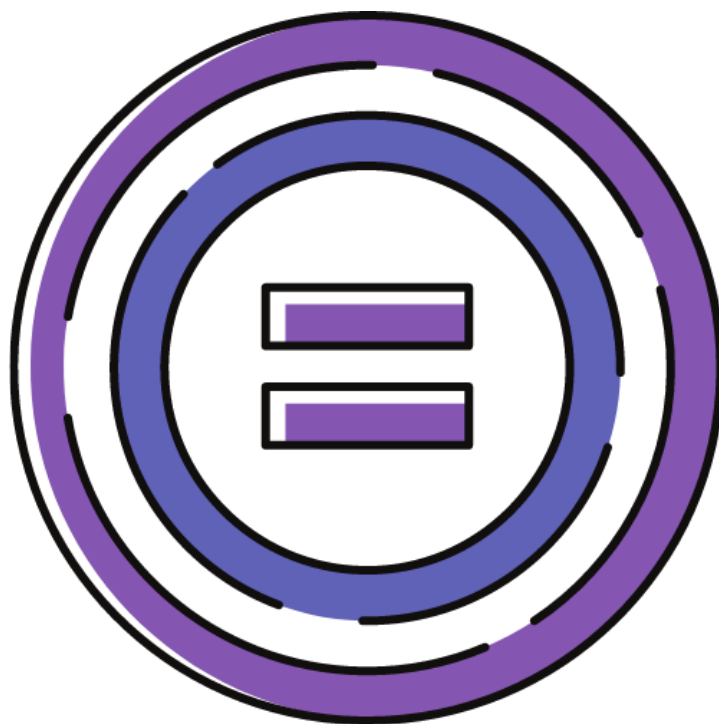




Consell d'Eivissa

II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

PER AL PERSONAL AL SERVEI DEL
CONSELL INSULAR D'EIVISSA



DESEMBRE 2021

ÍNDEX

PRESENTACIÓ I OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	2
ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT	4
COMISSIÓ NEGOCIADORA.....	5
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ.....	7
METODOLOGIA.....	7
RESUM I CONCLUSIONS	8
PLA D'ACCIÓ	11
EIX 1: SELECCIÓ, PROMOCIÓ I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.....	11
EIX 2: FORMACIÓ INTERNA	13
EIX 3: CONDICIONS LABORALS	14
EIX 4: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	16
EIX 5: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.....	18
EIX 6: COMUNICACIÓ NO SEXISTA I LLENGUATGE INCLUSIU.....	20
SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	21
CRONOGRAMA D'ACTUACIÓ	23
ANNEX 1: DEFINICIONS D'INTERÈS.....	27
ANNEX 2: FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	29

PRESENTACIÓ I OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

El **principi d'igualtat de dones i homes** i el **principi no discriminació per raó de sexe** estan recollits en moltes normes jurídiques de diferent nivell.

A nivell internacional, als anys cinquanta del segle XX, l'Organització Internacional del Treball va aprovar el **Conveni 100 sobre Igualtat Retributiva** segons el qual s'ha de remunerar per igual la mà d'obra masculina i femenina per treballs d'igual valor. Posteriorment, al 1978, es signa un dels textos jurídics internacionals més importants, el **Convenció per a la Eliminació de Totes les Formes de Discriminació Envers les Dones (CEDAW)**. L'article 1 d'aquesta convenció defineix la discriminació envers les dones com:

"(...) tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe, que tingui per objecte o resultat, menyscar o anular el coneixement, el goix o l'exercici per part de la dona, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat de l'home i la dona, dels drets humans i les llibertats fonamentals a les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o a qualsevol altra esfera".

Des dels anys setanta, la llavors anomenada Comunitat Econòmica Europea va aprovar una sèrie de directives per avançar cap a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al món laboral. Més tard, l'any 1999, la Unió Europea consagra el principi d'igualtat de dones i homes com un dels seus principis fonamentals i s'estableix que totes les polítiques de la Unió i dels seus Estats membres hauran d'integrar l'objectiu d'eliminar la desigualtat entre homes i dones i promoure la igualtat.

Posteriorment, amb la **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats e igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació**, es reuneix en un únic text les principals disposicions existents fins aleshores en aquest àmbit. Aquesta directiva suposa, a més a més, un gran avenç ja que defineix conceptes fonamentals per la lluita contra la discriminació de les dones al món laboral, com són la discriminació directa i indirecta, l'assetjament sexual i el principi d'igual remuneració. Aquesta legislació europea sobre la igualtat dels sexes constitueix un gran pilar i és jurídicament vinculant per als Estats membres.

A l'Estat espanyol, la igualtat es consagra com un dels principis fonamentals amb l'aprovació de la Constitució de 1978. Concretament, l'article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació. Paral·lelament, l'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. Ja al segle XXI, l'aprovació de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes**, suposà la transposició a l'ordenament jurídic estatal de diverses directives europees, Aquesta llei esdevingué la norma bàsica que regula la promoció de la igualtat, els mecanismes per combatre totes les manifestacions de discriminació per raó de sexe, la prevenció de conductes discriminatòries i la eliminació d'estereotips socials que dificulten avançar cap a una igualtat real i efectiva.

En el marc de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears la Llei 12/2006, de 12 de setembre, per a la Dona, va establir recomanacions i mesures en l'àmbit de l'ús inclusiu del llenguatge i la representació equilibrada de dones i homes, entre d'altres. Aquesta llei, però, es va veure superada i, per tant, derogada per la [Llei 1/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes](#), que incorpora novetats molt rellevants tant per les administracions públiques com per les entitats privades. En aquest sentit, estableix mesures per la elaboració e implementació de polítiques públiques de promoció de la igualtat de gènere i per a la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny de les seves polítiques, així com als estudis i estadístiques que es realitzin, per tal de fer visible el treball i la presència de les dones a la nostra societat.

