agrupat les tres escoletes d'aquest departament en una única categoria ja que són tres centres de treball amb les mateixes característiques ja que són centres d'educació infantil. Aquests tres centres engloben a 33 persones en total. Com es pot veure, es tracta de centres totalment feminitzats amb més d'un 80% de dones que hi treballen. La Seu, amb 13 persones, torna a estar feminitzada.

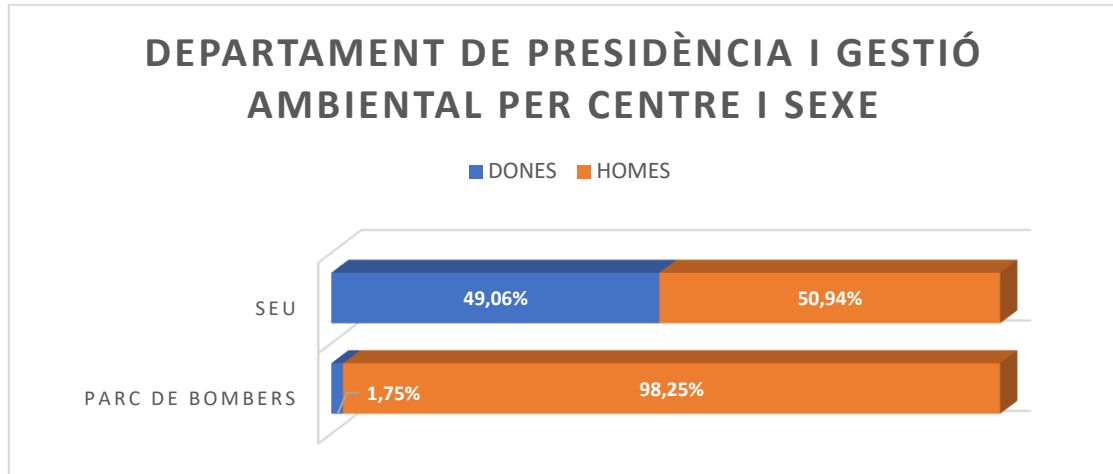


Al Departament de Gestió del Territori, Infraestructures Viàries, Ordenació Turística i Lluita Contra l'Intrusisme hi ha només dos centres de treball. En aquest cas, ens trobem que l'Edifici de la Xarxa Viària està totalment masculinitzat, amb un total de 9 homes. En canvi, a la Seu hi ha bastant paritat entre dones i homes, tot i que hi ha una mica més de dones. En aquest cas, és evident que la masculinització de l'Edifici de la Xarxa Viària té a veure amb l'àmbit professional al qual pertany.

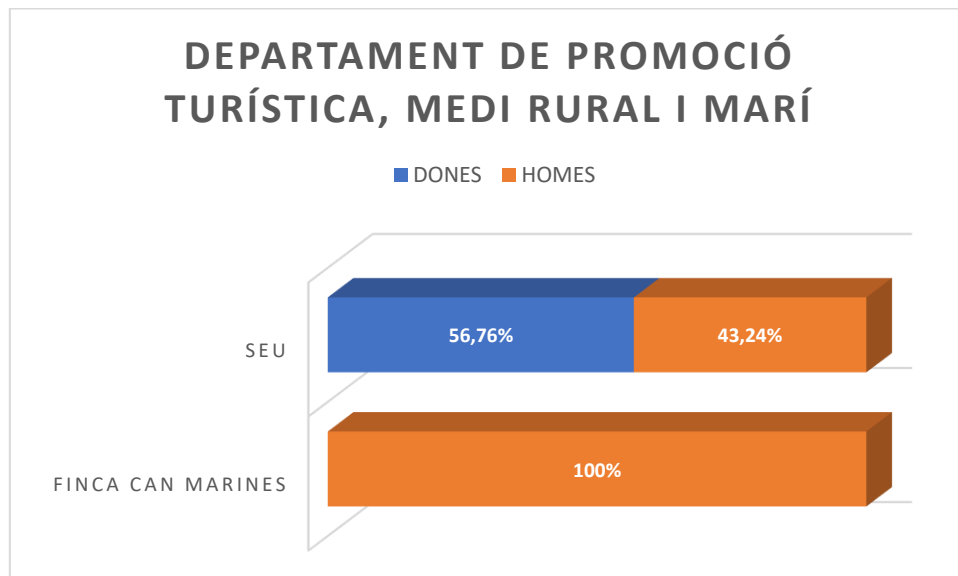


El Departament de Presidència i Gestió Ambiental compta també amb només dos centres. En aquest cas, cal apuntar que, en realitat, el Parc de Bomber està masculinitzat al 100%, ja que les dades de que disponem són de 2020, quan encara hi havia una dona que hi treballava. Un

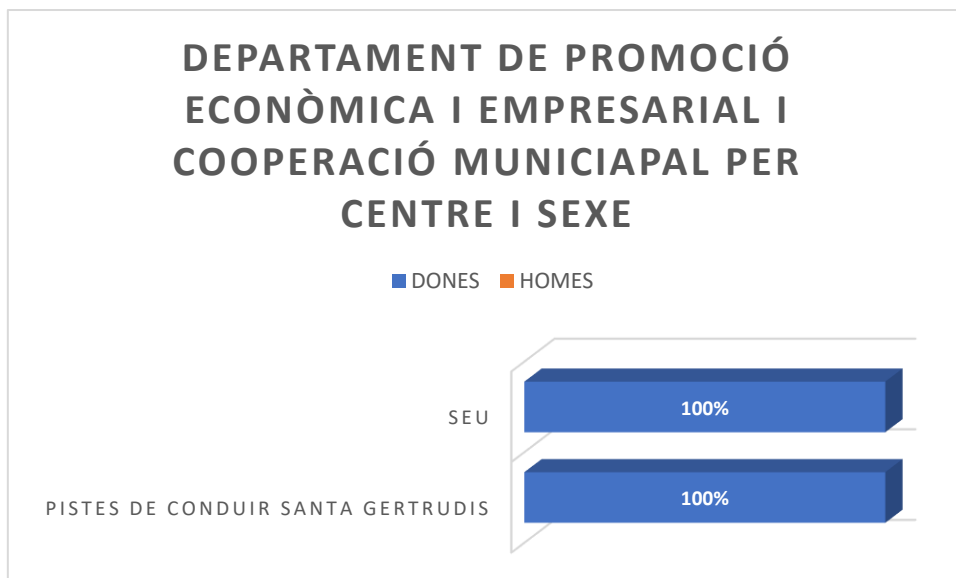
cop més, la Seu del Consell està equilibrada en quant a la presència de dones i homes entre el seu personal.



El Departament de Promoció Turística i Medi Rural i Marí, a més de la Seu, té com a centre de treball la Finca de Can Marines. En aquest centre només hi treballen tres homes, motiu pel qual a la gràfica es veu que està totalment masculinitzat. La Seu torna a tenir una presència equilibrada de dones i homes.



Per últim, podem veure que els dos centres de treball del Departament de Promoció Econòmica i Empresarial i Cooperació Municipal estan totalment feminitzats. Cal tenir en compte que en aquest departament només hi treballen 7 dones, una a les Pistes de Conduir i sis a la Seu.



L'anàlisi les centres de treball per departament i sexe, ens permet començar a visualitzar on es donen diferències de gènere significatives, fet que ens permetrà dissenyar propostes d'actuació per avançar cap a una major paritat. Com s'ha vist al llarg d'aquest apartat, els centres masculinitzats estan més lligats a àmbits que tradicionalment s'han associat als homes. Això es pot veure clarament amb el Parc de Bombers, el centre de la Inspecció Tècnica de Vehicles o la Finca de Can Marines. De la mateixa manera, els centres més feminitzats ho estan a àmbits tradicionalment associat a dones com les cures o la educació que es materialitzen a l'Hospital Cas Serres o a les escoles, entre d'altres.

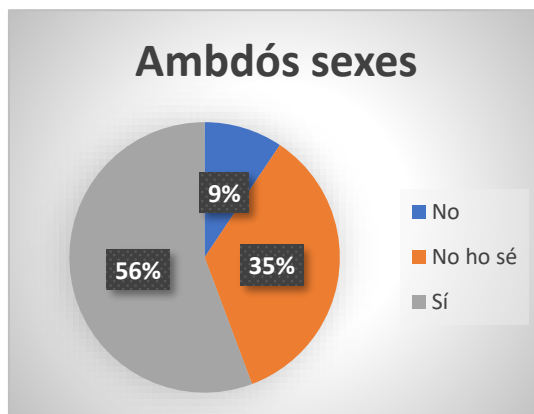
GESTIÓ DE PERSONAL

Dins d'aquest apartat de Gestió del Personal s'analitzen els processos de **selecció i accés**, la **formació professional** i la **promoció professional** que tenen lloc dins del Consell Insular d'Eivissa. Hi ha d'altres aspectes relacionats amb la gestió del personal que es veuran a altres apartats.

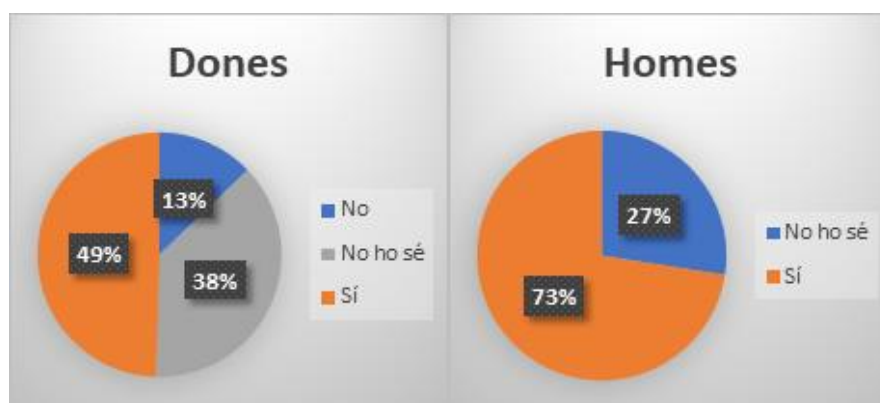
Per començar amb l'anàlisi de la gestió de del personal presentem, a continuació, els resultats del qüestionari d'opinió que va contestar la plantilla durant els mesos d'octubre i novembre de 2020.

Es veu molt positivament que, a la pregunta: “En la vostra opinió, al Consell Insular d’Eivissa es té en compte la igualtat d’oportunitat de dones i homes a la gestió del personal?”, més de la meitat de persones va respondre que sí. En canvi, també és significatiu que fins a un 35% ha expressat que no ho sap i un 9% ha dit directament que no. Es important tenir en compte que totes les persones que han respost que no es té en compte la igualtat d’oportunitats entre homes i dones a la gestió del personal són dones (concretament el 13% de les dones han dit que no).

En canvi, cap home ho percep així. D’altra banda, més d’un 70% dels homes consideren que sí es té en compte la igualtat d’oportunitat en la gestió del personal, però només el 49% de les dones ho veu així. A la següent gràfica es poden veure aquestes dades:



En canvi, cap home ho percep així. D’altra banda, més d’un 70% dels homes consideren que sí es té en compte la igualtat d’oportunitat en la gestió del personal, però només el 49% de les dones ho veu així. A la següent gràfica es poden veure aquestes dades:



A la pregunta oberta corresponent a aquest apartat, es van esgrimir diferents motius pels quals es considera que al Consell Insular d’Eivissa no es té en compte la igualtat d’oportunitats. Tot i que la redacció de cada persona ha estat diferent, s’ha fet un treball de síntesi i s’han agrupat les respostes, detectant els següents aspectes a millorar en la gestió del personal.

ASPECTES A MILLORAR
Augmentar les convocatòries d’oferta pública d’ocupació.
Millorar la transparència en el nomenament de càrrecs amb responsabilitat.
Segregació vertical/sostre de vidre: majoria d’homes als càrrecs amb responsabilitats.
No es fa formació en igualtat d’oportunitats.
Desconeixement de la política del Consell en matèria d’igualtat.

Dificultats per a la conciliació.

Les càrregues familiars encara són un fre per al desenvolupament de les seves carreres professionals.

Falta de transparència salarial.

Diferències en les condicions de treball entre el personal funcionari i el personal laboral.

De totes les respostes obertes, ni ha una que resumeix molt bé el sentir de la majoria. Aquesta persona diu:

*“Desconec el motiu, però la realitat és que la majoria de càrrecs amb responsabilitat són homes i no tinc clar fins a quin punt s’ha garantit la igualtat d’oportunitats i si s’ha tingut en compte la idoneïtat de la persona per a l’accés al càrrec. **Existeix**, en la meua opinió, **un clima de masclisme generalitzat a la institució**, moltes dones treballen molt i molt bé, però el reconeixement laboral i social és general per als homes.”*

Selecció i Accés

Els procediments de selecció i accés al Consell Insular d'Eivissa es regeixen pel marc jurídic que es presenta a continuació:

NORMATIVA	TÍTOL	CAPÍTOL	ARTICLE/S
Estatut Bàsic de l'Empleat Públic	Títol IV. Adquisició i pèrdua de la relació de servei	Capítol I. Accés a l'ocupació pública i adquisició de la relació de servei	55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 i 62
	Títol V. Ordenació de l'activitat professional	Capítol I. Planificació de recursos humans	70
Llei Funció Pública Balear	Títol V. Naixement i extinció de la relació de servei	Capítol I. Selecció del personal	44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54 i 55
		Capítol II. Adquisició i pèrdua de la condició de personal funcionari	56
Pacte de Condicions	-	Capítol II. Plantilla i llocs de treball	7 i 8
Conveni Col·lectiu	-	Capítol I. Disposicions generals	11

L'**Estatut Bàsic de l'Empleat Públic** defineix el marc general per a la selecció de personal al servei de les administracions públiques. La **Llei de Funció Pública de les Illes Balears** desenvolupa una mica més aquest marc global. I, finalment, el **Pacte de Condicions** defineix la relació amb el personal funcionari i el **Conveni Col·lectiu** la del personal laboral.

En aquesta normativa es defineix que els sistemes de selecció seran objectius i racionals i es regiran pels **principis d'igualtat, mèrit i capacitat**. Aquests sistemes seran els següents per al personal funcionari i per al personal laboral fix:

1. **Oposició:** Consisteix en realitzar una o més proves de capacitat per determinar l'aptitud de les persones participants.
2. **Concurs-oposició:** El procediment de selecció té dues parts, una d'oposició i una altra de concurs.
3. **Concurs:** Té caràcter excepcional i consisteix en qualificar els mèrits acreditats per les persones aspirants.

* També es podran incloure cursos o períodes de prova per concloure els procediments selectius.

L'oferta pública d'ocupació s'ha de publicar anualment al Butlletí Oficial de les Illes Balears (BOIB), indicant les places vacants de personal funcionari i de personal laboral i incloent-hi el cos, l'escala i la especialitat o el nivell y la categoria professional a la qual correspon la plaça vacant.

Les convocatòries de selecció es publicaran al BOIB i han d'incloure el número de vacants, el percentatge reservat per a la promoció interna, el percentatge reservat a persones amb discapacitat, els requisits i condicions que han de complir les persones aspirants, el sistema selectiu que es farà servir, el contingut de les proves i els criteris o la norma de valoració, la composició de l'òrgan de selecció, el calendari per realitzar les proves i, per últim, el model de sol·licitud i l'òrgan al qual s'ha de dirigir.

D'altra banda, la provisió de places amb caràcter interí o temporal s'haurà de regir igualment basant-se en els principis, d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. A aquests efectes, la corporació elabora les borses pertinents i instrueix els procediments que en cada cas correspon.

Per la provisió d'una baixa temporal, és la direcció del centre al qual correspon el lloc de treball en que es produeix la baixa qui proposa a la corporació, si escau, l'oportuna contractació. En aquest sentit, les provisions de places amb caràcter temporal es faran conforme a l'ordre estricte de la respectiva borsa, si escau. A aquests efectes, s'oferirà el lloc de treball a qui, no mantenint en aquest moment relació laboral amb la Institució, o tot i mantenint-la, desitja millorar-la i ocupi un lloc preferent en l'esmentada borsa.

En aquest sentit, és important remarcar que des de la representació legal de les persones treballadores hi ha la percepció que molts d'aquests processos de selecció comencen morts des

de l'inici. En aquest sentit, es detecten per diversos motius que provoquen que alguns processos selectius neixin morts:

- Excessiva burocratització i lentitud a l'hora de resoldre els processos. Això provoca que molta gent que es presenta renunciï a la plaça per haver aconseguit altres treballs durant el temps que s'ha trigat en resoldre el procés de selecció.
- Condicions laborals i contractuals poc atractives, fet que provoca que la gent deixi la feina quan troba una altra més gratificant i amb millors condicions.

Per continuar amb l'anàlisi d'aquest apartat, s'ha dut a terme un anàlisi qualitatiu de les convocatòries d'oferta pública d'ocupació corresponents a l'any 2020. En total s'han analitzat cinc convocatòries on s'han comprovat dues qüestions:

- Ús inclusiu del llenguatge
- Òrgans de selecció equilibrats en quant a la seva composició per sexe.

Respecte a la utilització d'un llenguatge inclusiu es pot dir que s'aprecia un gran esforç per incorporar expressions neutres, tot i que encara es troben expressions en masculí genèric que podrien ser substituïdes per d'altres més inclusives. Cal apuntar que el cos de totes les bases de convocatòria d'oferta pública són bàsicament les mateixes, per tant, només caldria corregir aquest text i incloure'l a les següents convocatòries. Es recomana, així mateix, oferir formació en l'ús del llenguatge inclusiu al personal encarregat de redactar les bases de convocatòria de l'oferta pública d'ocupació.

Tot seguit es presenta un requadre amb expressions redactades en masculí genèric que s'han trobat als documents analitzats, juntament amb una proposta de redacció més inclusiva:

EXPRESSIONS EN MASCULÍ GENÈRIC	ALTERNATIVA
Els aspirants no espanyols	Les persones aspirants sense nacionalitat espanyola
Absència de president	Absència de la Presidència
Títol de doctor	Títol de doctorat.

D'altra banda, els òrgans de selecció de les convocatòries d'oferta pública d'ocupació s'han d'ajustar al criteri de **paritat entre homes i dones**, sempre que sigui possible. No podran formar part d'aquests òrgans els càrrecs de naturalesa política, el personal eventual ni la representació

legal dels empleats i empleades públiques, sense perjudici de la funció de vigilància i control que aquests últims han d'exercir.

Els tribunals de selecció de les cinc convocatòries analitzades són, en la seva majoria, equilibrats. Només en el cas de la convocatòria per a enginyers i enginyeres industrials s'ha trobat que el tribunal no és paritari en la seva composició. Certament, cal tenir en compte que es tracta d'una branca professional marcadament masculinitzada. Però, en aquest cas s'ha detectat que tots els vocals designats per aquest tribunal siguin homes, mentre que les suplents són dones. Això vol dir que no hi ha manca de dones que puguin ser vocal en aquests tribunals. Per aquest motiu, es recomana que, sempre que sigui possible, hagi paritat tant entre els membres del tribunal com entre les suplències.

Anàlisi quantitativa

Per acabar amb l'anàlisi dels processos de selecció i accés al Consell Insular d'Eivissa, ha realitzat una anàlisi quantitativa amb perspectiva de gènere de:

- Contractacions realitzades al llarg de l'any 2020, que han estat sempre de personal laboral amb caràcter temporal.
- Personal que, estant en actiu amb data de gener de 2021, va accedir al seu lloc de treball en els últims 4 anys.

L'objectiu d'aquest anàlisi es saber si dones i homes accedeixen en les mateixes condicions a treballar al Consell Insular d'Eivissa.

Contractacions temporals

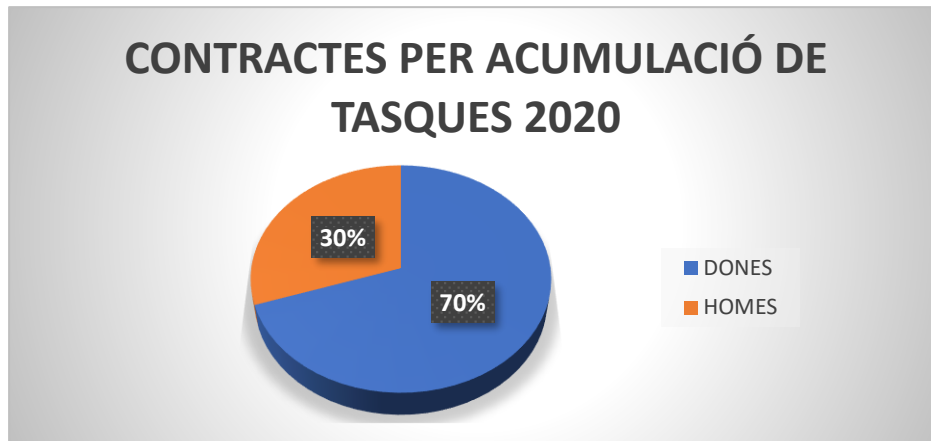
Les contractacions temporals que ha realitzat el Consell Insular d'Eivissa l'any 2020 han estat contractacions de **personal laboral no fix**. Hi ha hagut tres tipus diferents de contractacions temporals:

- **Contractacions per obra i servei** (model 401).
- **Contractacions per acumulació de tasques** o eventual per motius de producció (model 402).
- **Contractes per interinitat** (model 410) són aquells realitzats per motius com baixes per incapacitat temporal, vacances, compensació de torns i/o hores extraordinàries, reducció de jornades o altres permisos similars del personal fix.

Les **contractacions per obra i servei** de 2020 han estat només quatre, de les qual tres han estat dones i només un home. De les tres dones contractades, dues ho han estat per la plaça

d'infermer/a, que fins aleshores era una plaça buida. Les altres dues persones han estat contractades per la plaça d'auxiliar d'infermeria. En aquest cas, es positiu que s'hagi contractat un home i una dona ja que, habitualment, es tracta d'una plaça feminitzada.

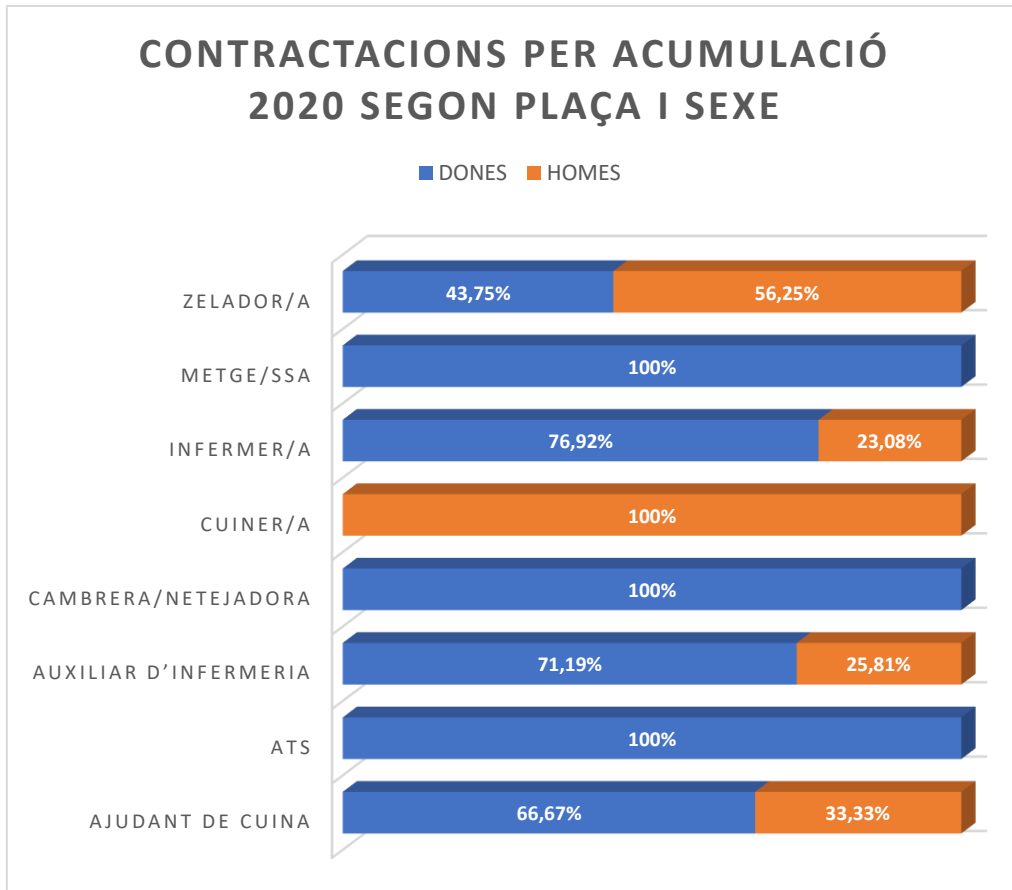
En els **contractes per acumulació de tasques** el percentatge de dones contractades és molt superior al dels homes contractats (70%-30%) motiu pel qual es pot afirmar que les contractacions per acumulació de tasques al 2020 han estat feminitzades.



A continuació, es presenta una gràfica amb les contractacions per acumulació de tasques segon la plaça que s'ha ocupat i el sexe. Com es pot apreciar, totes aquestes corresponen amb places de l'àmbit de l'atenció sanitària, fet que posa en evidència l'estat d'emergència sanitària viscuda l'any 2020, i que encara s'està vivint. Si ens fixem en les dades corresponents a les places que s'han ocupat desagregant-les per sexe, resulta interessant comprovar que:

- L'ingrés temporal a la plaça de Zelador/a està equilibrat, quan habitualment és una plaça masculinitzada.
- L'ingrés temporal a la plaça de Cuiner/a està masculinitzat, quan es tracta d'una plaça equilibrada.
- Els ingressos temporal a les places de metge/ssa, auxiliar d'infermeria, ATS, Cambrera/netejadora i ajudant/a de cuina estan feminitzats, tal i com ocorre habitualment amb aquestes places.
- Ha ingressat personal temporal per a la plaça "infermer/a" que fins a aquest any estava buida.

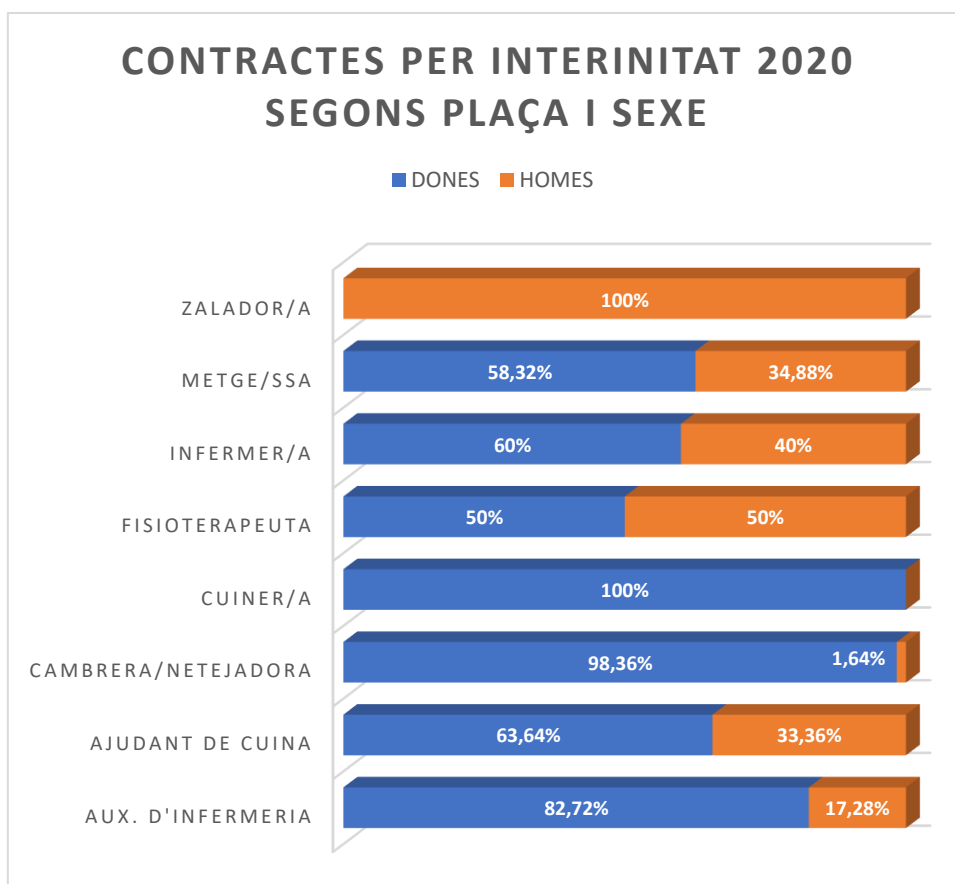
A continuació, es presenta una gràfica on es presenten les diferents contractacions per acumulació de tasques realitzades l'any 2020, per placa ocupada i sexe.



Respecte a les **contractacions per interinitat** realitzades l'any 2020, com es pot veure a continuació, el 67% de les persones contractades en aquesta modalitat són dones i el 33% són homes.



Un cop més, les places que s'han ocupat amb aquestes contractacions estan relacionades amb l'àmbit de l'atenció sanitària. A continuació, es presenta la gràfica amb les places ocupades en aquesta modalitat per sexe.



Quan ens aturem a mirar les dades segons la plaça que s'ha ocupat, es constata que hi ha places masculinitzades com la de Zelador/a i, d'altres, feminitzades, com la de cuiner/a, cambrera/netejadora i auxiliar d'infermeria. Si comparem aquestes dades amb les dades d'ocupació estable en aquestes places⁴ es comprova que:

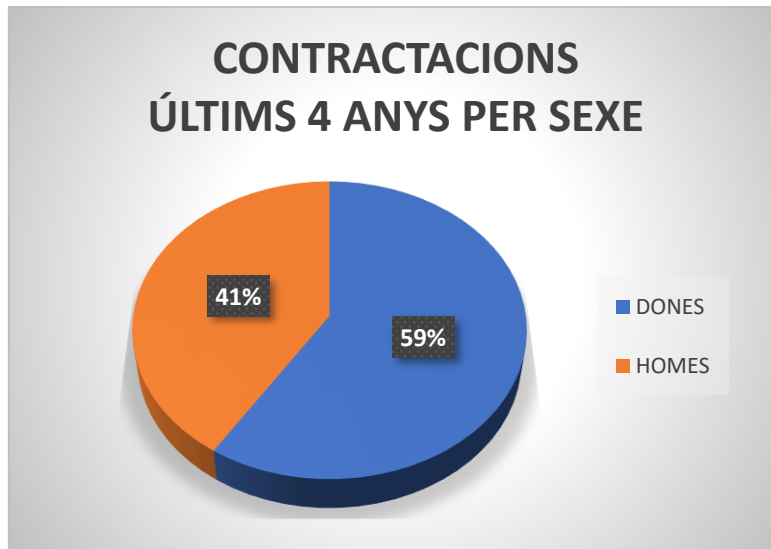
- La plaça de "Zelador/a" sol estar masculinitzada, igual que les contractacions per interinitat que s'han realitzat.
- La plaça de "Cambrera/Netejadora" i "Auxiliar d'infermeria" estan feminitzades, igual que les contractacions per interinitat que s'han realitzat.
- La plaça de "Cuiner/a" sol estar equilibrada, però les contractacions per interinitat només han estat per a dones

Contractacions últims 4 anys

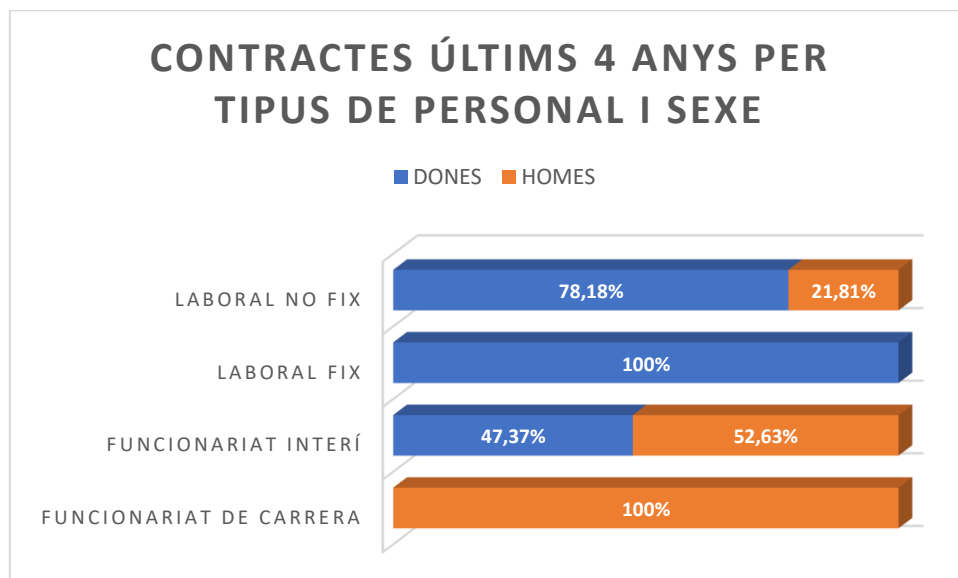
A partir de les dades de la plantilla, s'ha pogut extreure el nombre de contractacions realitzades en els últims quatre anys. D'aquestes, gairebé el 60% han estat contractacions de dones.

⁴ Les gràfiques corresponents a aquestes dades es poden consultar a l'Apartat Classificació Professional.

Aquestes dades encaixen amb les dades corresponents al total de personal (funcionariat i laboral) al servei del Consell Insular d'Eivissa.

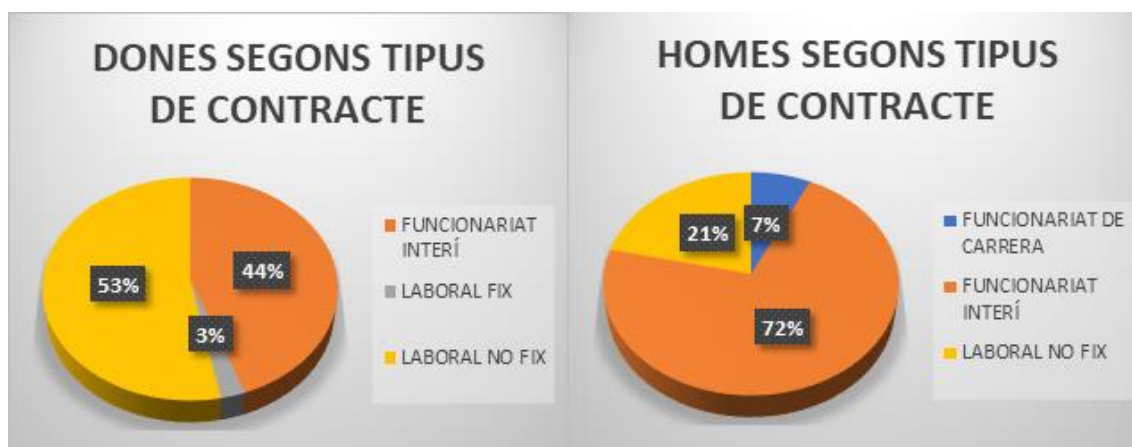


A continuació, analitzarem amb quins tipus de contractes han passat, aquestes persones, a formar part del personal estable de la plantilla del Consell Insular d'Eivissa segon el sexe. Com es pot apreciar, és interessant el fet que el 100% del Funcionariat de Carrera són homes i el 100% del personal laboral fix són dones i que només en el cas del Funcionariat Interí hi ha paritat, ja que en el personal laboral no fix hi ha majoria de dones.



A continuació, ens aturarem a veure quin pes representa per al total d'homes i per al total de dones contractades en els últims 4 anys quin pes té cada tipus de contracte. Com es pot comprovar a les següents gràfiques, és significatiu que el 7% dels homes mentre que cap dona ha estat contractada en aquesta categoria. En canvi, un 3% de dones han estat contractades

com a personal laboral fix, però no hi ha cap home en aquesta categoria. D'altra banda, és també molt significatiu que, tot i que dins de la categoria Funcionariat Interí hem vist que s'han contractat dones i homes de forma equilibrada, si ens aturem a mirar quin pes té aquesta categoria per al total de dones i per al total d'homes, comprovem que té molt més pes en les homes que en les dones. Així, fins un 72% dels homes contractats en els últims 4 anys ho són com a Funcionariat Interí, mentre que només el 44% de les dones ha estat contractada en aquesta categoria. En canvi, fins un 53% de les dones contractades en els últims 4 anys ho han fet com a personal laboral no fix i només el 21% dels homes.



Formació Professional

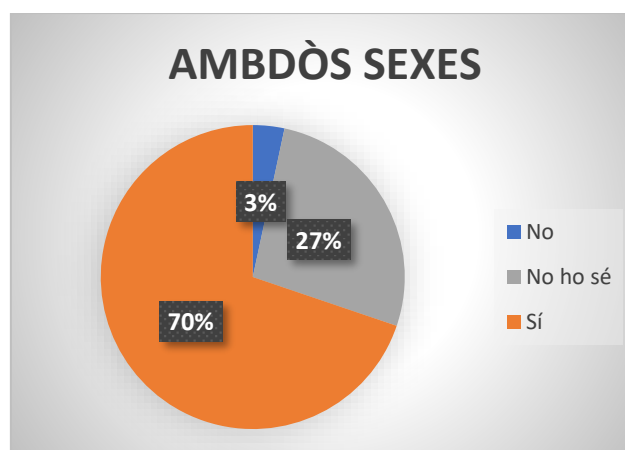
El dret a la formació del personal al servei de les administracions públiques regulat per la següent normativa:

NORMATIVA	TÍTOL	CAPÍTOL	ARTICULE/S
Estatut Bàsic de l'Empleat Públic	Títol III. Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics	Capítol I. Drets dels empleats públics	14. g)
Llei Funció Pública Balear	Títol VI. Carrera administrativa	Capítol IV	71 i 72
	Títol IX. Drets, deures i incompatibilitats	Capítol I. Drets del personal funcionari.	115.1 e)
Pacte de Condicions	-	Capítol VII	50 i 51
Conveni Col·lectiu	-	Capítol II	21, 22 i 23

D'altra banda, les administracions públiques tenen l'obligació de formar al seu personal en matèria d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes. Aquesta obligació deriva de la següent normativa:

NORMATIVA	TÍTOL	CAPÍTOL	ARTICULE/S
Llei Orgànica 3/2007	Títol V	Capítol I	51.c)
Llei 11/2016 Balear	Títol III	-	25
	Títol IV	Capítol III	36
	Títol V	Capítol I	67, 70

Al qüestionari d'opinió es va preguntar al personal: **“Quan s’ofereix formació interna, accedeixen de la mateixa manera dones i homes?”** Cal valorar molt positivament que el 70% restant va respondre que sí i, en aquest cas, no es detecten diferències substancials entre les respostes que van donar els homes i les respostes de les dones. Com es pot veure a la gràfica següent, només un 3% de les persones van contestar que no, tot i que fins al 27% van contestar que no ho saben.