L'article 44 d'aquesta llei, regula l'**elaboració dels plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques**, així com dels òrgans i entats que en depenen. Aquests plans han de fixar els objectius d'igualtat a assolir així com les estratègies i mesures que han de ser adoptades. D'altra banda, **el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, aprovat pel [Real Decret 5/2015](#), expressa la obligatorietat de les administracions públiques d'elaborar un Pla d'Igualtat a desenvolupar al conveni col·lectiu del personal laboral i/o a l'acord de condicions del personal funcionari aplicable.

Sota aquest marc jurídic, s'aprova de manera definitiva, al si del Ple del Consell Insular d'Eivissa, el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats per al personal al servei del Consell Insular d'Eivissa.



Per dissenyar la estratègia d'actuació d'aquest Pla d'Igualtat, s'ha definit un **objectiu general** i diferents **objectius específics** en funció del eixos d'actuació establerts després de l'elaboració del diagnòstic de situació.

OBJECTIU GENERAL: Assolir la igualtat d'oportunitats i de tracte de dones i homes a la gestió del personal del Consell Insular d'Eivissa.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Garantir el principi de presència equilibrada de dones i homes a totes les categories professionals i a totes els llocs de treball.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Proporcionar formació interna a totes les persones al servei del Consell Insular d'Eivissa en matèria d'igualtat.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Procurar unes condicions laborals equiparables per a tot el personal.

OBJECTIU ESPECÍFIC 4: Assegurar la igualtat d'oportunitats i de tracte per tal que tot el personal gaudeixi dels drets a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

OBJECTIU ESPECÍFIC 5: Proporcionar, a tot el personal, un entorn lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe.

OBJECTIU ESPECÍFIC 6: Impulsar una comunicació no sexista i un ús inclusiu del llenguatge.

ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT

El **Consell Insular d'Eivissa** és la més alta institució de govern de l'illa d'Eivissa, amb poder normatiu i executiu. La seva activitat abasta tota la illa d'Eivissa. Té fins a **18 centres de treball**, ubicats als diferents municipis de l'illa, on treballen un total de 660, de les quals el 61% són dones.

L'origen d'aquesta institució 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 l'edat Moderna fins la derrota de Carles d'Àustria i la promulgació dels Decrets de Nova Planta al 1717.



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. 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, 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. L'any 2011 es va aprovar el I Pla d'Igualtat d'Oportunitats per al personal al servei del Consell Insular d'Eivissa.

El present document correspon, doncs, al **II Pla d'Igualtat d'Oportunitats**, elaborat per continuar impulsant i promocionant la igualtat d'oportunitats de les dones i els homes al servei del Consell Insular d'Eivissa. Té una vigència de quatre anys. Aquest Pla entra en vigor el dia

després de la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears i estarà vigent durant quatre anys, o fins que s'aprovi el III Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

COMISSIÓ NEGOCIADORA

La Comissió Negociadora és l'encarregada de vetllar per la correcta aplicació del Pla d'Igualtat. És l'ens a través del qual el Consell Insular d'Eivissa i la representació legal del personal al seu servei han negociat tant el diagnòstic de situació previ com les mesures que s'integren en el present Pla d'Igualtat.



Per tal que tant el personal funcionari com el personal laboral al servei del Consell Insular d'Eivissa tinguin la representació que els correspon dins d'aquesta comissió, s'ha decidit que participaran en la mateixa una persona en representació de cada sindicat que forma part de la Mesa General de Negociació, i que dependrà de la mateixa. Per tant, la **composició de la Comissió de Negociació** ha quedat de la següent manera:

1. Per part del personal laboral:
 - a. Representant del sindicat Unió General de Treballadors (UGT).
 - b. Representant del Sindicat de Treballadores i Treballadors Intersindical (STEI)
2. Per part del personal funcionari:
 - a. Representant del sindicat Comissions Obreres (CCOO)
 - b. Representant del sindicat Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF)

Per part del Consell Insular d'Eivissa, la representació l'exerceixen els següents càrrecs:

1. Consellera de Benestar Social i Recursos Humans.
2. Direcció Insular de Benestar Social.
3. Cap de Recursos Humans.
4. Responsable d'Igualtat. Cap de l'Oficina de la Dona.

Des d'aquesta Comissió Negociadora s'ha impulsat l'elaboració i aprovació del diagnòstic de situació previ i l'elaboració del II Pla d'Igualtat del Consell. Així mateix, a aquesta Comissió li correspon l'impulsar de l'execució del Pla, la realització del seu seguiment i l'avaluació intermèdia i final del Pla d'Igualtat. S'ha de tenir en compte que l'avaluació final, servirà com a diagnòstic de situació pel següent Pla.

La Presidència d'aquesta Comissió de Negociació correspon a la Consellera de Benestar Social i Recursos Humans, la senyora Carolina Escandell. Correspon a la presidència convocar i presidir les reunions de la Comissió de Negociació.

La Vicepresidència recau en la Direcció Insular de Benestar Social, que actualment correspon al senyor Santiago Mari. Correspon a la Vicepresidència substituir a la Presidència quan aquesta no pugui participar a la Comissió de Negociació degut a deures que corresponen al seu càrrec dins del Consell Insular.

La Secretaria recau en la Responsable d'Igualtat, que actualment és la senyora Tonyi Ferrer. Correspon a la Secretaria prendre acta de totes les reunions de la Comissió de Negociació i assegurar-se que aquesta és signada per totes les persones que hi participen.

DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ



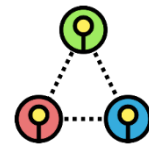
Per a l'elaboració d'un Pla d'Igualtat, és fonamental dur a terme un diagnòstic de situació previ, que ens ajudi a **conèixer la situació de partida**. El diagnòstic de situació ens permet definir els objectius del Pla d'Igualtat i les accions que s'integraran al pla d'acció corresponent.

El diagnòstic de situació realitzat al Consell Insular d'Eivissa 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 seu servei.