Es van recollir poques respostes a la pregunta oberta sobre la formació. Totes, però, apunten en la mateixa direcció, les hem sintetitzat en els següents aspectes a millorar:

ASPECTES A MILLORAR
Organitzar més formació interna.
Millorar els canals i mitjans de informació i comunicació de les formacions internes.
Millorar la qualitat de la formació que es realitza.

Per motius d'excepcionalitat derivats de la situació d'emergència sanitària, durant l'any 2020 no es van realitzar cursos de formació al Consell Insular d'Eivissa. Tot i així, es pot dir que no hi ha

confeccionat un Pla de Formació com a tal, sinó que cada any es va llançant oferta formativa per a l'actualització d'alguns llocs de treball. Els cursos realitzats durant els últims quatre anys han estat els següents:

- RRHH:
 - Contractació al sector públic.
 - Novetats normatives i jurisprudencials a l'ocupació pública.
- Tresoreria:
 - Llei General de Subvencions.
 - Gestió i control de subvencions públiques.
 - Estabilitat pressupostària, regla de despesa i sostenibilitat financera de les entitats locals.
 - La gestió d'ingressos de les entitats locals.
 - La tresoreria a les entitats locals.
- Administració General:
 - Gestió del canvi del Consell Insular d'Eivissa.
 - Procediment administratiu i jurídic.
 - Anàlisi del Real Decreto 424/2017, de 28 de abril , pel qual es regula el règim jurídic del control intern a les entitats del sector públic local dirigit a personal no adscrit al òrgan de control intern.
 - Sobre les potestats administratives i pressupostos de la activitat de execució: La intervenció a la edificació i ús del sol i la disciplina urbanística. Procediment sancionador i responsabilitat patrimonial.
- Altres:
 - Millora de la qualitat en l'atenció al ciutadà, aplicant la intel·ligència emocional.
 - Treball en equip i gestió del temps.
 - Curs bàsic de bombers.

Com es pot veure, hem dividit els cursos en quatre tipus segons el personal al qual van dirigit: RRHH, Tresoreria, Administració General i Altres. Cal ressaltar que cap dels cursos realitzats en els últims quatre anys ha estat en matèria d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes. A més a més, molts d'aquests cursos s'han realitzat en col·laboració amb l'Institut Nacional d'Administracions Públiques i les dades proporcionades per RRHH incorporen personal d'altres administracions públiques. Per aquest motiu, no s'ha pogut realitzar un anàlisi amb perspectiva de gènere sobre la participació de dones i homes.

Vist tot això, es fa necessari elaborar un Pla de Formació per al personal al servei del Consell Insular que incorpori la igualtat d'oportunitats i de tracte com un eix principal. En aquest sentit, es proposa una col·laboració amb l'Institut Balear de la Dona per tal de dissenyar i programar cursos per tal que el personal al servei del Consell Insular d'Eivissa incorpori la perspectiva de gènere i els principis d'igualtat d'oportunitat i de tracte entre dones i homes en les seves actuacions. Aquests cursos es poden coordinar amb l'Institut Nacional d'Administracions Públiques, l'Escola Balear d'Administració Pública i els instituts de la dona balear i estatal. En aquest sentit es proposa organitzar e incorporar al Pla de Formació del Consell Insular:

- Cursos sobre igualtat d'oportunitats i de tracte per tot el personal. Aquests cursos s'haurien d'adreçar, especialment, als següents grups de personal:
 - Membres de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.
 - Personal que desenvolupa la seva feina de cara a la ciutadania.
 - Alts càrrecs, comandaments intermedis i personal polític.
- Cursos per incorporar la perspectiva de gènere per àrees concretes, ja que no s'incorpora igual aquesta perspectiva a urbanisme, que a agricultura, a benestar social o a educació i cultura.
- Accions sensibilitzadores sobre assetjament sexual i per raó de sexe, conciliació i corresponsabilitat, diversitat (d'orientacions sexuals, identitat de gènere, expressió de gènere...) per tot el personal.
- Accions formatives per millorar el treball en equip, d'intel·ligència emocional i la gestió del temps.

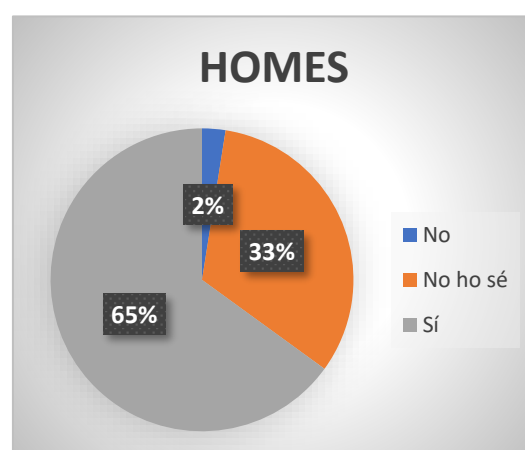
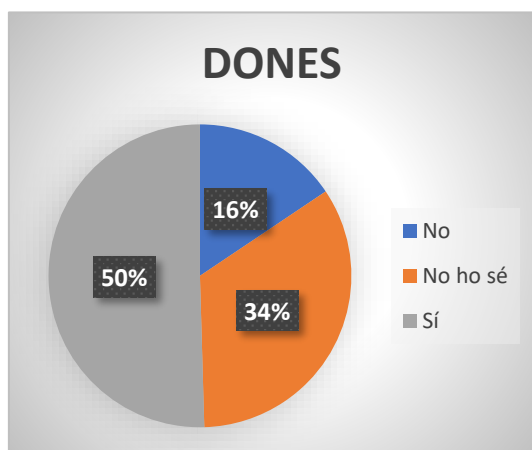
També resulta necessari dissenyar un sistema de registre de la participació del personal al servei del Consell en cursos de formació professional oferts des del propi Consell, per tal de poder realitzar els anàlisis pertinents que permetin indagar sobre possibles diferències en la participació de dones i homes. La formació professional és un requisit indispensable per optar a la promoció professional, si les dones no accedeixen de la mateixa manera que els homes a aquesta formació no tindran les mateixes oportunitats de promoció professional que els homes. És necessari conèixer aquesta participació per tal d'aplicar mesures correctores si fos necessari.

Promoció Professional

La promoció professional del personal al servei del Consell Insular d'Eivissa es regeix per la següent normativa:

NORMATIVA	TÍTOL	CAPÍTOL	ARTICULE/S
Estatut Bàsic de l'Empleat Públic	Títol III. Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics.	Capítol II. Dret a la carrera professional i a la promoció interna. Avaluació a l'acompliment.	16, 17, 18, 19 i 20
Llei Funció Pública	Títol VI. Carrera administrativa	Capítol I. Disposicions generals.	62
		Capítol III. Promoció interna.	68, 69 i 70
Pacte de Condicions	-	Capítol I. Drets del personal funcionari.	115.1 b)
		Capítol II. Plantilla i llocs de treball	7.3 i 7.5
Conveni Col·lectiu	-	Capítol II	23

Al qüestionari, a la pregunta: **“Considerem que homes i dones promocionen igual?”** més d'un 54% afirma que sí. Només un 12% afirma que no, i un 34% no ho sap. Si desagreguem les respostes per sexe, es veu que de les 18 persones que van respondre “no”, només una és un home, i la resta són dones. Això, posa en evidència que és major en les dones la sensació de falta d'igualtat respecte als homes.



Les respostes a la pregunta oberta tornen a posar l'accent en la segregació vertical que es percep al Consell d'Eivissa. A continuació, us presentem un resum d'aquestes respostes:

ASPECTES A MILLORAR

Falta de transparència en els processos selectius de llocs de responsabilitat: promocions per afinitats.

Segregació vertical/sostre de vidre.

Problema d'identificar el temps de dedicació amb la productivitat real a al feina.

No es té en compte l'avaluació del rendiment en les promocions.

Estigmatització de les dones per les càrregues familiars i la necessitat de conciliació.

La següent transcripció reflecteix molt bé el sentir general del personal en aquest aspecte:

- *“Les dones continuen tenint un sostre de vidre evident, motivat fonamentalment per la manca de processos selectius transparents en la selecció dels Caps de negociat, secció, servei.”*

D'altra banda, l'any 2019 es va aprovar i publicar al B.O.I.B. un acord de carrera professional horitzontal del personal del Consell Insular d'Eivissa que, actualment, torna a estar en procés de negociació. Des de Regenerando Consultoría s'ha analitzat el document esborrany del nou pla de carrera professional horitzontal per tal d'aportar propostes de millora allà on correspongui. El resultat d'aquest anàlisi ha estat la introducció d'un llenguatge inclusiu a tot el document i la següent proposta de millora:

- Al punt 8 Manteniment de Nivell s'especifica que “La formació s'haurà de realitzar, preferentment, fora de la jornada laboral”. Aquesta afirmació pot significar una discriminació indirecta per raó de gènere ja que, tot hi que sembla ser un aspecte neutre, no afectarà igual a homes i a dones. Aquest impacta diferent entre dones i homes té a veure amb que la responsabilitat de les tasques de cura encara recauen majoritàriament en les dones. Per aquest motiu, les dones tindran menys oportunitats d'accedir a les formacions si aquestes es realitzen fora de la jornada laboral. Per superar aquesta limitació es proposa organitzar la formació, preferentment, dins de la jornada laboral.

En aquest apartat no s'ha pogut realitzar un anàlisi quantitatiu sobre les promocions dels últims anys al Consell Insular d'Eivissa ja que des del departament de Recursos Humans no s'ha sabut recollir aquestes dades. Tot i que és ben segur que el sistema amb el qual treballa Recursos Humans pot recollir aquesta informació, les limitacions que ja s'han explicat a l'apartat de Procediment d'elaboració del Diagnòstic han dificultat l'obtenció de dades vàlides per realitzar un anàlisi de les promocions amb perspectiva de gènere.

Conclusions i propostes

El punt més rellevant a destacar en aquest apartat és la complicació i les dificultats que ens hem trobat a l'hora d'accedir a les dades quantitatives necessàries per realitzar l'anàlisi amb perspectiva de gènere.

Respecte als procediments de selecció i accés cal apuntar que **no s'incorporen accions positives** a les bases de les convocatòries segons les quals, a igualtat de condicions s'hauria de contractar el sexe menys representat. Incloure aquest tipus de clàusula en els processos selectius ajudaria a equilibrar els llocs més masculinitzats i els més feminitzats. D'altra banda, de les entrevistes en profunditat i del qüestionari d'opinió es desprèn la percepció per part de la plantilla de **processos de selecció de comandaments intermedis poc transparents**.

Respecte a la formació, cal destacar que **no hi ha un Pla de Formació** clarament definit i el personal no sempre rep la informació dels cursos que es realitzen. D'altra banda, no s'han realitzat accions formatives sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes en cap àrea. Per aquests motius es recomana dissenyar un Pla de Formació on s'inclouin cursos específics per incorporar la perspectiva de gènere segons àmbits i on es defineixi clarament els canals i mitjans de comunicació a través dels quals s'informa a la plantilla sobre els cursos que s'ofereixen i als quals poden accedir. A més a més, és important poder disposar d'un **sistema de control d'assistència** del personal als cursos de formació interna, on es registri, com a mínim, el sexe, el grup professional, el tipus de contracte, la unitat administrativa de la qual desenvolupa la seva feina i el departament.

Respecte als processos de Promoció interna, tot i que hi ha un Pla de Carrera aprovat, es fa necessari aplicar-lo i incorporar aspectes de millora que actualment s'estan negociant amb la representació legal de les persones treballadores, així com les aportacions de la persona experta en igualtat.

Per últim, però no menys important, és necessari realitzar una acció formativa al departament de Recursos Humans que permeti treure tot el partit possible al sistema informàtic de gestió que s'utilitza. Aquest curs hauria d'anar destinat a conèixer el procediment pel qual es poden extreure les dades en un format adequat per a la seva manipulació i anàlisi, preservant en tot moment l'anonimat de les persones treballadores.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRARREPRESENTACIÓ

L'anàlisi de la classificació professional i la infrarrepresentació femenina és fonamental per al futur Pla d'Igualtat ja que ens ajudarà a determinar on cal actuar amb major celeritat. A continuació

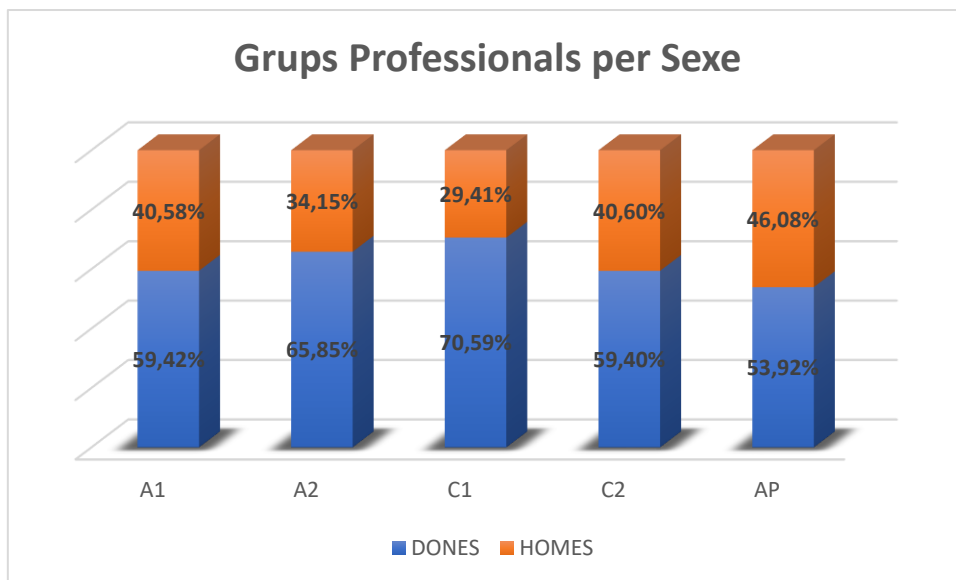
NORMATIVA	TÍTOL	CAPÍTOL	ARTICULE/S
Estatut Bàsic de l'Empleat Públic	Títol V. Ordenació de la activitat professional	Capítol II. Estructuració de l'ocupació pública.	75, 76 i 77
Estat Bàsic del Treballadors	Títol I. De la relació individual de treball	Capítol II. Contingut del contracte de treball.	22
Llei Funció Pública	Títol IV. Estructura i ordenació de la funció pública	Capítol I. Grups, cossos i escales funcionaries.	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 i 28

En aquest apartat s'analitza com es reparteixen homes i dones en funció de diferents aspectes, com la seva categoria professional, el seu grau de responsabilitat, el departament o el lloc de treball. Això ens permetrà conèixer on s'ha d'actuar per reduir la infrarrepresentació femenina. En aquest cas, analitzarem en primer lloc les dades per tot el personal i, després, les desglossarem per realitzar un anàlisi per tipus de personal, diferenciant entre personal laboral i personal funcionari.

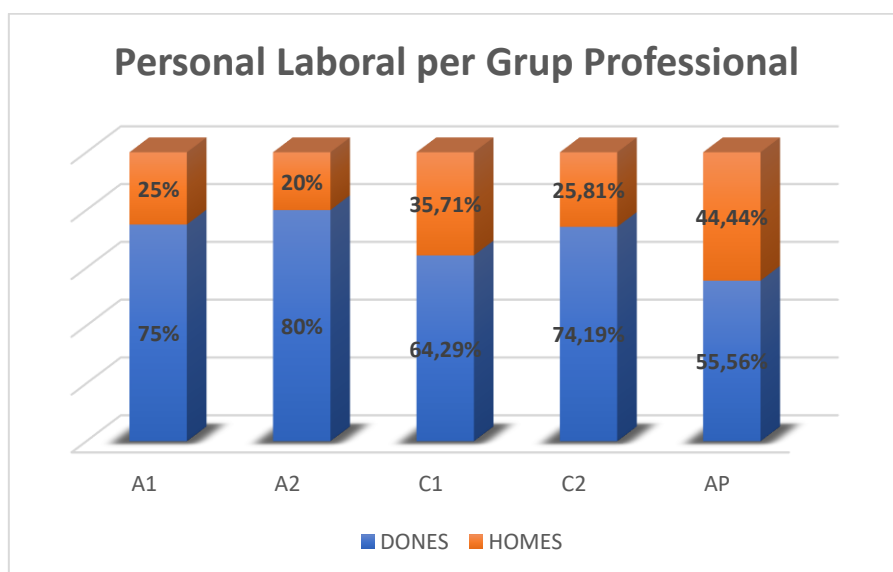
Classificació Professional

A l'apartat "Dimensió" ja hem vist una mica les diferències que hi ha entre les classes de personal i els tipus de personal segon si és de caràcter estable o temporal. Aquestes dades ens han mostrat que el 61% del personal al servei del Consell són dones. Aquesta xifra ens indica que gairebé hi ha paritat, tot hi que hi ha una majoria significativa de dones. D'altra banda, les diferències s'accentuen una mica quan atenem a les classe de personal, ja que les dones són majoria entre el personal laboral, però trobem que hi ha paritat entre el personal funcionari. De fet, entre el personal funcionari també hi ha molta paritat segons els tipus de funcionariat, tot i que hi ha una mica més de dones interines i una mica més d'homes funcionaris de carrera. En canvi, les diferències del personal laboral es mantenen en torn al 70% de presència femenina al personal laboral fix i al personal laboral no fix. En canvi, hi ha majoria de personal laboral fix discontinu. Cal matisar que només hi ha només tres persones en aquesta categoria, dos homes i una dona.