Entre els mesos d'octubre de 2020 i març de 2021 s'ha dut a terme aquest procés que ens ha ajudat a determinar la situació de partida, així com a detectar necessitats i aspectes a millorar per tal de garantir la efectiva aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte en la gestió del personal al servei del Consell Insular d'Eivissa. L'anàlisi de dades quantitatives i qualitatives obtingudes en aquest procés, ens ha permès extreure informació precisa per definir els objectius que es persegueixen i a dissenyar i prioritzar les accions concretes que s'han d'aplicar per fer-los.

METODOLOGIA

Per a l'elaboració del diagnòstic de situació, s'ha utilitzat una **triangulació de tècniques d'estudi quantitatiu i qualitatiu**, que integren diferents formes d'exploració per conèixer en profunditat els processos de gestió de personal al si del Consell Insular d'Eivissa i el grau en què s'aplica el principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte en aquests processos.



S'han realitzat un **qüestionari d'opinió a la plantilla**, amb un total de **149 complimentats**. Això representa una **participació del 23%** del total del personal. Aquest ha estat un resultat molt satisfactori, tenint en compte que es tracta d'un qüestionari voluntari i que no tothom disposa de correu electrònic personal on rebre l'enllaç d'accés. Per salvar aquest escull, es va optar per col·locar cartells amb un codi QR diferents centres de treball del Consell Insular d'Eivissa.

El qüestionari es va dividir en tres bolcs de preguntes. Les preguntes del primer bloc corresponien a dades personals relatives a l'edat, sexe i persones a càrrec. El segon bloc es va destinar a preguntes sobre l'aplicació del principi d'igualtat a diferents àmbits de la gestió de personal del Consell. I, per últim, al tercer bloc es van realitzar preguntes relatives a la situació laboral de les persones participants. Es van realitzar un total de 24 preguntes, combinant preguntes tancades i obertes, per tal de poder disposar informació d'anàlisi tant quantitativa com qualitativa.

Adicionalment, s'han realitzat un total de **7 entrevistes en profunditat**. Una al responsable de Recursos Humans, una altra a la responsable d'Igualtat i cinc a les representacions legals de les persones treballadores participants a la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat.

Paral·lelament, s'ha realitzat un **anàlisi de documentació** administrativa molt variada, així com de les diferents pàgines web del Consell Insular d'Eivissa. Així mateix, es va tenir en compte el l

Pla d'Igualtat del Consell Insular d'Eivissa 2011-2013. Això, ens ha permès realitzar l'anàlisi del funcionament de diversos processos interns del Consell però, també, de la comunicació d'aquest tant amb el seu personal com amb la ciutadania en general.

Per últim, s'ha dut a terme un **anàlisi quantitatiu de les dades desagregades per sexe** en funció de diferents variables com la categoria professional, el tipus de personal, l'horari, el centre de treball o l'àmbit de treball, entre d'altres.

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 ens ha proporcionat una visió més completa d'aquests àmbits i ha permès analitzar d'altres on no es disposava d'informació quantitativa. Els àmbits d'actuació en que s'ha basat l'anàlisi han estat els següents:

1. Informació bàsica: Història, estructura orgànica, dimensió i dispersió geogràfica.
2. Gestió de personal: Selecció i accés, promoció i formació interna.
3. Classificació professional i infrarrepresentació.
4. Condicions de treball.
5. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
6. Prevenció en cas d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
7. Comunicació i llenguatge.

A continuació, es presenta un resum de les conclusions d'aquest diagnòstic de situació.

RESUM I CONCLUSIONS

Informació bàsica:

- Estructura:
 - La Presidència del Consell Insular, des del 1979, ha estat a càrrec de 7 homes i, només, 1 dona.
 - El 57% de les Conselleries està en mans d'un home i el 43% en mans d'una dona.
 - El 75% de les Direccions Insulars estan encapçalades per homes i, només, el 25% per dones.
- Dimensió:
 - Hi ha un total de 660 persones al servei del Consell Insular d'Eivissa. El 61% són dones i el 39% són homes.
 - El 52% és personal funcionari i el 48% és personal laboral. Hi ha més paritat entre el personal funcionari que entre el personal laboral ja que el 52% del funcionariat són dones i el 48% són homes. En canvi, fins al 70% del personal laboral són dones i, només el 30% són homes.
- Dispersió:
 - Només el 5% dels centres de treball està equilibrat en quant a presència de dones i homes. El 50% dels centres estan feminitzats i el 45% estan masculinitzats.

Gestió de personal:

- Qüestionari d'opinió:
 - El 73% dels homes i el 49% de les dones que han contestat el qüestionari d'opinió pensa que sí s'aplica el principi d'igualtat d'oportunitats a la gestió de personal.
 - El 38% de les dones i el 27% dels homes no ho sap.
 - Un 13% de dones creu que no s'aplica el principi d'igualtat d'oportunitats a la gestió de personal (tot dones i cap home).
- Selecció i accés:
 - Els tribunals de selecció són majoritàriament paritaris.
 - Es pot millorar l'ús inclusiu del llenguatge a les bases de les convocatòries d'oferta pública.
 - Entorn al 70% de les contractacions temporals, ja siguin per interinitat o per acumulació de tasques, s'han realitzat a dones.
 - Dels contractes realitzats en els últims 4 anys, el 59% s'han realitzat a dones.
- Formació:
 - Manca un Pla de Formació interna on s'estructuri tota l'oferta formativa per al personal.
 - Fins ara, no s'ha realitzat formació en polítiques públiques amb perspectiva de gènere ni en igualtat d'oportunitats i de tracte de dones i homes ni sobre llenguatge inclusiu i comunicació no sexista.
- Promoció:
 - Necessitat d'actualitzar el Pla de Carrera horitzontal.