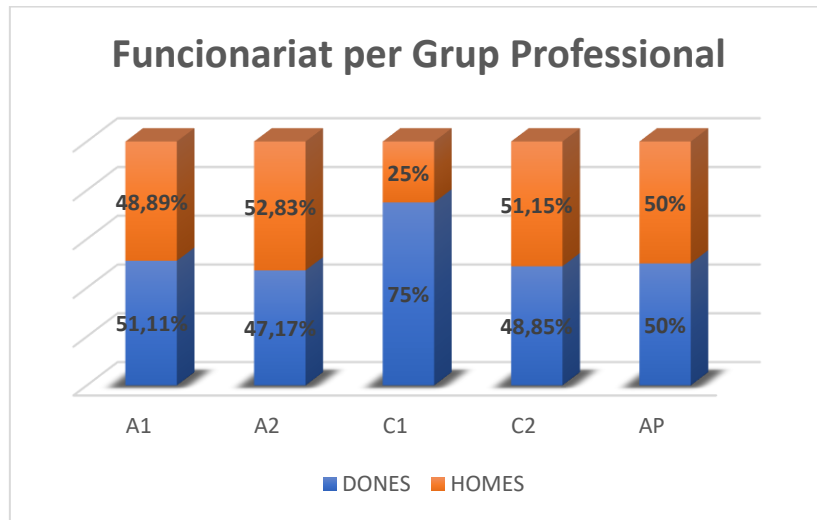
A continuació, es presenta una gràfica on es representa la distribució per sexe dels diferents grups professionals. Com es pot veure, a tots els grups hi ha major presència de dones, però als grups A1, C2 i AP és on hi ha un major equilibri. Al grup A2 hi ha una presència de dones que sobrepassa en gairebé sis punts percentuals als homes sobre el que s'ha establert com a equilibri. En canvi, al grup C1 la presència de dones arriba fins al 70%.



Si fem aquesta mateixa comparativa tenint en compte de si es tracta de personal laboral o de personal funcionari s'aprecien fortes diferències. Com es pot veure a la següent gràfica, la presència de les dones augmenta considerablement a tots els grups professionals, excepte al C1, que disminueix.

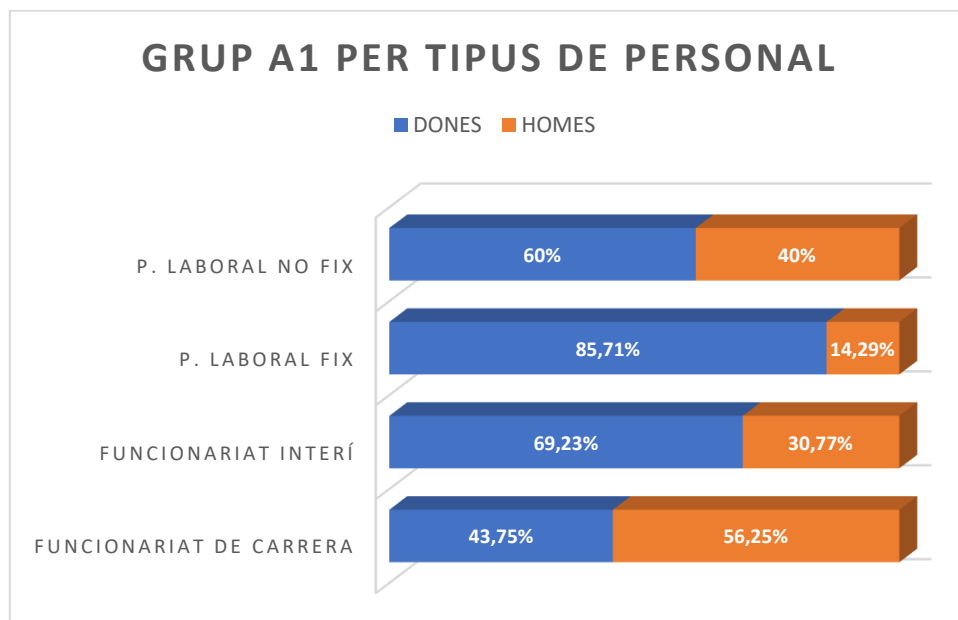


En canvi, si ens fixem en els grups professionals del funcionariat, la presència de dones disminueix a tots els grups, excepte en el grup C1, on augmenta considerablement en comparació amb el personal laboral.



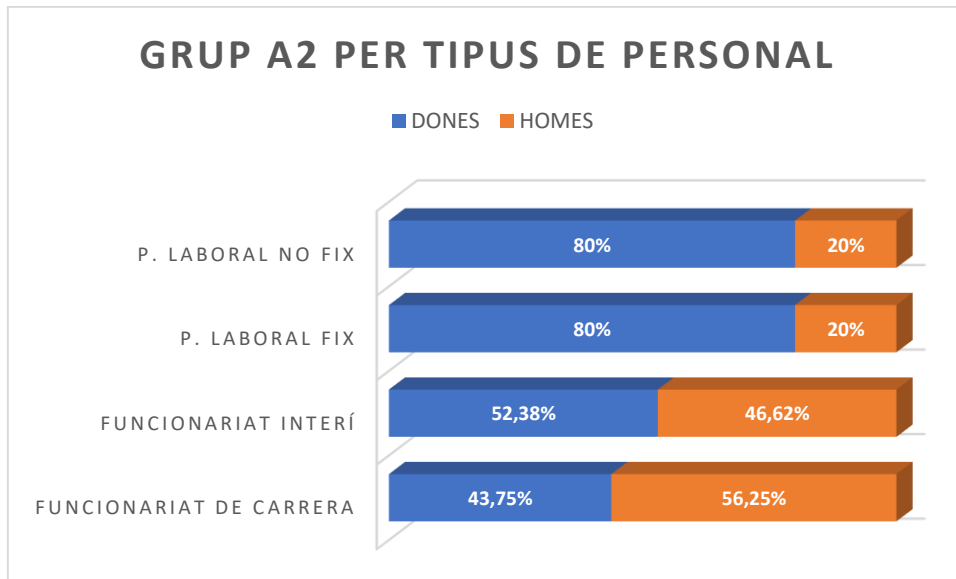
A continuació, analitzarem els grups professionals en funció del tipus de personal.

Com es pot veure a continuació, només hi ha paritat entre homes i dones del grup A1 per al funcionariat de carrera. En la resta de tipus de personal sempre hi ha majoria de dones, sent la categoria laboral fix la que major presència de dones té amb un 85% respecte al total.

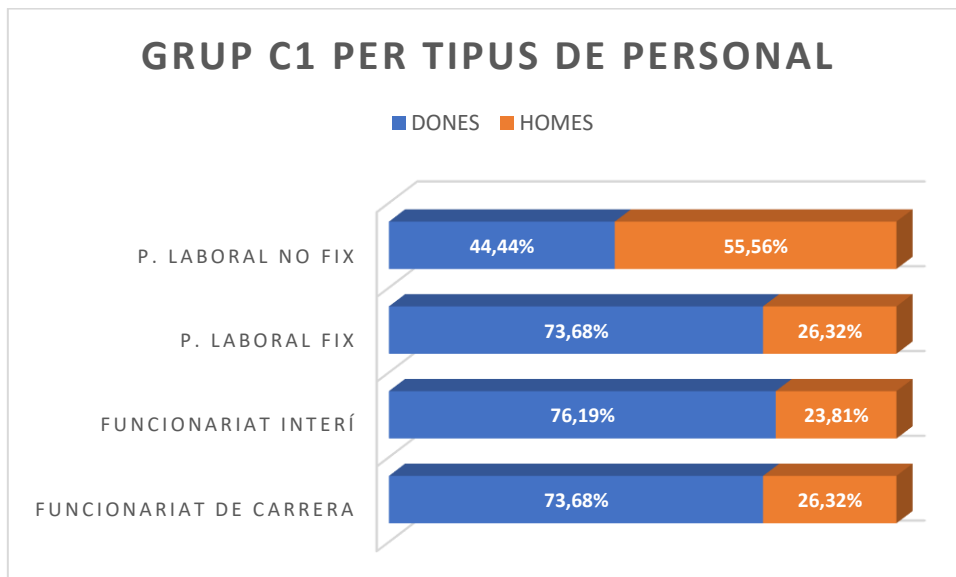


Al grup professional A2, ens trobem que al funcionariat de carrera hi ha la mateixa paritat que al grup A1. És a dir, les dones tenen una presència d'una mica més del 43% sobre el total. A més a més, en aquest grup professional també trobem paritat entre el funcionariat interí, on les dones tenen una presència una mica superior al 52%. En canvi, tant el personal laboral fix com

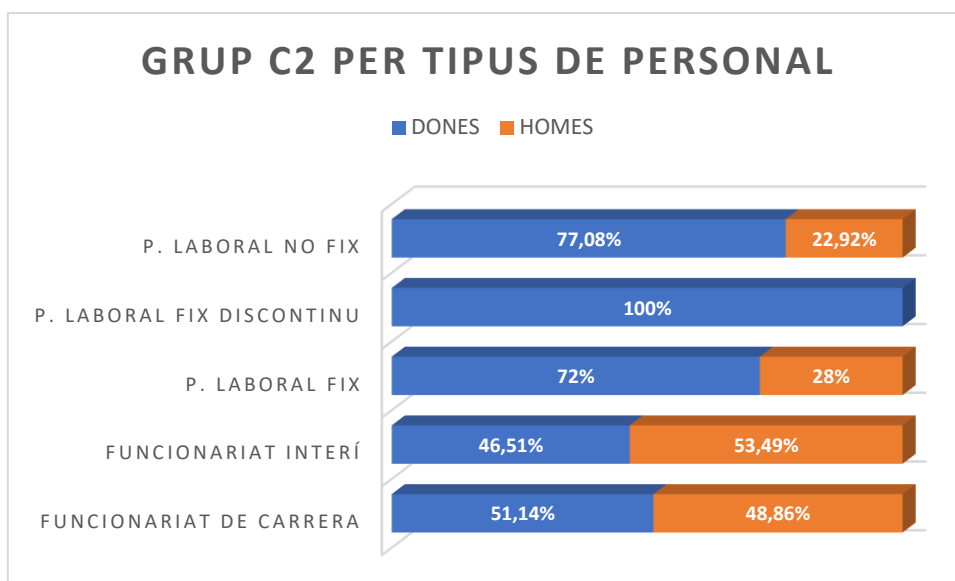
el personal laboral no fix hi ha una presència de dones (80%) molt superior a la dels homes (20%).



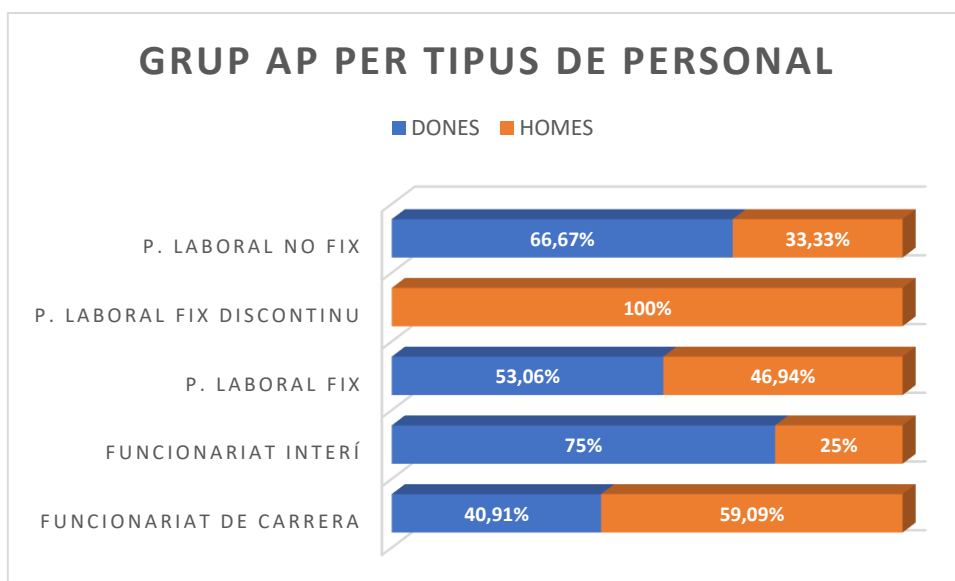
Les diferències s'agregen quan ens aturem a mirar la presència de dones i homes al grup professional C1, on només trobem paritat al personal laboral no fix amb una presència de dones una mica superior al 44%. En canvi, a la resta de tipus de personal les dones superen el 70% sobre el total.



L'anàlisi del grup C2 per tipus de personal ens mostra que tant al personal funcionari com interí hi ha paritat entre dones i homes. En canvi, als diferents tipus de personal laboral les dones són majoria. Cal apuntar que el fet que el personal laboral fix discontinu sigui 100% feminitzat està relacionat amb el fet que només hi ha una persona en aquesta categoria.



Al grup professional AP, hi ha paritat entre el personal laboral fix i el funcionariat de carrera. En canvi, per al funcionariat interí hi ha una presència de dones d'un 75% sobre el total i al personal laboral no fix les dones són una mica més del 65% sobre el total de persones d'aquest grup.

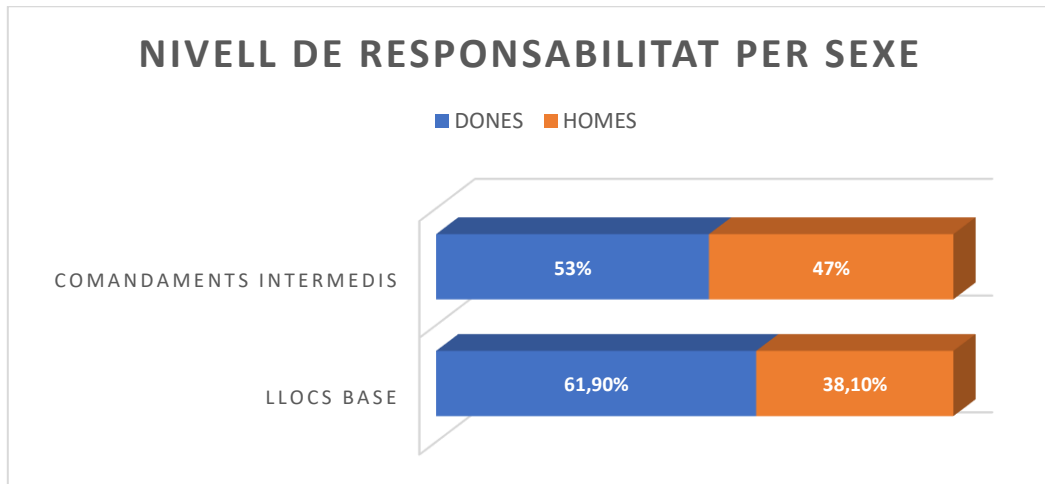


Infrarrepresentació

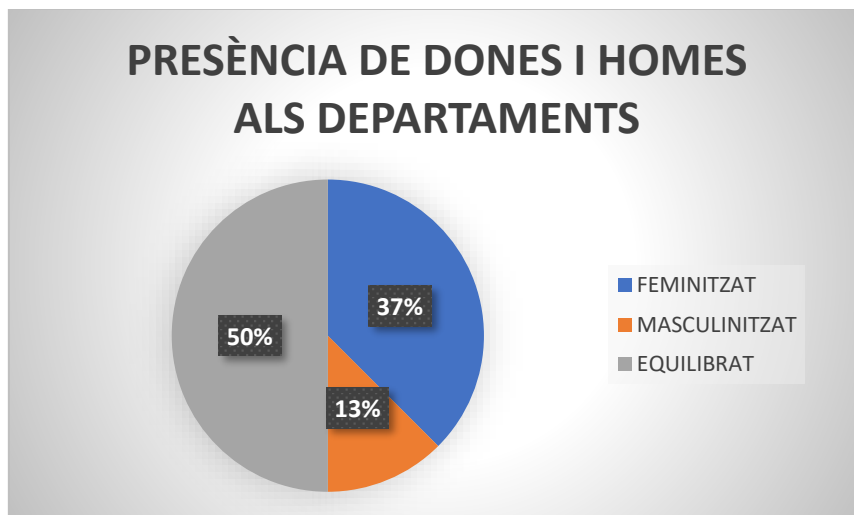
En aquest apartat ens fixarem en la presència de dones i homes segon el nivell de responsabilitat, però també analitzarem si es donen diferències en la presència de dones i homes als diferents departaments, als serveis, seccions i negociats, i als llocs de treball. És a dir, en aquesta secció es vol conèixer el grau de segregació vertical i horitzontal que pot estar donant al si del Consell Insular d'Eivissa.

Cal apuntar que, a les entrevistes en profunditat i al qüestionaris d'opinió a la plantilla, ha quedat patent la percepció per part del personal al servei del Consell Insular d'Eivissa que hi ha un cert

grau de segregació vertical. Per aquest motiu, en primer lloc, hem volgut saber si existeix o no segregació vertical. En aquest sentit, com es pot veure a la següent gràfica, hi ha paritat gairebé total als comandaments intermedis, mentre que als llocs base hi ha una mica més de presència femenina.



A continuació, es presenta l'anàlisi sobre la possible segregació horitzontal. Com es pot veure, en analitzar els departaments, hem trobat que hi ha 1 departament masculinitzat i 3 departaments feminitzats. És positiu el fet que el 50% dels departaments estan equilibrats en quant a la presència de dones i homes:

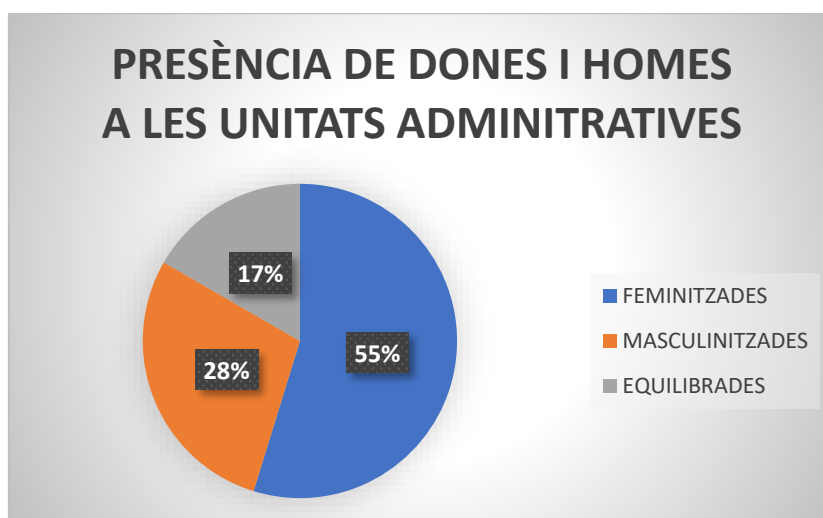


La taula que es presenta a continuació ens mostra que el departament masculinitzat és el de Presidència i Gestió Ambiental, que amb un total de 110 persones que hi treballen, el 75% són homes. En canvi, un dels tres departaments feminitzats, Promoció Econòmica i Empresarial, només té 7 dones treballant-hi. D'altra banda, el departament de Benestar Social i Recursos Humans és el que més personal té, i de les 288 persones que hi treballen gairebé el 80% són

dones. Més o menys el mateix percentatge que al departament de Cultura, Educació i Patrimoni, amb 51 persones que hi treballen, de les quals a prop del 80% són dones.