Classificació professional i infrarrepresentació

- Grups professionals:
 - Personal Laboral: Els grups professionals A1, A2, C1 i C2 estan feminitzats, només el grup AP està equilibrat.
 - Funcionariat: El grup professional C1 està feminitzat, la resta estan equilibrats.
- Departaments:
 - El 50% estan equilibrats, el 37% feminitzats (tres departaments) i el 13% masculinitzats (un departament).
 - Els departaments feminitzats són: "Benestar Social i RRHH", "Cultura, Educació i Patrimoni" i "Promoció Econòmica i Empresarial i Cooperació Municipal".
 - El departament masculinitzat és: "Presidència i Gestió Ambiental".
- Unitats Administratives:
 - El 55% estan feminitzades, el 28% estan masculinitzades i el 17% estan equilibrades.
 - Les Unitats Administratives feminitzades estan relacionades amb àmbits que tradicionalment amb les dones i les masculinitzades amb àmbits relacionats amb els homes. Segregació horitzontal
- Llocs de treball:
 - El 48,65% dels llocs de treball estan feminitzats, el 43,24% estan masculinitzats i només el 8,11% estan equilibrats.
 - Es torna a evidenciar que els llocs de treball feminitzats estan relacionats amb àmbits tradicionalment identificats amb les dones i els masculinitzats amb els homes. Segregació horitzontal.
- Nivell de responsabilitat:
 - Es detecta més paritat als comandaments intermedis (53% dones i 47% homes) que entre ells llocs base (62% dones i 38% homes)

Condicions laborals

- Horaris i règim de torns:
 - L'horari i el règim de torns depèn, sobre tot del centre de treball.
 - L'horari d'oficina i el de torns de 37,5 hores setmanals estan feminitzats.
 - L'horari de tarda i el de torns de 24 hores estan masculinitzats
- Riscos laborals:
 - Manca d'especificació sobre el procediment d'actuació en cas de riscos en situació d'embaràs o lactància al Pla de Prevenció de Riscos Laborals.
- Teletreball:
 - Actualment, s'està negociant el Reglament de Teletreball.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- Qüestionari d'opinió:
 - Gairebé el 60% de les persones (tant dones com homes) considera que es facilita la conciliació.
 - Fins a un 28% de les dones i un 18% dels homes considera que no es facilita la conciliació.
 - Només el 14% de les dones i el 20% dels homes considera que sí coneix totes les mesures de conciliació al seu abast.
- Mesures de conciliació:
 - Durant 2020, el 86% de les sol·licituds de modificació de jornada les han realitzat dones.
 - Hi ha paritat a la sol·licitud d'excedències durant l'any 2020, però les dones al·leguen més sovint que l'excedència és per realitzar tasques de cura, ja sigui a un infant o a un altre familiar.

Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- Qüestionari:
 - El 62% de les persones han contestat que no sabrien a qui o a on dirigir-se en cas de viure una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Protocol de prevenció i actuació:
 - Encara no s'ha aprovat cap protocol de prevenció i actuació en cas de d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Comunicació no sexista

- Documentació administrativa i butlletí de notícies:
 - Es detecta un gran esforç per fer servir un llenguatge inclusiu, però hi ha diferències entre departaments.
 - Necessitat de formar el personal en l'ús inclusiu del llenguatge.
- Pàgines web:
 - S'han de realitzar millores en el llenguatge emprat a les pàgines webs del Consell per tal d'evitar expressions en masculí genèric quan existeixen alternatives més inclusives.

PLA D'ACCIÓ

El Pla d'acció s'ha estructurat en 6 eixos diferents en funció dels resultats obtinguts al diagnòstic. Per a cada eix s'ha establert un objectiu específic i una sèrie d'accions, que conformen l'estratègia del Consell Insular, a aplicar durant els següents quatre anys, per avançar cap a una major igualtat d'oportunitats.

EIX 1: SELECCIÓ, PROMOCIÓ I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL



OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Aconseguir una presència equilibrada de dones i homes a totes les places i categories professionals

Tot i que al Consell Insular d'Eivissa hi ha una majoria de dones treballadores, al diagnòstic de situació es va detectar que hi ha una important **segregació horitzontal**. Tenir en compte els processos de selecció i de promoció al Pla d'Igualtat és fonamental per impulsar una presència equilibrada de dones i homes dins les diferents categories professionals. A continuació, es presenten les diferents mesures d'actuació aprovades per tal d'aconseguir l'objectiu d'aquest eix:

MESURA D'ACTUACIÓ 1.1	INDICADORS	RESPONSABLE
Incorporar una clàusula de acció positiva a les bases de convocatòria de l'oferta d'ocupació, tant per les places fixes com per els borsins i les contractacions temporals com als processos de promoció. Segons aquesta clàusula, a igualtat de condicions de mèrits i capacitats, es seleccionarà el sexe amb menys representació en el lloc de treball que correspongui al procés de selecció.	S'ha inclòs la clàusula d'acció positiva?	Departament de RRHH. Secció de Selecció i Provisió
	N.º de processos selectius on s'ha aplicat la clàusula.	CALENDARITZACIÓ
	N.º i percentatge, desagregat per sexe, de persones que han participat en processos selectius.	1er semestre (puntual)
	N.º i percentatge, desagregat per sexe, de persones efectivament incorporades.	
MESURA D'ACTUACIÓ 1.2	INDICADORS	RESPONSABLE
Incorporar una clàusula, dins d'aquells processos selectius on existeix una prova física específica , on pugui haver-hi una diferència biològica entre homes i dones, segons la qual, es realitzarà una baremació específica per a les dones. Per exemple, es podrà realitzar un increment de la puntuació obtinguda per les dones aspirants en un 10% .	S'ha incorporat la clàusula per a la baremació específica de les dones als processos selectius amb proves físiques?	Departament de RRHH. Secció de Selecció i Provisió
	Número de dones que s'han presentat a processos selectius amb prova física.	CALENDARITZACIÓ
	Número de dones que han superat un procés selectiu amb prova física.	1er semestre (puntual)