NOM DEL DEPARTAMENT	DONES	HOMES	TOTAL Nº ABS
Departament d'Hisenda, Gestió Econòmica, Esports i Joventut	42,59%	57,41%	54
Departament d'Innovació, Transparència, Participació i Transports	50%	50%	64
Departament de Promoció turística, Medi Rural i Marí	52,50%	47,50%	40
Departament de Gestió del Territori, Infraestructures Viàries, Ordenació Turística i Lluita contra l'Intrusisme	47,83%	52,17%	46
Departament de Presidència i Gestió Ambiental	24,55%	75,45%	110
Departament de Promoció Econòmica i Empresarial, i Cooperació Municipal	100%		7
Departament de Benestar Social i Recursos Humans	79,86%	20,14%	288
Departament de Cultura, Educació i Patrimoni	78,43%	21,57%	51

Un cop analitzats els departaments, cal veure què passa als serveis, seccions i negocis. Degut a la limitació de les dades que s'han analitzat no hem pogut diferenciar entre aquests tres tipus d'unitats administratives, fet que no a impossibilitat realitzar un anàlisi d'aquestes unitats administratives en el seu conjunt. En total hi ha 42 unitats administratives de les quals 12 estan masculinitzades i 23 estan feminitzades. Això implica que només 7 unitats administratives estan equilibrades. Com mostra la següent gràfica, això vol dir que més del 50% de les unitats administratives estan feminitzades.



Les següents taules mostren quines són les unitats administratives masculinitzades i quines les feminitzades.

Com es pot apreciar, les unitats administratives masculinitzades estan relacionades amb àmbits o professions que encara es poden associar amb el gènere masculí. Per exemple: informàtica, inspecció tècnica de vehicles o el servei d'extinció d'incendis i salvament. De fet, com ja s'ha comentat en un altre apartat, les dades analitzades corresponen a 2020, ja que actualment ja no hi ha cap dona en aquesta unitat administrativa.

UNITATS ADMINISTRATIVES MASCULINITZADES	DONES	HOMES	TOTAL Nº ABS
Finca Experimentació Agrària	0%	100%	3
Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament	1,75%	98,25%	57
Informàtica - TIC	16,67%	83,33%	6
Carreteres	20%	80%	15
Esports	20%	80%	5
Campament Cala Jondal	25%	75%	4
Serveis Tècnics	25%	75%	16
Instal·lacions Esportives	34,48%	65,52%	29
Inspecció Tècnica de Vehicles	32,26%	67,74%	31
Inserció Socio-laboral	33,33%	66,67%	3
Expropiacions	33,33%	66,67%	3

De la mateixa manera, en el cas de les unitats administratives feminitzades, la gran majoria també estan associades a àmbits que tradicionalment s'han identificat amb les dones, com les cures o la educació.

UNITATS ADMINISTRATIVES FEMINITZADES	DONES	HOMES	TOTAL Nº ABS
Presidència	100%	0%	3
Desenvolupament Empresarial	100%	0%	6
Educació Vial	100%	0%	1
Transparència i Participació	100%	0%	2
Pla Integral de Joventut	100%	0%	3
Drogodependències	100%	0%	5
Oficina de la dona	100%	0%	12
Arxiu d'Imatge i So	100%	0%	1
Pare Morey	89,29%	10,71%	28
Oficina d'assistència en matèria de registre	84,62%	15,38%	13
Discapacitats	83,33%	16,67%	18
Promoció Social	82,35%	17,65%	17
Educació	81,82%	18,18%	33
Menors	80%	20%	20
Ordenació Turística	78,57%	21,43%	14
Hospital Cas Serres	77,25%	22,75%	167

Recursos Humans	76,47%	23,53%	17
Protecció del Patrimoni	75%	25%	4
Promoció Turística	75%	25%	16
Intervenció	71,43%	28,47%	7
Cultura	69,23%	30,77%	13
Transports	66,67%	33,33%	12
Administració General - Secretaria General	66,67%	33,33%	3

Per últim, també hem volgut detectar quins són les places més feminitzats. Cal tenir en compte que moltes places només les ocupa una sola persona, per aquest motiu, a continuació es presenten les places feminitzades i masculinitzades on hi ha presència d'un número significatiu de persones ressaltades en negreta. Les places marcades en color blau són les feminitzades, les marcades en color taronja les masculinitzades i les verdes estan equilibrades. Com es pot veure, les places amb major presència d'un o altre sexe es caracteritzen per estar relacionades amb àmbits o sectors laborals on tradicionalment s'han assimilat a aquell sexe. En el cas dels homes, veiem que tenen major presències en places com la de bomber, mecànic/a, enginyeria, informàtica... I les dones en places relacionades amb tasques de cura i educació.

PLACES FEMINITZADES	DONES	HOMES	TOTAL Nº ABS
Auxiliar I	100%	0%	4
Auxiliar II	100%	0%	3
Auxiliar Informació Turística	100%	0%	7
Cuidador/a	100%	0%	2
Dissenyador/a Gràfic/a	100%	0%	1
Empleat/ada Serveis Diversos	100%	0%	2
Fisioterapeuta	100%	0%	5
Mestre/a Educació Infantil	100%	0%	4
Netejador/a	100%	0%	26
Puericultor/a	100%	0%	6
Tècnic/a Mitjà/ana de Medi Ambient	100%	0%	3
Tècnic/a Mitjà/ana de Turisme	100%	0%	2
Tècnic/a Mitjà/ana Normalització Lingüística	100%	0%	1
Tècnic/a Mitjà/ana Tto. Discapacitats	100%	0%	3
Tècnic/a Superior Arxiu i Biblioteca	100%	0%	1
Tècnic/a Superior Activitats Socioculturals	100%	0%	1
Terapeuta Ocupacional	100%	0%	2
Tècnic/a Auxiliar Arxiu i Biblioteca	100%	0%	3
Tresorer/a	100%	0%	1
Educador/a Social	90,91%	9,09%	11
Administratiu/iva	88,88%	11,11%	36
Educador/a Infantil	85,71%	14,29%	14
Treballador/a Social	85%	15%	20

Auxiliar d'Infermeria	84,72%	15,28%	72
Monitor/a Laborteràpia	82,35%	17,65%	17
Psicòleg/a	82,35%	17,65%	17
Aux. Administratiu/iva	79,35%	20,65%	92
Tècnic/a Mitjà/ana de Gestió	75%	25%	4
ATS	75%	25%	28
TAG	70,59%	29,41%	17
Ajudant/a de Cuina	70%	30%	10
Inspector/a de Transports	66,67%	33,33%	3
Metge/essa	62,50%	37,50%	8

PLACES MASCULINITZADES	DONA	HOME	TOTAL Nº ABS
Agent de Medi Ambient de caça	0%	100%	1
Arquitecte/a Tècnic/a	0%	100%	5
Biòleg/a	0%	100%	1
Capatàs Finca	0%	100%	1
Caporal	0%	100%	1
Conductor/a	0%	100%	1
Conductor/a 2ª	0%	100%	1
Coordinador/a Esportiu/va	0%	100%	1
Delineant/a	0%	100%	3
Encarregat/ada de Manteniment	0%	100%	2
Encarregat/ada General d'obres	0%	100%	1
Encarregat/ada Instal·lacions Esportives	0%	100%	1
Encarregat/da Instal·lacions	0%	100%	1
Enginyer/a Agrònom/a	0%	100%	1
Enginyer/a de Camins, Canals i Ports	0%	100%	1
Enginyer/a Industrial	0%	100%	2
Entrenador/a Auxiliar Natació	0%	100%	1
Entrenador/a Gimnàstica i Halterofília	0%	100%	1
Entrenador/a Natació Coordinador/a	0%	100%	1
Fisioterapeuta 1/2	0%	100%	1
Inspector/a de Pesca	0%	100%	1
Mecànic/a Conductor/a	0%	100%	1
Monitor/a Musculació	0%	100%	1
Monitor/a Socorrista 1/2	0%	100%	1
Mosso/a Jardiner/a	0%	100%	1
Oficial/a 1ª Carreteres	0%	100%	2
Oficial/a Oficis Múltiples	0%	100%	3
Oficial/a Vies i Obres	0%	100%	1
Operari/ària Oficis Múltiples	0%	100%	10
Patró/ona de Cabotatge	0%	100%	1
Peó Agrícola	0%	100%	2
Sergent/a	0%	100%	1

Tècnic/a Auxiliar d'Informàtica	0%	100%	1
Tècnic/a Mitjà/ana Arxiu i Biblioteca	0%	100%	1
Tècnic/a Mitjà/ana Prevenció Riscos laborals	0%	100%	1
Tècnic/a Mitjà/ana Sistemes Informàtics	0%	100%	4
Tècnic/a Mitjà/na	0%	100%	1
Tècnic/a Superior Esports	0%	100%	1
Tècnic/a Superior Normalització Lingüística	0%	100%	1
Tècnic/a Superior Noves Tecnologies	0%	100%	1
Tècnic/a Superior Ordenació del Terriori	0%	100%	1
Veterinari/ària	0%	100%	2
Zelador/a d'Hospital	0%	100%	8
Zelador/a Explotació	0%	100%	1
Bomber/a	1,88%	98,11%	53
Mecànic /a	5%	95%	20
Enginyer/a Tècnic/a Obres Públiques	25%	75%	4
Enginyers/es Tècnics/ques Agrícoles	28,57%	71,43%	7

Conclusions i propostes

El resultat de l'anàlisi amb perspectiva de gènere de la classificació professional i la infrarrepresentació femenina al Consell Insular d'Eivissa ens diu que hi ha més unitats administratives i llocs de treball feminitzats que masculinitzats. Tot i així, es fa evident que quan un lloc està masculinitzat o feminitzat ho és perquè està relacionats amb sectors professionals tradicionalment identificats amb un sexe o altre. A la nostra societat encara perviuen creences i estereotips de gènere que provoquen aquesta tendència. Per intentar corregir aquesta situació, des del Consell Insular d'Eivissa, com a administració pública que és, té la possibilitat de realitzar accions informatives i sensibilitzadores que ajudin a superar aquests estereotips. Es recomana dur a terme aquestes accions en espais formatius com els Instituts d'Educació Secundària Obligatòria o a centres de Formació Professional per tal de motivar les dones a cursar estudis on hi ha més representació masculina, y viceversa amb els homes. Una altra acció sensibilitzadora por ser la de crear contingut per difondre a les Xarxes Socials del Consell. Per últim, també és important incloure clàusules d'acció positiva a les bases de les convocatòries d'oferta pública d'ocupació.

D'altra banda, degut al gran nombre de persones que treballen als departaments de Presidència i Gestió Ambiental, Benestar Social i Recursos Humans, i Cultura, Educació i Patrimoni, i als resultats obtinguts d'aquest anàlisi, i les particularitats dels mateixos (nombre d'unitats administratives que hi depenen i majors diferències en quant a presència de dones i homes)

s'haurà de valorar la possibilitat de realitzar un diagnòstic de situació específic per aquests departaments per dissenyar accions concretes.

CONDICIONS DE TREBALL

En aquest apartat s'analitzarà els tipus de jornada, horaris i el règim de torns, el sistema de prevenció de riscos laborals i el règim de teletreball amb perspectiva de gènere.

Jornada, horari i règim de torns

L'any 2012, el Ple del Consell Insular d'Eivissa va aprovar un increment de la jornada laboral de tot el personal al seu servei d'acord amb la Llei 2/2012 de pressupostos generals de l'Estat per aquell any. Aquest increment va deixar un còmput anual no inferior a 37,5 hores setmanals de treball efectiu com a mitjana. Aquest increment va comportar la modificació dels articles 11 12 i 29 del Pacte de Condicions per al personal funcionari i de l'article 30 i 31 del Conveni Col·lectiu del personal laboral, establint les següents modalitats de jornada:

- Jornada completa: 37,5 hores setmanals o mitjana anual de 1.687,5 hores.
- Jornada perllongada: 40 hores setmanals, per a determinats llocs de treball, conforme s'estableix en la Relació de Llocs de Treball. A efectes retributius, es compensarà amb el complement específic corresponent.
- Jornada simplificada: 32,5 hores setmanals. Implica la reducció proporcional sobre la totalitat de les retribucions corresponents a la jornada completa.

Actualment, segons les dades proporcionades pel servei de Recursos Humans del Consell, gairebé tot el personal al servei del Consell Insular d'Eivissa, excepte els bombers, que tenen un règim diferent, realitza una jornada completa. Només tres dones disposen d'una jornada simplificada⁵.

L'horari de la jornada laboral es pot realitzar en:

- Règim comú, que implica un horari continu de dilluns a divendres de 7:30 a 15:00 amb 30 minuts de flexibilitat horària a l'entrada i a la sortida
- Règim especial, es pot realitzar en torns de matí i tarda o de matí, tarda i nit⁶, en funció de les necessitats de cada servei. Els personal funcionari amb regim de torns, acordarà

⁵ A l'apartat de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'analitzaran les reduccions de jornada per aquest i altres motius.

⁶ S'entén per horari nocturn aquell comprès entre les 22h i les 6h del dia següent.

la seva planificació abans del 15 de gener de cada any. En canvi, per al personal laboral només s'especifica que aquest s'acordarà consensuadament amb el Comitè d'Empresa, però no posa una data màxima que permeti una millor conciliació.

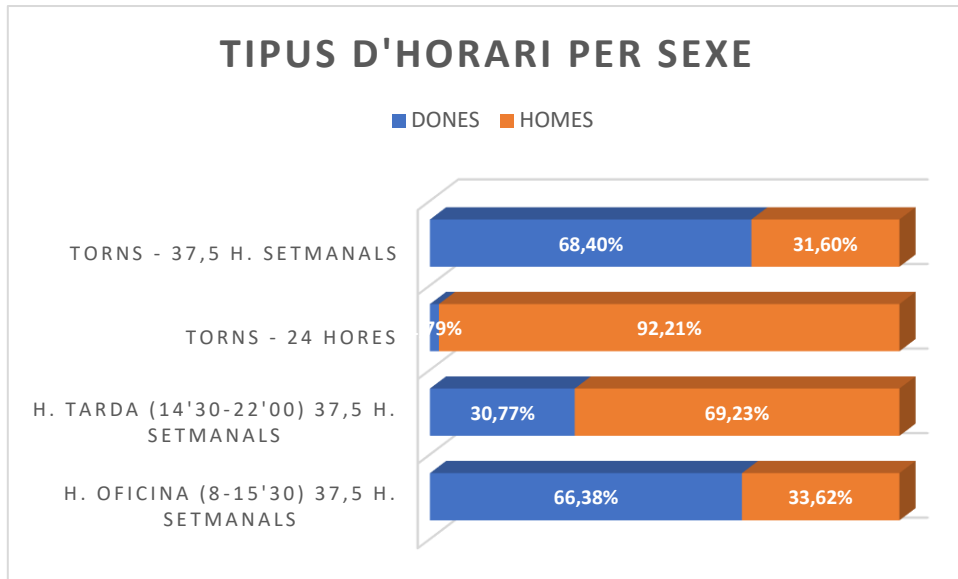
Tot el personal amb jornada completa disposa de 30 minuts de descans per jornada de treball, que es considerarà com a temps de treball efectiu.

A continuació, es presenten els diferents horaris segons centre de treball:

H. Oficina (8-15'30) 37,5 h. setmanals	Torns - 37,5 h. Setmanals
Biblioteca	Campament Cala Jondal
Centre de Menors Pare Morey	Centre de Menors Pare Morey
Centre de Serveis Socials Cas Serres	Centre de Serveis Socials Cas Serres
Cofisol	Edifici Polivalent Cas Serres
Ed. Sa Comandància	Edifici Xarxa Viària
Edifici Polivalent Cas Serres	Hospital Cas Serres
Escoleta Cas Serres	Poliesportiu Des Raspallar
Escoleta Santa Eulària	H. tarda (14'30-22'00) 37,5 h. Setmanals
Escoleta Ses Paisses	ITV
Finca Can Marines	Torns - 24 hores
Hospital Cas Serres	Parc de Bombers
Itinerant	
ITV	
Llar Eivissa	
Parc de Bombers	
Pistes de Conduir Santa Gertrudis	
Seu	

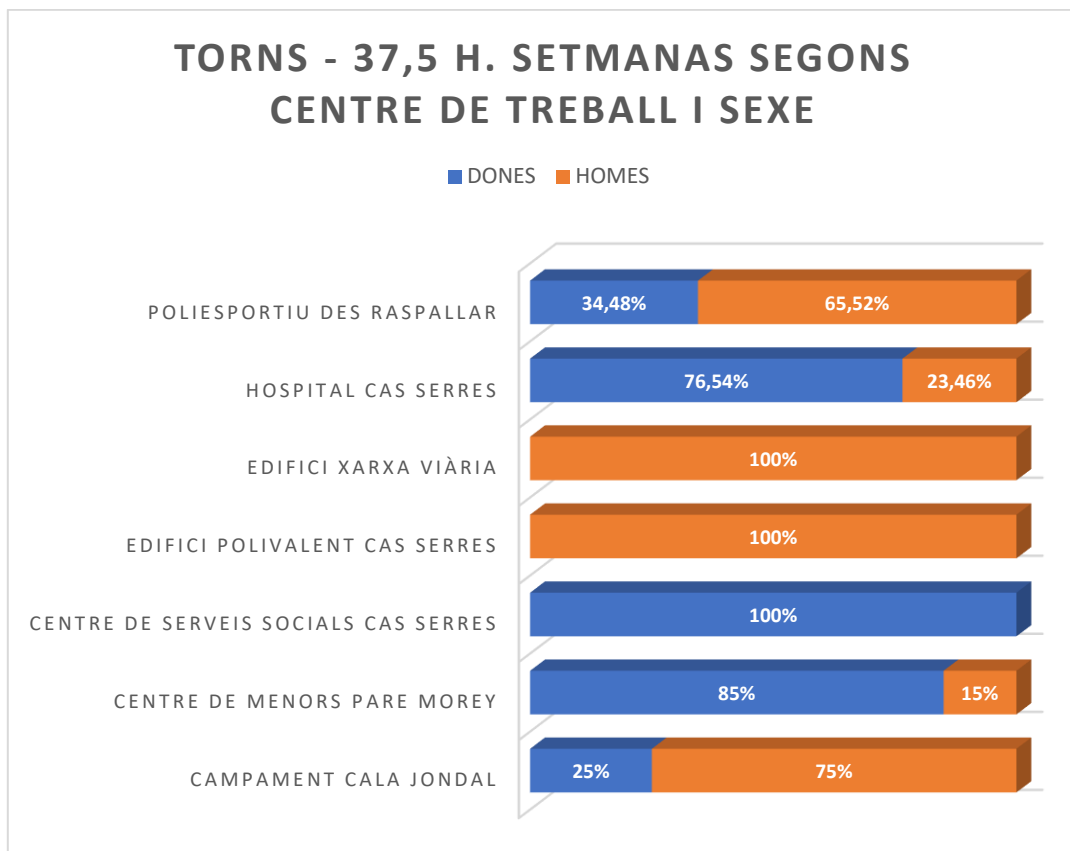
Com es pot veure, s'ha marcat en verd els centres de treball on hi ha personal amb horari d'oficina i amb horari per torns.

La gràfica presenta els diferents tipus d'horari per sexe. Aquí podem veure com l'horari "Torns - 24 hores" té una gran majoria d'homes. En aquest punt cal dir que en realitat, actualment, són 100% ja que es tracta dels bombers, però les dades que ens han fet arribar des de Recursos Humans encara comptabilitzen una dona que va deixar la feina l'any passat. L'altra categoria amb majoria d'homes és la corresponent a "H. Tarda (14:30 - 22:00)" que correspon, tal i com hem vist a la taula anterior, a les persones que treballen a la ITV. Si mirem amb més detall es comprova que de les 13 persones amb aquest horari, 4 són dones i 9 són homes. Tres d'aquestes dones són auxiliars administratives, i només una és mecànica inspectora.