MESURA D'ACTUACIÓ 1.3	INDICADORS	RESPONSABLE
<p>Incloure un llenguatge inclusiu a les bases de les convocatòries d'oferta pública d'ocupació.</p> <p>Revisar les bases de les convocatòries d'oferta pública d'ocupació i corregir aquelles expressions en masculí genèric susceptibles de ser substituïdes per altres expressions més inclusives.</p>	S'han actualitzat les bases de convocatòria d'oferta pública per incorporar un llenguatge inclusiu?	Departament de RRHH. Secció de Selecció i Provisió.
	N.º d'expressions corregides.	CALENDARITZACIÓ
	N.º de convocatòries realitzades amb la nova redacció.	1er semestre (puntual)
MESURA D'ACTUACIÓ 1.4	INDICADORS	RESPONSABLE
<p>Aprovar, al si de la Mesa de Negociació Col·lectiva, el nou Pla de Carrera i aplicar-lo.</p>	S'ha aprovat el nou Pla de Carrera?	Departament de RRHH. Cap de Servei.
	Nº de persones, desagregades per sexe, que han promocionat aplicant-hi el Pla de Carrera.	CALENDARITZACIÓ
	Nº de persones que han promocionat a nivells on el seu sexe no arriba al 40%.	2on semestre (puntual)
MESURA D'ACTUACIÓ 1.5	INDICADORS	RESPONSABLE
<p>Realitzar informes estadístics anuals o bianuals, desagregats per sexe, amb les dades d'ocupació per conèixer la evolució de la presència de dones i homes en aquells llocs de treball on actualment tenen una presència inferior al 40%.</p>	Es realitzen informes estadístics anuals o bianuals?	Servei d'Igualtat
	Quins canvis significatius s'han produït d'un informe al següent?	CALENDARITZACIÓ
	Ha augmentat la presència de dones i homes als llocs de treball on, inicialment, tenien una presència inferior al 40%?	4rt, 6è i 8è semestre (puntual)
MESURA D'ACTUACIÓ 1.6	INDICADORS	RESPONSABLE
<p>Realitzar accions sensibilitzadores per lluitar contra els estereotips de gènere a l'hora d'escollir professió.</p> <p>Crear capsules sensibilitzadores per compartir a través de les Xarxes Socials i per donar suport a altres accions que es puguin realitzar a centres formatius o espais similars.</p> <p>Aquesta acció pot desenvolupar-se en coordinació amb el departament de Comunicació.</p>	N.º de càpsules sensibilitzadores creades.	Servei d'Igualtat.
	N.º de visualitzacions de les càpsules sensibilitzadores.	CALENDARITZACIÓ
	N.º d'accions sensibilitzadores als centres formatius o espais similars.	2on, 5è i 8è semestre (puntual)
	N.º i % de participants, desagregats per sexe, a les accions sensibilitzadores.	

EIX 2: FORMACIÓ INTERNA



OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Proporcionar formació interna a totes les persones al servei del Consell Insular d'Eivissa en matèria d'igualtat.

Actualment, s'està organitzant un nou Pla de Formació per al personal al servei del Consell Insular d'Eivissa. La formació interna és fonamental per al desenvolupament professional de treballadores i treballadors. Garantir l'accés a aquesta formació interna és imprescindible per assegurar les mateixes oportunitats de promoció d'unes i altres. Així mateix, la formació en perspectiva de gènere és imprescindible per tal d'impulsar polítiques públiques coherents amb el principi d'igualtat d'oportunitat i de tracte. A continuació, es presenten les mesures d'aquest eix:

MESURA D'ACTUACIÓ 2.1	INDICADORS	RESPONSABLE
Incorporar una clàusula a la licitació del Pla de Formació on s'especifiqui que: <ul style="list-style-type: none"> la formació s'ha d'impartir fent ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista. S'inclouran mòduls sobre igualtat a tots els cursos. Els cursos es realitzaran, preferentment, en horari laboral. De no ser així es compensaran les hores. 	S'ha incorporat la clàusula a la licitació del Pla de Formació?	Departament de RRHH. Responsable de Formació.
	S'ha inclòs un mòdul sobre igualtat a tots els cursos? A quins cursos no s'ha incorporat el mòdul sobre igualtat	CALENDARITZACIÓ
	S'han realitzat els cursos en horari laboral? Quins cursos no s'han realitzat en horari laboral?	2on semestre (puntual)
	N.º i %, desagregats per sexe, de persones participants als cursos en horari laboral i fora de l'horari laboral.	
MESURA D'ACTUACIÓ 2.2	INDICADORS	RESPONSABLE
Incloure cursos per incorporar la perspectiva de gènere a la acció administrativa dins del Pla de Formació Interna. Aquests cursos seran, com a mínim, els següents: <ul style="list-style-type: none"> Comunicació no sexista i llenguatge inclusiu. 	N.º de cursos per incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Formació.	Departament de RRHH. Responsable de Formació.
	Àmbits d'actuació dels cursos de perspectiva de gènere (urbanisme, intervenció social, llenguatge i comunicació...)	CALENDARITZACIÓ

<ul style="list-style-type: none"> • Intervenció Social amb perspectiva de gènere. • Polítiques públiques amb perspectiva de gènere. <p>I tindran les següents característiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seran computables per a la carrera administrativa. • S'oferiran al personal en situació de llicència i/o excedència o en ús d'altres mesures de conciliació. 	N.º i % de participació, desagregat per sexe, per contingut formatiu i departament.	3r semestre (continua)
	N.º i % d'hores de formació, desagregades per sexe.	
	N.º i %, desagregat per sexe, de participants en situació de llicència i/o excedència o en ús d'altres mesures de conciliació.	

EIX 3: CONDICIONS LABORALS



OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Procurar unes condicions laborals equiparables per a tot el personal.

És fonamental que treballadores i treballadors gaudeixin de les mateixes condicions laborals, per tal d'evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta. A continuació, es presenten les accions que corresponen a aquest eix:

MESURA D'ACTUACIÓ 3.1	INDICADORS	RESPONSABLE
<p>Crear un espai d'igualtat al portal de l'empleat. En aquest espai es penjarà material d'interès per al personal. El contingut mínim serà:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protocol de Prevenció Assetjament • Bossa de recursos lingüístics per a la igualtat. • Guia de conciliació. <p>Aquesta acció es realitzarà en coordinació amb el departament d'informàtica.</p>	S'ha creat l'espai d'igualtat a la Intranet?	Departament de RRHH. Responsable de l'Espai de l'empleat.
	Documentació penjada a l'espai d'igualtat.	CALENDARITZACIÓ
	Nº i % de cops, desagregats per sexe, que s'ha accedit a l'Espai d'igualtat.	2on semestre (puntual)
MESURA D'ACTUACIÓ 3.2	INDICADORS	RESPONSABLE
<p>Avaluar i actualitzar l'actual sistema informàtic per tal poder extreure dades anònimes, desagregades per sexe.</p>	<p>Es poden extreure dades de personal, desagregades per sexe?</p>	Departament d'Informàtica.
		CALENDARITZACIÓ
		3er semestre (puntual)

MESURA D'ACTUACIÓ 3.3	INDICADORS	RESPONSABLE
<p>Introduir totes les dades dels contractes de treball al programa informàtic de RRHH, així com possibles modificacions posteriors. Aquesta acció és necessària per tal que, després, des del Servei d'Igualtat es pugi realitzar l'anàlisi pertinent (acció 1.4).</p> <p>Com a mínim és necessari introduir les següents dades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sexe • Edat • Nivell formatiu • Categoria professional • Lloc de treball o plaça • Departament • Data d'incorporació • Permisos, llicències i excedències • Absències • Formacions realitzades • Promocions • Circumstàncies personals i familiars d'acord amb l'article 88 del Real Decret 439/2007, de 30 de març • Salari base, complements salarials, percepcions extrasalarials, primes i incentius. 	S'han introduït les dades necessàries?	Departament de RRHH
	Dades que no s'han pogut introduir i motiu pel qual no s'ha pogut.	4rt semestre (continua)
		CALENDARITZACIÓ
MESURA D'ACTUACIÓ 3.4	INDICADORS	RESPONSABLE
<p>Aprovar, al si de la Mesa de Negociació Col·lectiva, i aplicar, el Reglament de Teletreball.</p>	S'ha aprovat el Reglament de Teletreball?	Departament de RRHH. Cap de Servei.
	N.º i % de persones, desagregades per sexe, que realitzen teletreball.	CALENDARITZACIÓ
	N.º d'hores setmanals que cada persona realitza teletreball, desagregades per sexe.	1er semestre (puntual)
	N.º de persones amb persones a càrrec (segons IRPF), desagregades per sexe, que realitzen teletreball.	

MESURA D'ACTUACIÓ 3.5	INDICADORS	RESPONSABLE
Incloure, dins l' actualització del Pla de Riscos Laborals , el procediment d'actuació en cas d'embaràs o lactància en aquells llocs de treball on aquesta situació suposi un risc.	S'ha actualitzat el Pla de Riscos Laborals?	Responsable de Riscos Laborals.
	N.º de baixes i temps de la baixa, per risc en cas d'embaràs.	CALENDARITZACIÓ
	N.º d'adaptació de Llocs de Treball per situació de risc en cas d'embaràs o lactància.	1er semestre (puntual)
MESURA D'ACTUACIÓ 3.6	INDICADORS	RESPONSABLE
Elaborar un Registre Retributiu del personal laboral per donar compliment a l'article 6 del <i>Real Decreto 902/2020</i> .	S'ha elaborat el Registre Retributiu?	Cap de Recursos Humans
		CALENDARITZACIÓ
		2on semestre (continua)
MESURA D'ACTUACIÓ 3.7	INDICADORS	RESPONSABLE
Elaborar una Auditoria Retributiva del personal laboral per donar compliment a l'article 6 del <i>Real Decreto 902/2020</i> .	S'ha elaborat l'Auditoria Retributiva	Cap de Recursos Humans
	S'han detectat discrepàncies entre dones i homes?	CALENDARITZACIÓ
		3er semestre (puntual)

EIX 4: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT



OBJECTIU ESPECÍFIC 4: Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de tot el personal.

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral és un dret de totes les treballadores i tots els treballadors. Per aconseguir la igualtat real en aquest àmbit és fonamental que els homes es corresponsabilitzin de les tasques de cures i domèstiques que, actualment, encara recauen majoritàriament en les dones. A continuació, es presenten les mesures establertes per aquest eix:

MESURA D'ACTUACIÓ 4.1	INDICADORS	RESPONSABLE
Designar una persona responsable de gestionar les sol·licituds de permisos de conciliació .	S'ha designat una persona responsable de conciliació?	Departament de RRHH. Cap de Servei.