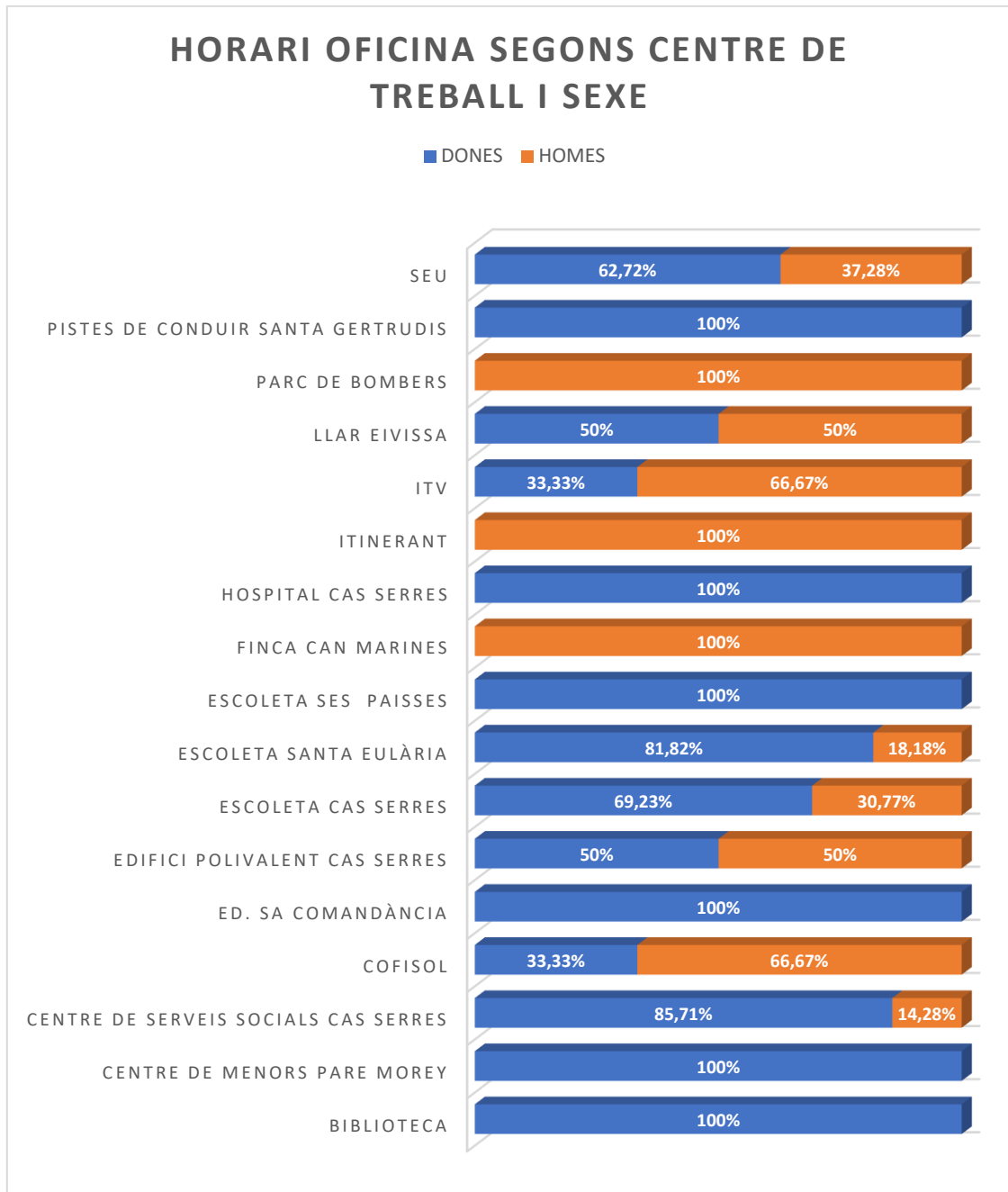
Les categories “Torns – 37,5 h. setmanals” i “H. Oficina (8-15:30) – 37,5h. setmanals” tenen més d’un 65% de dones, percentatge que coincideix amb la presència total de dones sobre el total del personal al servei del Consell.

A continuació, es presenta una gràfica on es representa l’horari “Torns – 37,5 h. Setmanals” segons centre de treball per sexe:



Com es pot veure hi ha centres de treballs molt masculinitzats i d'altres molt feminitzats. En aquest sentit, els centres masculinitzats estan relacionats amb professions masculinitzades, especialment el de la Xarxa Viària, mentre que els centres feminitzats estan més relacionats amb professions masculinitzades, com són aquelles que depenen del departament de benestar social (serveis socials, hospital, centre de menors...).

Si ens fixem en els centres amb "H. Oficina (8-15:30) – 37,5 h. setmanals", el resultat és el següent:



En aquest cas, cal apuntar que molts dels llocs feminitzats i masculinitzats al 100% ho són perquè només hi ha una persona en aquells centres i amb l'horari esmentat. En aquest cas es troben els següents centres: centre de menors Pare Morey, Ed. Sa Comandància, itinerant, Parc de Bombers i pistes de conduir. Els altres centres feminitzats corresponen amb centres on es desenvolupa una activitat professional feminitzada, i passa el mateix amb els centres masculinitzats, excepte amb el de Cofisol, on hi ha més homes però es tracta d'un servei d'orientació professional, àmbit professional.

Riscos laborals

El Consell Insular d'Eivissa té aprovat un Pla de Riscos Laborals de 2017. Es recomana actualitzar aquest pla tenint en compte la perspectiva de gènere i incorporant un llenguatge inclusiu al seu redactat. Per a la incorporació de la perspectiva de gènere a l'actualització del Pla de Riscos Laborals es recomana identificar, per a cada lloc de treball:

- % de dones i homes.
- Riscos específics en cas d'embaràs.
- Actuacions a realitzar en de riscos en cas d'embaràs o lactància.

Teletreball i intimitat en relació a l'entorn digital i la desconnexió.

Actualment, el Consell Insular d'Eivissa està negociant amb la representació legal del personal al seu servei un Reglament per a la prestació de serveis a distància mitjançant teletreball per al personal al seu servei.

Des de Regenerando Consultoria s'ha realitzat un anàlisi amb perspectiva de gènere de l'esborrany actualitzat a 25 de novembre de 2020. El resultat d'aquest anàlisi ha posat en evidència la necessitat d'introduir un llenguatge inclusiu. Per aquest motiu, s'ha elaborat una nova proposta de redactat amb llenguatge inclusiu que s'ha presentat a la Conselleria de Benestar Socials i de Recursos Humans. Al document presentat s'han realitzat també les següents propostes de millora, tenint en compte, a més a més la propera licitació de la definició dels llocs de treball del Consell Insular d'Eivissa:

- **Identificar**, en la descripció de llocs de treball, el % de jornada que es pot arribar a autoritzar per realitzar teletreball.
- **Digitalització** de document en paper.
- A l'esborrany de Reglament, l'apartat 4.1 relatiu als requisits per accedir al teletreball exposa:

- al seu punt b) que en els supòsits en què la sol·licitud per fer teletreball es realitzi des d'alguna situació administrativa que comporti reserva de lloc de treball de més de tres anys, un cop demanat el reingrés al servei actiu, s'haurà d'ocupar com a mínim el lloc sis mesos, abans d'accedir a prestar-lo en la modalitat de teletreball. Es proposa **introduir una excepció** per a persones que tornen d'aquestes situacions per motius de cura d'infants menors de 12 anys i/o familiars dependents i aquesta responsabilitat encara continua.
- Al seu punt d) que les persones que demanin teletreballar han d'acreditar mitjançant l'aportació dels títols i resta de documentació que pertoqui, haver superat la formació mínima, o els cursos de formació específics organitzats per l'òrgan competent en matèria de formació del personal empleat públic del Consell Insular d'Eivissa relatiu a la prestació del servei en la modalitat de teletreball, sobre matèries relacionades amb la prevenció de riscos laborals, protecció de dades, i l'ús d'eines informàtiques que en cada moment s'indiquin. Si l'òrgan competent en matèria de formació és el mateix que valora les sol·licituds de teletreball, és a dir, el Servei de Recursos Humans, és aquest propi servei que hauria de comprovar la efectiva realització d'aquests cursos.
- Per acreditar la jornada de treball teletreballada, que tothom tingui accés a la intranet des del lloc de teletreball i que en aquesta intranet s'habiliti un programa de fitxatge.

Informació i comunicació amb la plantilla

La informació i la comunicació del Consell Insular d'Eivissa amb la seva plantilla és fonamental. Durant el procés d'elaboració d'aquest diagnòstic de situació ens em trobat que aquesta comunicació no és igual de fluida amb tot el personal. Quan es va dissenyar el qüestionari d'opinió a la plantilla, es va voler enviar per correu electrònic a tothom, però això no va ser possible perquè no tothom té una direcció de correu electrònic institucional. Segons ens van comunicar els responsables d'informàtica del Consell, aquest és un problema recurrent al qual encara no s'ha posat solució. Per posar remei a aquesta limitació, des de Regenerando Consultoria es va decidir col·locar cartells amb un codi QR per accedir a l'enllaç del qüestionari a tots els centres de treball o no tothom disposa de correu institucional propi. Posteriorment, durant les entrevistes en profunditat a la representació legal de les persones treballadores, ens vam assabentar que, tot hi que es va passar i deixar com a mínim un cartell per centre, aquests no es van penjar a tots el centres.

Per tot això, es considera necessari que tot el personal al servei del Consell Insular d'Eivissa tingui un correu electrònic institucional propi amb el qual, a més a més, pugui accedir a la intranet on ha d'estar penjada tota la informació rellevant per a la plantilla.

Conclusions i propostes

L'anàlisi dels horaris amb perspectiva de gènere ens mostra com l'afectació dels horaris per dones i homes està molt relacionat amb el centre de treball i que, aquests, es distribueixen en funció de llocs de treballs que corresponen amb àmbits professionals que estan comunament masculinitzats o feminitzats.

L'anàlisi de la prevenció dels riscos laborals ha determinat la importància d'actualitzar el Pla de Riscos Laborals amb perspectiva de gènere, de manera que per a cada lloc de treball s'identifiquin els riscos en cas d'embaràs i/o lactància.

En quant al sistema de teletreball, s'han proposat una sèrie de millores al reglament que actualment està negociant el Consell Insular d'Eivissa amb la representació legal del personal al seu servei.

Respecta a comunicació i informació a la plantilla, es veu necessari habilitar un correu institucional propi per a cada persona treballadora (tant si ho és de caràcter fix com de caràcter temporal).

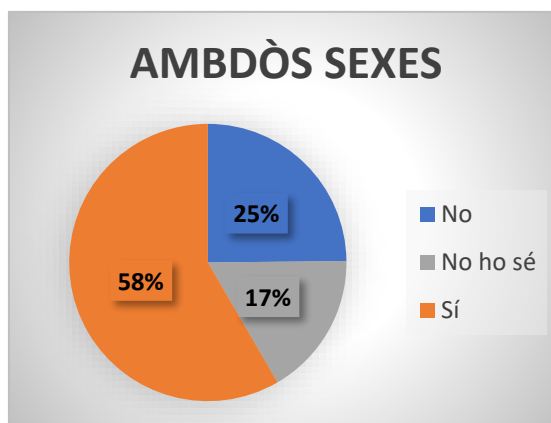
CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

A continuació, es presenta la normativa que regula els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral al servei de les administracions públiques i, especialment, al Consell Insular d'Eivissa.

NORMATIVA	TÍTOL	CAPÍTOL	ARTICULE/S
Estatut Bàsic de l'Empleat Públic	Títol III. Drets i deures. Codi de conducta dels empleats públics.	Capítol V. Dret a la jornada de treball, permisos i vacances.	49, 50 i 51
Llei Funció Pública	Títol VIII. Situacions administratives.	-	104, 105, 106 i 107
	Títol IX. Drets, deures i incompatibilitats.	Capítol I. Drets del personal funcionari.	115.1 i) i l), 116, 117, 118 i 119
Pacte de Condicions	-	Capítol III. Condicions de dedicació.	13, 14, 15, 16 i 17
Conveni Col·lectiu	-	Capítol IV. Jornades, descans, vacances, festius i permisos.	32, 33, 34 i 35

NORMATIVA	TÍTOL	CAPÍTOL	ARTICULE/S
Llei Orgànica 3/2007	Títol II. Polítiques públiques per la igualtat.	-	14.8
	Títol V. El principi d'igualtat a l'ocupació pública.	Capítol I. Criteris d'actuació de les Administracions públiques.	51. b)
Llei 11/2016 Balear	Títol Preliminar. Disposicions generals.	-	3. d)
	Títol IV. Mesures per promoure la igualtat i àrees d'intervenció.	Capítol III. Ocupació.	39, 46

La gràfica del costat mostra les respostes a la pregunta **“S’afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral al Consell Insular d’Eivissa?”**. Cal valorar positivament que gairebé un 60% considera que es pot conciliar adequadament, tot i que un 25% diu que no.



Si desglossem les respostes en funció del sexe, podem veure que hi ha més dones que homes

que consideren que no es pot conciliar mentre que al voltant del 60% de les persones, siguin del sexe que siguin, considera que al Consell Insular d'Eivissa s'afavoreix la conciliació.



Quan s'ha preguntat els motius pels quals es considera que no es facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral al Consell Insular d'Eivissa, aquelles persones que han volgut expressar

la seva opinió han indicat alguns aspectes a millorar, però també algunes propostes de millora. A continuació es presenta una síntesi d'aquestes qüestions.

En primer lloc, es presenta una taula amb els aspectes a millorar:

ASPECTES A MILLORAR
No es facilita el teletreball
Manca de personal per cobrir reduccions de jornades, teletreball... provoca que la conciliació d'algunes persones sobrecarregui d'altres.
Contractes precaris, que no permeten una previsió adequada per poder conciliar.
Segons els departaments i les necessitats de servei hi ha més facilitat o no per conciliar.
Dificultats de conciliació per els llocs de treball amb torns rotatius.
Falta d'atenció a la conciliació de les persones sense infants.
Adaptació d'horaris molt rígida.
Identificació del temps treballat i de la presencialitat amb la productivitat.
Falta de claredat en la informació sobre mesures de conciliació y reticències a la seva implantació.

I, seguidament, les propostes de millores, que poden coincidir o no amb els aspectes a millorar:

PROPSTES DE MILLORA
Borsa d'hores de feina, i que les hores es puguin ajuntar en dies.
Major flexibilitat horària i possibilitat d'entrar abans de les 8 del matí.
Augmentar fins als 12 anys la reducció de jornada d'1h amb mateix salari.
Augmentar la reducció de jornada per guarda d'infants més enllà dels 12 anys.
Establir un pla general que contempli les condicions dels diferents llocs de treball.

Seguint amb l'anàlisi del qüestionari, és molt significatiu que a la següent pregunta: **“Coneixeu totes les mesures de conciliació al vostre abast?”**, fins un 67% de les persones ha respost que no té clar si coneix o no totes les mesures de conciliació al seu abast i un 18% ha dit clarament que no les coneixen totes, mentre que només el 15% ha dit que sí les coneix totes. Això ens indica clarament que hi ha una gran percepció de desconeixement generalitzat per par del personal sobre aquest aspecte. Si desagreguem aquestes respostes per sexe, els resultats ens

indiquen que gairebé el mateix percentatge de dones i homes considera que no coneix les mesures de conciliació al seu abast (entre un 17% i un 18%). En canvi, fins al 20% dels homes considera que sí les coneix totes, mentre que només el 14% de les dones així ho pensa.

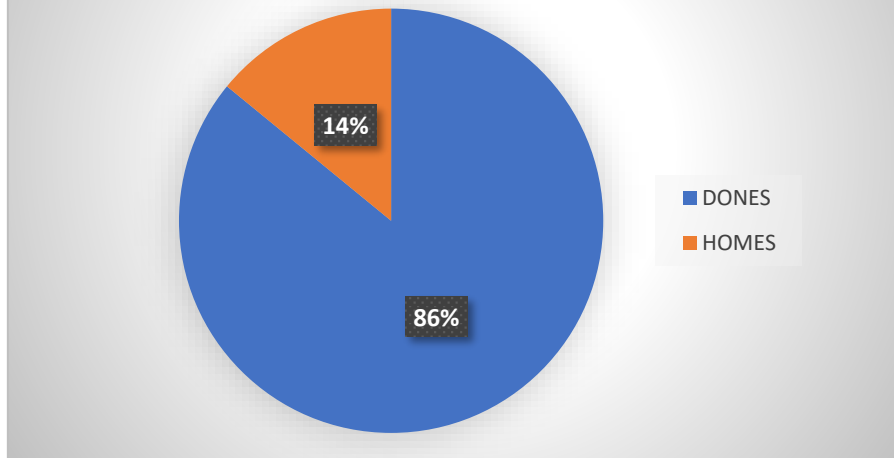


Anàlisi quantitatiu

En aquest apartat ens interessa conèixer les possibles diferències que es poden donar entre dones i homes a l'hora de sol·licitar els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Aquestes sol·licituds s'haurien de contrastar amb les dades de responsabilitats familiars corresponents a la declaració de l'IRPF. Malauradament, degut a les dificultats per recollir les dades corresponents al IRPF per conèixer el nombre de persones dependents a càrrec del personal al servei del Consell Insular d'Eivissa no s'ha pogut realitzar un anàlisi exhaustiu sobre les necessitats reals de conciliació de la plantilla. Com ja s'ha explicat, interessa conèixer aquestes dades per saber si existeixen diferències entre homes i dones amb criatures o persones a càrrec en la sol·licitud de reduccions de jornada, permisos i excedències per motius de cura. Tot i així, des del departament de Recursos Humans s'han presentat algunes dades que resulta d'interès analitzar, tot i no tenir les dades de tot el personal. Concretament, s'han pogut analitzar dades sobre modificació de jornada, permisos d'al·letament i excedències.