<p>Sempre que alguna persona treballadora tingui dubtes podrà acudir a aquesta persona per aclarir-les. Aquesta persona serà la responsable de vetllar per que les accions d'aquest àmbit es duguin a terme.</p>	<p>Hores mensuals dedicades a tasques de Conciliació.</p>	<p>CALENDARITZACIÓ</p> <p>1er semestre (puntual)</p>
<p>MESURA D'ACTUACIÓ 4.2</p>	<p>INDICADORS</p>	<p>RESPONSABLE</p>
<p>Difondre la Guia de drets de conciliació del Govern Balear i, si fos necessari, adaptar-la.. Aquesta acció es desenvoluparà en coordinació amb el Servei d'Igualtat.</p>	<p>S'ha creat la Guia de Conciliació?</p>	<p>Departament de RRHH. Responsable de Conciliació</p>
	<p>S'ha difós entre el personal la Guia de Conciliació?</p>	<p>CALENDARITZACIÓ</p>
	<p>Mitjans de difusió de la Guia de Conciliació</p>	<p>3er semestre (puntual)</p>
<p>MESURA D'ACTUACIÓ 4.3</p>	<p>INDICADORS</p>	<p>RESPONSABLE</p>
<p>Dissenyar i difondre, accions sensibilitzadores en matèria de conciliació. S'oferirà la participació en aquestes accions al personal directiu i comandaments intermedis amb qualsevol tipus de relació contractual amb el Consell, ja sigui directa o indirecta. És a dir, s'oferirà participar-hi tant al personal directament contractat pel Consell com al personal d'empreses contractades o en concertació pel Consell. Així mateix, es proposarà al personal polític participar en aquestes accions. L'objectiu és que les persones responsable de concedir els permisos de conciliació entenguin la necessitat de les mateixes i que la conciliació no ha d'estar enfrontada amb el correcte desenvolupament de les obligacions laborals del personal. Aquesta acció es portarà a terme en coordinació amb el servei d'igualtat.</p>	<p>N.º d'accions sensibilitzadores sobre conciliació realitzades.</p>	<p>Departament de RRHH. Responsable de Conciliació.</p>
	<p>N.º i % de participants, desagregats per sexe, en les accions sensibilitzadores sobre conciliació.</p>	<p>CALENDARITZACIÓ</p>
	<p>Mitjans de difusió de les accions sensibilitzadores sobre conciliació.</p>	<p>4rt i 8è semestre (puntual)</p>
<p>MESURA D'ACTUACIÓ 4.4</p>	<p>INDICADORS</p>	<p>RESPONSABLE</p>
	<p>N.º de cartells col·locats als centres de treball.</p>	<p>Servei d'Igualtat.</p>

Dissenyar i difondre una campanya (cartells i/o vídeos), anual o bianual, sobre corresponsabilitat. La finalitat és incentivar els homes a corresponsabilitzar-se de les tasques de cures.	N.º de cartells o vídeos compartits a les Xarxes Socials.	CALENDARITZACIÓ
	N.º de visualitzacions dels vídeos a les Xarxes Socials.	5è i 8è semestre (puntual)
MESURA D'ACTUACIÓ 4.5	INDICADORS	RESPONSABLE
Dissenyar una enquesta de satisfacció i de necessitats de conciliació . El disseny es realitzarà en coordinació amb el servei d'Igualtat. Aquesta enquesta es passarà tots els anys o bianualment a tot el personal al servei del Consell. Conèixer les necessitats de conciliació ajudarà al departament de RRHH i a cada un dels departament a organitzar les necessitats de servei. Aquesta mesura es durà a terme en coordinació amb el servei d'Igualtat.	S'ha dissenyat l'enquesta?	Departament de RRHH. Responsable de Conciliació.
	S'ha passat l'enquesta? Quants cops?	CALENDARITZACIÓ
	N.º i percentatges, desagregats per sexe, de persones que han participat.	3è i 6è semestre (puntual)
	Necessitats detectades, desagregades per sexe	
Grau de satisfacció, desagregat per sexe		

EIX 5: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE



OBJECTIU ESPECÍFIC 5: Proporcionar, a tot el personal, un entorn lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe.

La prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe és bàsica per garantir la igualtat d'oportunitat i de tracte entre el personal al servei del Consell d'Eivissa. Les següents mesures d'actuació s'han definit per tal de donar resposta a possibles situacions d'aquest tipus. A continuació, es presenten aquestes mesures:

MESURA D'ACTUACIÓ 5.1	INDICADORS	RESPONSABLE
Elaborar, aprovar, difondre entre el personal i aplicar, quan sigui necessari, un Protocol de Prevenció i Actuació en situació d'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe .	S'ha aprovat el Protocol?	Departament de RRHH. Cap de Servei.
	S'ha difós el Protocol?	CALENDARITZACIÓ
	N.º de vegades que s'ha activat el Protocol.	2on semestre (puntual)
	Com s'han resolt les situacions per les quals es va activar el protocol?	

MESURA D'ACTUACIÓ 5.2	INDICADORS	RESPONSABLE
<p>Impartir accions formatives sobre el procediment d'actuació en situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe específiques per al personal directiu i comandaments intermedis amb qualsevol tipus de relació contractual amb el Consell, ja sigui directa o indirecta. És a dir, s'oferirà participar-hi tant al personal directament contractat pel Consell com al personal d'empreses contractades o en concertació pel Consell. Així mateix, es proposarà al personal polític participar en aquestes accions.</p>	N.º d'accions formatives realitzades.	Servei d'Igualtat
	N.º i % de participants, desagregats per sexe.	CALENDARITZACIÓ 3r i 6è semestre (puntual)
MESURA D'ACTUACIÓ 5.3	INDICADORS	RESPONSABLE
<p>Incorporar, dins del Pla Formatiu del Consell, un curs sobre el procediment d'actuació en situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.</p> <p>Aquest curs s'oferirà a qualsevol tipus de personal amb relació contractual, ja sigui directa o indirecta, amb el Consell.</p>	S'ha inclòs el crus sobre el procediment d'actuació en situacions d'assetjament i per raó de sexe al Pla Formatiu?	Servei d'Igualtat
	Nº de persones i % de persones que han participat en aquest curs (anualment)	CALENDARITZACIÓ 3r semestre (continua)
MESURA D'ACTUACIÓ 5.4	INDICADORS	RESPONSABLE
<p>Dissenyar i difondre una campanya de sensibilització sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe on s'identifiquin els comportaments no tolerats i el procediment d'actuació del protocol.</p> <p>Es col·locaran cartells a tots els centres de treball, es farà un enviament massiu per correu electrònic i es penjarà la campanya a l'Espai d'Igualtat del Portal de l'Empleat. També es podrà compartir per les Xarxes Socials del Consell Insular d'Eivissa.</p> <p>Aquesta acció es realitzarà en coordinació amb Comunicació.</p>	S'ha dissenyat la campanya?	Servei d'Igualtat
	S'ha realitzat un enviament massiu per correu electrònic a tot el personal?	
	S'ha compartit la campanya per les Xarxes Socials?	CALENDARITZACIÓ
	N.º de cops que s'ha compartit la campanya a les Xarxes Socials.	3r i 6è semestre (puntual)
N.º de cartells col·locats als centres de treball.		