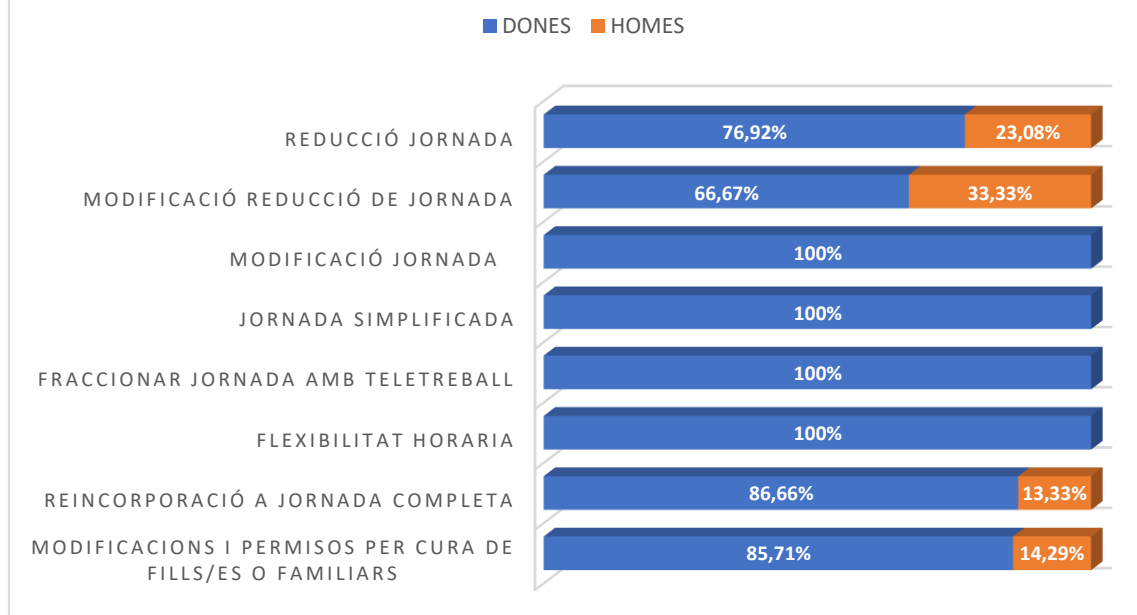
A la següent gràfica es veu que més del 85% de les sol·licituds de modificació de jornada les han realitzat dones. Malauradament, al sistema que s'ha fet servir, no s'homogeneïtzen els motius pels quals es sol·licita la modificació de jornada, sinó que es presenta la descripció que cada persona ha redactat en la seva sol·licitud. Tot i així, es pot dir que la majoria d'aquestes sol·licituds són per reducció de jornada o per tornar a la jornada comú després de gaudir d'una reducció de jornada.

SOL·LICITUDS MODIFICACIONS DE JORNADA PER SEXE - ANY 2020



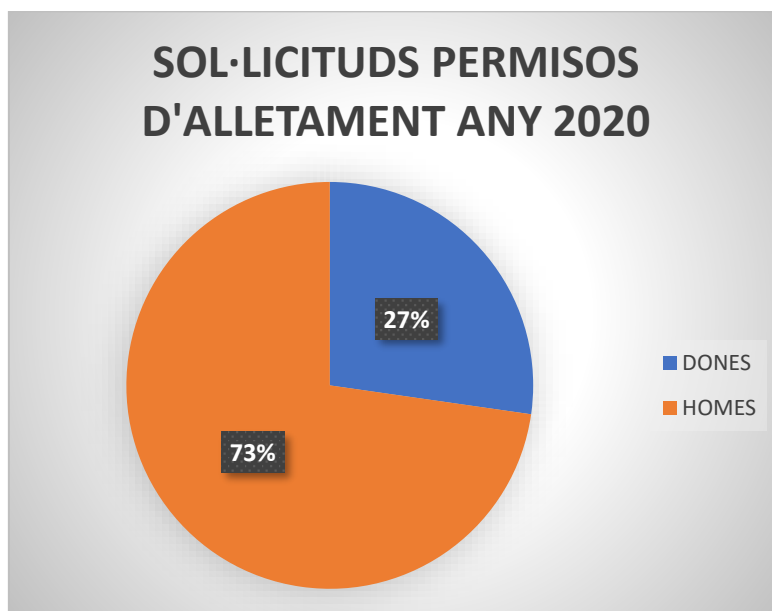
Per poder realitzar l'anàlisi comparatiu, s'ha procedit a la homogeneïtzació manual dels motius per sol·licitar una modificació de jornada. Aquest procés d'homogeneïtzació no sempre permet saber exactament com afecta la modificació de jornada de totes les persones i no s'han pogut crear altres dades com poden ser les de departament, lloc de feina, categoria professional o altres, ni tampoc es pot saber, per exemple, de quan és la reducció de jornada sol·licitada i finalment concedida. A continuació es presenta una gràfica on es poden veure diferents tipus de modificació de jornada sol·licitats l'any 2020:

SOL·LICITUDS MODIFICACIÓ JORNADA PER SEXE

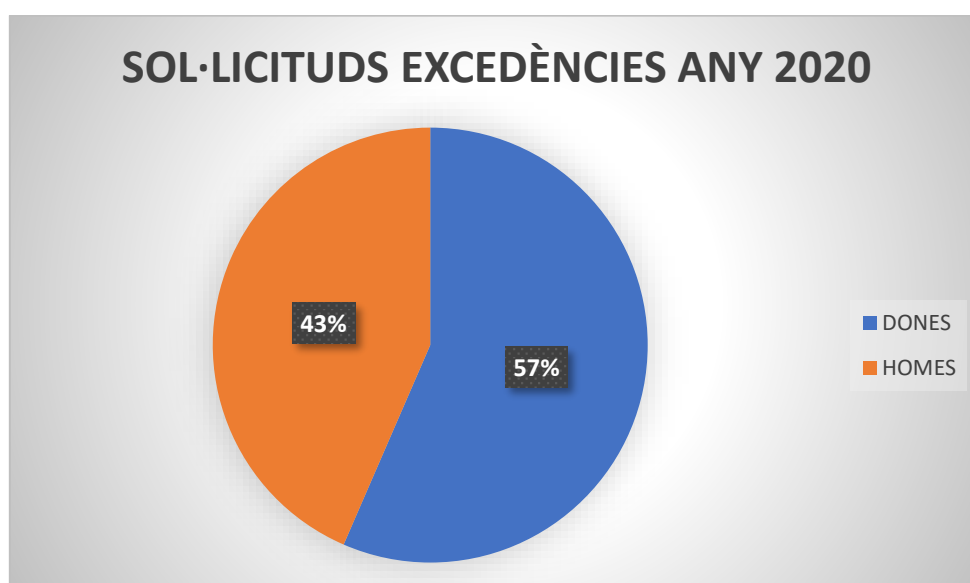


Com es pot veure a la gràfica anterior, les sol·licituds de modificació de jornada estan feminitzades en totes les categories. Cal apuntar també que fins al 85% de totes les sol·licituds les han realitzat dones.

En canvi, resulta si més no sorprenent que, gairebé el 73% de les sol·licituds de permisos d'alletament han estat realitzades per homes.

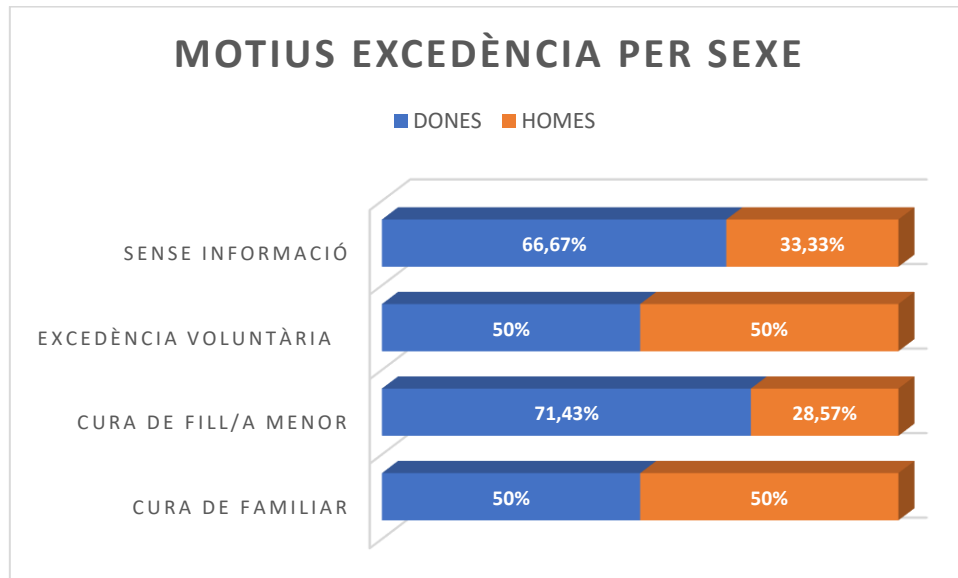


Respecte a les sol·licituds d'excedències corresponents a l'any 2020, veiem que hi ha molta paritat ja que un 57% les van realitzar dones i un 43% homes.



A l'hora d'analitzar els motius d'aquestes sol·licituds d'excedència, hem hagut de tornar a realitzar un procés d'homogeneïtzació ja que també estaven redactats individualment per cada persona sol·licitant. Com es pot veure a la següent gràfica, és significatiu el fet que les

excedències sol·licitades per motius de cura de fill/a menor les han realitzades en més d'un 70% dones, fet que evidència que les dones encara carreguen amb la majoria de les responsabilitats de cura a la llar.



A continuació, analitzem els resultats de les preguntes relatives a l'àmbit de la conciliació personal, familiar i laboral del qüestionari d'opinió a la plantilla.

Conclusions i propostes

De l'anàlisi realitzat amb les dades disponibles, es veu la necessitat de realitzar un anàlisi més exhaustiu del procediment de sol·licitud i concessió dels permisos relacionats amb la conciliació personal, laboral i familiar, així com dels mitjans de comunicació i informació a la plantilla sobre els drets de conciliació. En aquest sentit, es proposa:

- Crear un espai a la intranet, amb accés per tot el personal, on s'informi sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Habilitar un sistema informàtic a la intranet del Consell, on tingui accés tot el personal, per sol·licitar i gestionar permisos, baixes i excedències on cadascú només hagi de escollir entre el llistat de possibilitats al seu abast. Aquest sistema, hauria d'enviar una notificació a la persona encarregada de gestionar aquestes sol·licituds, per tal que la resposta arribi el més aviat possible i facilitar així el gaudir d'aquests drets. Aquest sistema permetria, així mateix, comptar amb una base de dades actualitzada a partir de la qual realitzar un anàlisi amb perspectiva de gènere d'aquest àmbit amb major profunditat del que aquí es presenta.

D'altra banda, les dades de les sol·licituds de modificació de jornada corresponents a 2020 ens mostren que són les dones les que més acostumen a realitzar aquestes sol·licituds. Així mateix, la majoria d'excedències per cura de fills o filles són realitzades per dones.

També cal remarcar que entre els aspectes a millorar s'ha detectat la falta d'informació sobre les mesures de conciliació a l'abast del personal i les dificultats que algunes persones troben per gaudir d'aquests drets. Aquest aspecte també va sortir durant les entrevistes en profunditat a la representació legal de les persones treballadores. De fet, es va posar com exemple els permisos per cura de fills/es menors de 3 anys. En aquest sentit, es va explicar que hi ha persones que l'han sol·licitat, però no han rebut resposta, arribant la criatura a l'edat de 3 anys sense que la mare o el pare hagin pogut fer ús del seu dret. És possible que això estigui passant degut a la sobrecàrrega de treball del departament de Recursos Humans.

ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

La prevenció i l'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de gènere es regula a la normativa laboral i es defineix a les lleis d'igualtat estatal i autonòmica.

NORMATIVA	TÍTOL	CAPÍTOL	ARTICULE/S
Estatut Bàsic de l'Empleat Públic	Títol VII. Règim disciplinari.	-	95.2 b)
Estatut Bàsic del Treballadors	Títol I. De la relació individual del treball	Capítol I. Disposicions generals.	4.1 e)
		Capítol III. Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball.	54.2 g)
Llei Funció Pública	Títol X. Règim disciplinari.	Capítol II. Infraccions i sancions disciplinàries.	137.1 b) i c)

NORMATIVA	TÍTOL	CAPÍTOL	ARTICULE/S
Llei Orgànica 3/2007	Títol I. El principi d'igualtat i la tutela contra la discriminació	-	7
	Títol II. Polítiques públiques per la igualtat	Capítol I. Principis generals.	14.5
	Títol V. El principi d'igualtat a l'ocupació pública.	Capítol I. Criteris d'actuació de les Administracions Públiques.	51. e)
Llei 11/2016 Balear	Títol Preliminar. Disposicions generals	-	3. d)

	Títol IV. Mesures per promoure la igualtat i àrees d'intervenció	Capítol III. Ocupació	39, 46
--	--	-----------------------	--------

L'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual varen quedar definit per l'**article 7** de la Llei Orgànica **3/2007**. Constitueix **assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un efecte intimidatori, degradant u ofensiu. Constitueix **assetjament sexual** qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, particularment quan es crea un entorn intimidatori, degradant u ofensiu.

La Llei **11/2016**... estableix l'adopció de mesures per erradicar la violència masclista, la violència familiar y totes les formes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació e identitat sexuals i de gènere com un dels seus principis generals. **L'article 39**. Qualitat a l'ocupació...

L'article 46 d'aquesta mateixa llei insta les administracions públiques de les Illes Balears, en el seu àmbit competencial, a adoptar les mesures necessàries per a possibilitar un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i dictamina que com a conductes que afecten la salut laboral s'hauran de tractar des d'aquesta perspectiva, sense perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que se'n derivin.

Amb aquesta finalitat, s'han d'adoptar mesures negociades amb la representació legal de les persones treballadores com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, realització de campanyes informatives i accions formatives. A més a més, les administracions públiques han d'arbitrar protocols d'actuació que incorporin mesures de prevenció i protecció envers les conseqüències derivades d'aquestes situacions. Aquests protocol hauran de comptar amb indicacions clares a seguir en aquests casos, han de garantir la confidencialitat i impulsar l'establiment de mesures cautelars.

Tot i que fa un temps que el Consell Insular d'Eivissa està negociant un protocol de prevenció i actuació, encara no ho té aprovat tal i com estableix la llei Balear d'igualtat.

Per a la elaboració d'aquest apartat s'han tingut accés a dos esborranys de protocol que actualment s'estan negociant a la Mesa de Negociació. Després d'analitzar-los, es considera important fer alguns apunts al respecte i proposar una estructura per al futur protocol.

En primer lloc, és molt important que el protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament a l'àmbit laboral diferenciï clarament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere d'altres tipus d'assetjaments com l'assetjament moral o psicològic a l'àmbit laboral. Per això, és imprescindible que al protocol es defineixin aquests diferents conceptes i es posin exemples de cada un d'ells per tal que tothom pugui identificar aquestes conductes. Aquestes conductes s'han d'incorporar al règim disciplinari del Conveni Col·lectiu del personal laboral i del Pacte de Condicions del personal funcionari com a faltes lleus, greus o molt greus.

Així mateix, el protocol de prevenció i d'actuació en cas d'assetjament haurà de definir clarament el procediment d'actuació en cas de denúncia. En aquest sentit, és necessari definir les figures que intervindran quan s'obri un procediment, les seves funcions i les actuacions que cada un d'aquests agents ha de dur a terme. El protocol ha d'explicar qui pot denunciar un cas d'assetjament, a qui i a través de quins medis ho ha de denunciar, com es desenvoluparà el procediment que determini si efectivament s'està produint un cas d'assetjament, quines són les conductes constitutives d'assetjament, les mesures cautelars a aplicar, si escau, i les sancions que s'aplicaran a aquestes conductes.

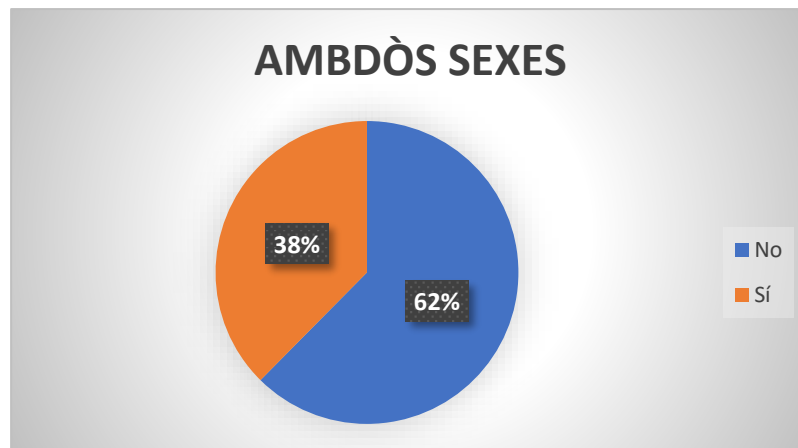
Per tant, es proposa la següent estructura pel futur protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament a l'àmbit laboral:

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS
2. OBJECTIUS
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ
4. RÈGIM JURÍDIC
5. DEFINICIONS I EXEMPLES
6. AGENTS QUE INTERVENEN
 - a. Persona demandant
 - b. Persona demandada
 - c. Direcció empresarial
 - d. Comandaments intermedis
 - e. Representació legal de les persones treballadores
7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ
 - a. Equip mediador
 - b. Intervenció i resolució
 - i. Mesures cautelars, si escau
 - ii. Via informal o extraoficial

- iii. Via formal
- iv. Sancions

Per últim, cal apuntar que l'aprovació d'aquest protocol es fa molt urgent, no només pel compliment de l'obligació legal, sinó perquè s'ha detectat, al menys, un cas greu d'assetjament sexual que, segons les entrevistes en profunditat realitzades no s'ha resolt satisfactòriament per a la part afectada.

En aquest sentit, quan al qüestionari d'opinió a la plantilla s'ha preguntat **“Sabríeu què fer o a qui dirigir-vos en cas d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe?”**, fins a un 62% de les persones han respost que no. En aquest cas, no hi ha diferències significatives de mencionar entre els homes i les dones. Es fa evident, també en aquest cas, la necessitat d'impulsar i difondre un protocol d'actuació i prevenció en situacions d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.



Conclusions i propostes

Tot i que fa uns anys va ocórrer un cas d'assetjament sexual i per raó de sexe greu, i que des d'aleshores s'està negociant amb els sindicats un protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, el Consell Insular d'Eivissa encara no disposa d'un document on s'abordi el procediment a seguir en aquests casos. És, doncs, molt urgent que s'aprovi aquest protocol, tenint especial cura d'incorporar les recomanacions que s'han realitzat en aquest apartat.

COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA

Els éssers humans som éssers socials per als quals la comunicació és una eina imprescindible en el nostre dia a dia. El llenguatge té una funció estructuradora del nostre pensament i pot modificar la nostra percepció de la realitat. També hem de tenir en compte que la comunicació pot ser verbal i no verbal.

Per a la comunicació verbal, els essers humans hem desenvolupat un sistema que és la llengua. És important ser conscients que **la llengua, com a sistema, no és sexista**. Tot i que sí ho poden ser els usos que en fem d'ella. Però els usos de la llengua són canviants, i evolucionen per respondre a les necessitats de cada època. Històricament, s'ha invisibilitzat les dones a través del llenguatge, però tenim al nostre abast un munt d'eines que ens permeten donar resposta a les demandes d'igualtat entre dones i homes. En el cas de les Administracions Públiques, és molt important tenir cura de l'ús del llenguatge per tal que tota la ciutadania, homes i dones, es senti interpellada.

En el cas de la comunicació no verbal, les imatges, els gestos, les accions... són grans elements comunicadors, que poden reproduir estereotips o visibilitzar referents diversos. Una comunicació no sexista no tan sols ha de visibilitzar homes i dones, sinó que també ha d'evitar crear imatges estereotipades. L'objectiu d'una comunicació no sexista és mostrar la diversitat social i fugir de prejudicis masclistes. En una època en que es treballa per assolir una igualtat real i efectiva de dones i homes es fa obligatori fer un ús no sexista i inclusiu del llenguatge.

En aquest sentit, a continuació es presenta una taula amb la normativa que obliga les administracions públiques a fer servir un llenguatge inclusiu:

NORMATIVA	TÍTOL	CAPÍTOL	ARTICLE/S
Llei Orgànica 3/2007	Títol II. Polítiques públiques per la igualtat.	Capítol I. Principis generals.	14.11
Llei 11/2016 Balear	Títol Preliminar. Disposicions generals	-	3. m)
	Títol I. Polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere.	-	8
	Títol III. Mesures per a la integració de la perspectiva de gènere a l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears.	-	25
	Títol IV. Mesures per promoure la igualtat i àrees d'intervenció.	Capítol III. Ocupació.	41.3 b)

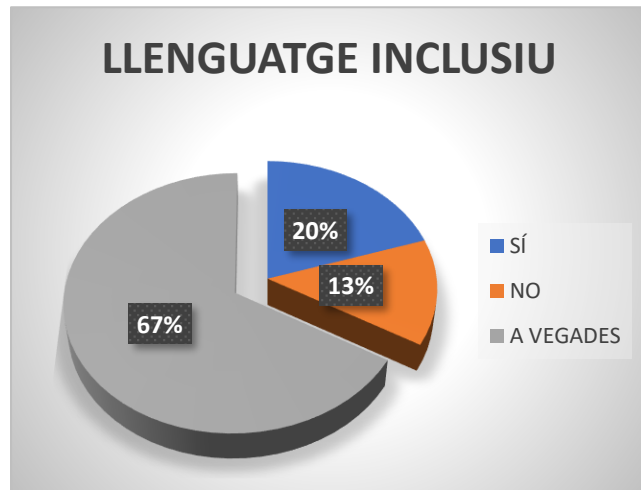
L'article 8 de la llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears estableix al seu primer punt **que les administracions públiques han de garantir un ús no sexista del llenguatge a totes les comunicacions** escrites, en l'atenció personal i als mitjans de

comunicació. Així mateix, el punt tercer d'aquest article insta les administracions públiques a **reproduir una imatge plural, diversa i no estereotipada de les dones i els homes.**

Per tot això, en aquest apartat s'han analitzat tant documents administratius que el Consell Insular d'Eivissa fa servir en les seves relacions amb la ciutadania, com formularis de sol·licituds i bases de convocatòries d'oferta pública i d'ajudes públiques. Però també s'ha analitzat el llenguatge emprat en els diferents webs del Consell (web principal, portal de transparència i seu electrònica), així com la imatge i el llenguatge emprat en la secció notícies del web principal del Consell.

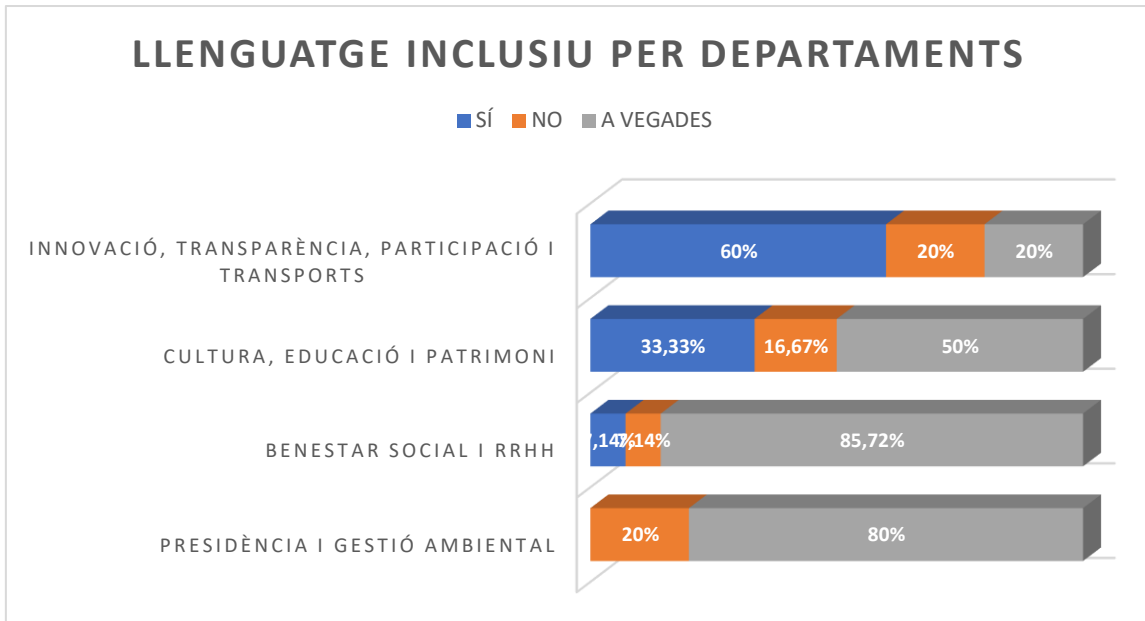
Documentació Administrativa

S'han analitzat un total de 30 documents administratius (convocatòries d'oferta pública, de premis, d'ajuts, sol·licituds...). Només en el 20% dels casos s'ha fet un ús inclusiu del llenguatge i en el 13% no s'ha fet. És interessant comprovar que al 67% dels casos només a vegades es fa un ús inclusiu del llenguatge. En aquests casos es combinen expressions inclusives amb la utilització indiscriminada del masculí genèric quan la nostra llengua disposa



d'un munt de recursos gramaticals que permeten la utilització d'un llenguatge inclusiu.

A continuació, ens aturarem a analitzar aquests documents en funció del departament al qual corresponen per tal ve valorar si existeixen diferències. Com es pot veure a la gràfica següent, dels quatre departaments que participen en aquest anàlisi només a Presidència i Gestió Ambiental s'ha detectat que en cap document analitzat sempre es fa servir un llenguatge inclusiu. En canvi, al departament d'Innovació, Transparència, Participació i Transports es fa servir un llenguatge inclusiu en el 60% del documents analitzats, tot i que en el 20% encara no es fa servir.



Aquestes dades ens mostren que, tot i l'esforç que es realitza en tots els departaments analitzat per utilitzar un llenguatge inclusiu, encara es troben document on en cap cas es fa servir un llenguatge inclusiu i, en la majoria dels casos, només a vegades. És important prendre mesures per tal que, poc a poc, el personal al servei del Consell Insular d'Eivissa incorpori la utilització d'un llenguatge inclusiu en la redacció de la documentació administrativa que fa servir la ciutadania per relacionar-se amb el Consell Insular d'Eivissa.

Pàgines webs

El Consell Insular d'Eivissa disposa, actualment, de tres webs. De l'anàlisi del llenguatge realitzat en aquests tres webs es desprèn que hi ha un alt grau d'utilització d'un llenguatge inclusiu tot i que s'han trobat alguns aspectes a millorar. A continuació, es presenten aquests aspectes a millorar:

Al **web principal** del Consell d'Eivissa, només s'ha trobat una secció a millorar. Concretament, a l'apartat "El Consell" hi ha una secció que es diu "Oficina d'Atenció al Ciutadà", tal i com es pot apreciar a la imatge següent. En canvi, quan s'accedeix a la susdita secció, aquesta passa a anomenar-se "Oficina d'Atenció a la Ciutadania". Seria convenient modificar això per tal de donar uniformitat i coherència, sent la expressió "Oficina d'Atenció a la Ciutadania" la més inclusiva i, per tant, la que hauria de perdurar.



Al **Portal de Transparència** s'ha trobat més d'un apartat on es poden introduir millores per tal de fer servir un llenguatge inclusiu. Dos d'aquests apartats estan a la pestanya anomenada "Govern" i l'altre a la pestanya anomenada "Institució", tal i com es pot veure en les imatges següents:





A continuació es presenta una taula amb els noms de les seccions actuals i les propostes de millora:

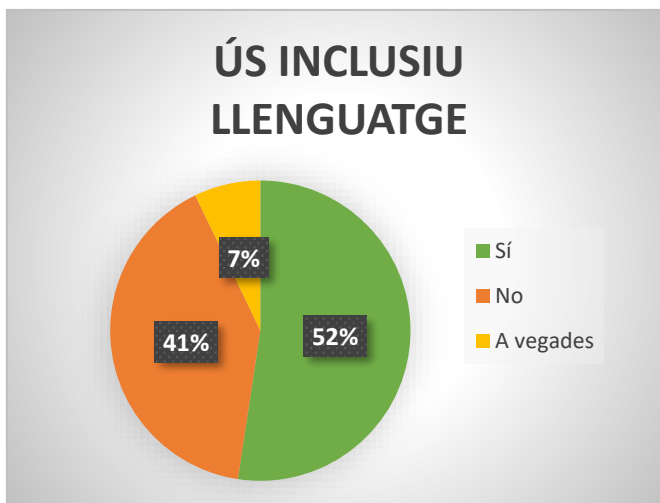
NOM ACTUAL	PROPOSTA DE MILLORA
President i Equip de Govern	Presidència i Equip de Govern
Consellers de l'Oposició	Conselleries de l'Oposició
Empleats Públics	Personal Públic – Empleats/des Públics/ques

Un altra aspecte a millorar s'ha trobat a l'apartat "Empleats públics", on hi ha una pestanya que es diu "Tipus i evolució del nombre d'empleats públics". Aquesta pestanya es divideix en dos seccions. La primera s'anomena "Tipus d'empleats i empleades públic/ques", en aquest subapartat es poden trobar les dades de la plantilla de l'any 2016, diferenciant entre personal funcionari i personal laboral. La següent secció, s'anomena "Evolució dels empleats públics els darrers anys" i mostra la evolució del funcionariat i del personal laboral entre 2010 i 2015. Resulta curiós que tot i fer servir un llenguatge inclusiu en la primera d'aquestes seccions, no es faci servir així mateix en la segona.

Notícies

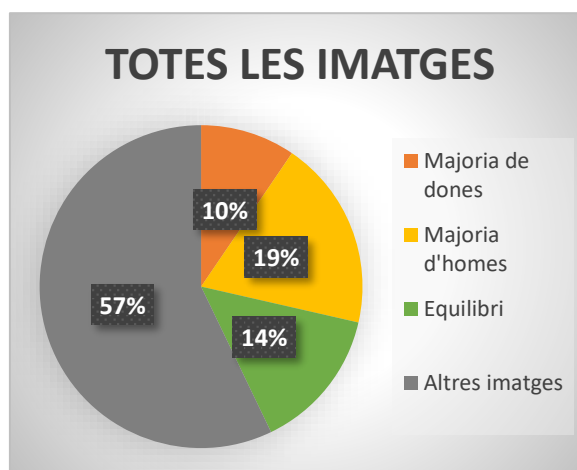
La pàgina principal del Consell Insular d'Eivissa (www.conselldeivissa.es) disposa d'un apartat anomenat "Notícies" on amb molta freqüència es publiquen notícies vinculades amb l'activitat del Consell. Per dur a terme aquest anàlisi s'han triat alternativament 14 notícies del mes de setembre, 14 del mes d'octubre i 14 del mes de novembre. En aquestes notícies, s'ha analitzat tant l'ús inclusiu del llenguatge, com la equitat en l'aparició de dones i homes en les imatges que acompanyen les notícies.

Com es pot veure a la gràfica, una mica més de la meitat de les notícies analitzades fan servir un llenguatge inclusiu o neutre. En aquest sentit, s'ha de fer patent que degut a les temàtiques tractades, molt sovint, les notícies en sí han estat neutres i no es parlava pas de persones. Per exemple, aquelles notícies en les quals s'informa del començament d'obres públiques o bé de noves inversions en infraestructures. Per això mateix, és preocupant el fet de que més del 40% de les notícies escollides de manera aleatòria no facin ús d'un llenguatge



inclusiu, ja que en aquests casos sempre hi havia alternativa i es podrien haver fet servir expressions molt més inclusives.

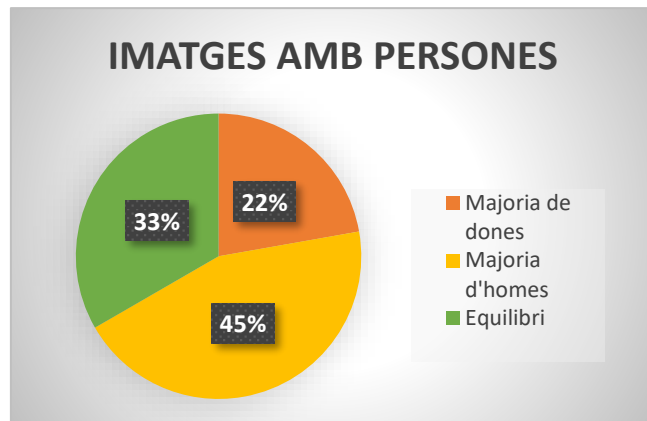
Respecte a les imatges que s'han fet servir per acompanyar les notícies hem detectat, imatges on hi ha majoria de dones, imatges on hi ha majoria d'homes, imatges on la presència de dones i homes és equilibrada, per últim, altres imatges on no hi ha representades persones. Com podem veure a la gràfica, més de la meitat de les imatges són altres tipus d'imatges, aquestes són



neutres, és a dir, no hi surt cap persona. D'aquesta manera, trobem que tan sols en el 14% de les imatges analitzades hi ha una presència equilibrada de dones i homes. Fins un 19% de les imatges mostren una majoria d'homes i les imatge on les dones són representades majoritàriament no arriben al 10% del total.

Per valorar millor aquestes dades, hem decidit fixar-nos només en aquelles imatges on apareixen tant homes com dones. Així, de les 42 notícies analitzades, només 18 va acompanyades d'imatges amb presència de persones.

La gràfica ens mostra que, a gairebé la meitat de les imatges on es mostren persones, hi ha una majoria d'homes, mentre que tan sols el 33% mostra una presència equilibrada d'ambdós sexes. En canvi, només hi ha majoria de dones en un 22% de les imatges.



Conclusions i propostes

A l'anàlisi dels documents administratius, es detecta un gran esforç per fer servir un llenguatge inclusiu, tot i que es detecten expressions redactades en masculí genèric que podrien ser substituïdes per altres expressions més inclusives a gairebé tots els textos analitzats. Tot i així, s'ha detectat que hi ha àrees amb un major grau d'incorporació del llenguatge inclusiu que d'altres

Les webs del Consell Insular d'Eivissa fan servir gairebé sempre un llenguatge inclusiu.

Però, al web principal del Consell es detecta una pestanya que es diu "Oficina d'Atenció al Ciutadà" i al web de transparència s'han detectat tres apartats i un subapartat que podrien tenir un redactat més inclusiu.

A l'anàlisi de les notícies, es detecta un esforç important en la incorporació del llenguatge inclusiu. No obstant, més d'un 40% de les notícies analitzades no fan servir un llenguatge inclusiu i només en un 33% de les imatges analitzades hi ha una presència equilibrada de dones i homes.

PROPOSTES D'ACUTACIÓ PER AL PLA D'IGUALTAT

A continuació, es presenten diferents taules per àmbits, amb propostes d'actuació per incloure al Pla d'Igualtat, prèvia negociació a la Comissió Negociadora.

PROPOSTES D'ACTUACIÓ: GESTIÓ DE PERSONAL

Incorporar clàusules d'acció positiva dins les bases de les convocatòries d'oferta d'ocupació.

Elaborar un Pla de Formació, on s'incorpori cursos específics per incorporar la perspectiva de gènere segons àmbits i accions formatives per millorar el treball en equip, d'intel·ligència emocional i la gestió del temps.

Establir millores als canals i mitjans de comunicació a través dels quals s'informa a la plantilla de la formació.

Aprovar el nou Pla de Carrera.

Crear una acció formativa que permeti optimitzar el treball amb el sistema informàtic de gestió de Recursos Humans .

Desenvolupar una aplicació informàtica, o adaptar l'actual, per a la gestió de personal que permeti recollir informació desagregada per sexe.

Realitzar informes estadístics anuals, o bianuals, amb perspectiva de gènere sobre l'accés, la promoció i la formació.

PROPOSTES D'ACTUACIÓ: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRARREPRESENTACIÓ

Accions informatives i sensibilitzadores en espais formatius per lluitar contra els estereotips de gènere a l'hora d'escollir professió.

Incloure clàusules d'acció positiva a les bases de les convocatòries d'oferta pública d'ocupació.

Realitzar un diagnòstic de situació específic per als departaments de Presidència i Gestió Ambiental, Benestar Social i Recursos Humans i Cultura, Educació i Patrimoni

PROPOSTES D'ACTUACIÓ: CONDICIONS LABORALS

Actualització del Pla de Riscos Laborals incorporant la perspectiva de gènere

Aprovació del Reglament de Teletreball.

Habilitació d'un correu electrònic institucional propi per a cada persona treballadora que permeti l'accés a la intranet.

Crear un espai a la intranet amb tota la informació sobre igualtat d'oportunitats (manuals de llenguatge inclusiu, protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, conciliació...)

PROPOSTES D'ACTUACIÓ: CONCILIACIÓ

Crear un espai a la intranet, amb accés per tot el personal, on s'informi sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Agafar com exemple la Guia de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral a la Administració General de l'Estat⁷ per crear-ne una adaptada a la normativa d'aplicació al Consell Insular d'Eivissa.

Realitzar accions formatives als comandaments intermedis sobre el dret a la conciliació personal laboral i familiar

Realitzar accions sensibilitzadores per a que els homes es responsabilitzin de les tasques de cura per tal d'avançar a una major igualtat en la conciliació laboral i que, aquesta, no suposi per a les dones un detriment a la promoció de la seva carrera professional.

Elaborar una enquesta anual o bianual per conèixer el grau de satisfacció i les necessitats de conciliació

⁷ <https://www.csic.es/sites/default/files/guc3ada20de20conciliacic3b3n20age.pdf>

PROPOSTES D'ACTUACIÓ: ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Elaborar i aprovar un Protocol de Prevenció i Actuació en cas d'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe.

Fixar un accés directe al Protocol de Prevenció i Actuació en cas d'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe als escriptoris de tots els ordinadors.

Realitzar una campanya sensibilitzadora on quedin clars quins comportaments no es toleraran (en base al protocol).

Realitzar accions sensibilitzadores i/o formatives als comandaments intermedis i al personal amb treballadors/es sota la seva responsabilitat.

PROPOSTES D'ACTUACIÓ: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU

Elaborar un manual de comunicació inclusiva.

Crear una base de convocatòria d'oferta pública que es pugui adaptar a cada convocatòria diferent, redactada en llenguatge inclusiu.

Formar el personal de totes les àrees en llenguatge inclusiu, a través de l'Institut Balear de la Dona i prioritant aquelles àrees on es detecta una major necessitat

Formar al personal de Normalització Lingüística en llenguatge inclusiu, a través de l'Institut Balear de la Dona.

Formar al personal de l'àrea de Comunicació en l'ús inclusiu del llenguatge.

Enviar tots els documents a revisió al Institut Balear de la Dona abans de la seva publicació.

Introduir un llenguatge inclusiu a tots els apartats de les webs del Consell

Augmentar el número d'imatges amb presència equilibrada d'ambdós sexes