EIX 6: COMUNICACIÓ NO SEXISTA I LLENGUATGE INCLUSIU



OBJECTIU ESPECÍFIC 6: Impulsar i afavorir una comunicació no sexista i un llenguatge inclusiu.

La comunicació no sexista i l'ús inclusiu del llenguatge són fonamental per tal de garantir que les dones es senten representades en tota comunicació duta a terme pel Consell Insular d'Eivissa, així com una presència equilibrada de dones i homes a les imatges que es fan servir en aquesta comunicació. A continuació, es presenten les mesures definides per aquest eix:

MESURA D'ACTUACIÓ 6.1	INDICADORS	RESPONSABLE
<p>Crear una bossa de recursos lingüístics, que es penjarà a l'Espai d'Igualtat del Portal de l'Empleat i a la web del Consell Insular d'Eivissa.</p> <p>Aquests recursos lingüístics podran ser manuals i altres documents per fer un ús inclusiu del llenguatge, generats per administracions públiques com el Govern Balear o la Generalitat de Catalunya.</p>	S'ha creat la bossa de recursos lingüístics?	Servei de Normalització Lingüística.
	De quins recursos es disposa?	CALENDARITZACIÓ 2on semestre (continua)
MESURA D'ACTUACIÓ 6.2	INDICADORS	RESPONSABLE
<p>Actualitzar les pàgines web del Consell amb un llenguatge inclusiu. Corregir aquells apartats redactats en masculí genèric amb expressions inclusives.</p> <p>Sempre que, des del Servei de Normalització Lingüística, es detectin expressions no inclusives susceptibles de ser canviades per d'altres més inclusives, es dirigirà al Departament d'Informàtica per tal que aquestes expressions es canviïn.</p>	S'han actualitzat les pàgines web?	Servei de Normalització Lingüística.
	Nº de correccions realitzades a les pàgines web?	CALENDARITZACIÓ 2on semestre (continua)
MESURA D'ACTUACIÓ 6.3	INDICADORS	RESPONSABLE
<p>Elaborar i difondre una campanya de difusió del Pla d'Igualtat.</p>	S'ha elaborat la campanya?	Servei d'Igualtat
	Mitjans de difusió de la campanya.	CALENDARITZACIÓ 1r semestre (puntual)
MESURA D'ACTUACIÓ 6.4	INDICADORS	RESPONSABLE
<p>Difondre els resultats de l'avaluació del Pla.</p>	S'ha difós el resultat de l'avaluació del Pla d'Igualtat al personal del Consell?	Servei d'Igualtat
	Mitjans de difusió dels resultats de l'avaluació del Pla d'Igualtat	CALENDARITZACIÓ 4rt i 8è semestre (Puntual)

SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Paral·lelament a la execució del Pla d'Igualtat és necessari realitzar-ne el seguiment per tal de comprovar que no apareixen obstacles que impedeixin la seva efectiva aplicació. Alhora, un cop s'acabi la vigència del Pla serà necessari realitzar-ne la avaluació per valorar el grau de consecució dels objectius inicialment marcats, així com els resultats i l'impacte de les accions planificades.

El **sistema de seguiment** del Pla d'Igualtat serveix per comprovar el bon funcionament e implantació del Pla. Amb aquest seguiment es busca obtenir informació sobre el procediment d'execució de les mesures previstes. És a dir, es vol conèixer el nivell d'execució de les mesures, l'adequació dels recursos assignats i el compliment del cronograma establert. Tot això ens permetrà detectar possibles dificultats en la implantació de les mesures i corregir-les, en la mesura de lo possible, o, directament, canviar-les per d'altres més adients.

L'**avaluació** del Pla d'Igualtat busca conèixer com s'ha dut a terme tot el desenvolupament del Pla, vol conèixer el grau de compliment de les accions inicialment previstes i com aquestes s'han implementat. Alhora, s'ha de comprovar si s'han aconseguit els objectius previstos, valorant l'adequació dels recursos, metodologies, eines i estratègies utilitzades durant tot el procés. Així doncs, per aquesta avaluació final s'haurà de realitzar una avaluació de resultats, una avaluació de procés i una d'impacte.

Per dur a terme tant el seguiment com l'avaluació del Pla i les seves accions a l'Annex 2 es presenta un exemple de **fitxa de seguiment i avaluació**.

D'aquest procediment de seguiment i avaluació de l'execució del Pla d'Igualtat s'encarregarà la Comissió de Negociació que, a partir de l'aprovació definitiva del Pla, passarà a denominar-se Comissió de Seguiment i Avaluació, però mantindrà la mateixa composició interna. La responsabilitat de vetllar pel bon funcionament del Pla recau sobre la **persona responsable de les polítiques d'igualtat** del Consell Insular d'Eivissa, que podrà delegar aquesta funció de a un càrrec inferior, com pot ser la tècnica d'igualtat.

Cada sis mesos, es reunirà la Comissió de Seguiment i Avaluació on es presentarà l'informe pertinent per la seva aprovació o, si escau, per incorporar modificacions que permetin millorar la execució del Pla. Com que el Pla d'Igualtat té una vigència de 4 anys, aquesta Comissió es reunirà un total de vuit cops durant la implantació del Pla d'Igualtat. Així mateix, per tal de complir amb la [Llei 1/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes](#), es realitzarà una avaluació un cop finalitzat el segon any d'implantació del Pla d'Igualtat i una altra en finalitzar els quatre anys de vigència. Aquesta darrera avaluació, com ja s'ha explicat al començament, servirà com a diagnòstic de situació pel següent Pla d'Igualtat

Així doncs, per dur a terme el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat es realitzaran les següents accions:

1. Supervisar la aplicació de cada mesura de manera individualitzada, a través de la persona o departament responsable de la seva execució i dels indicadors definits durant el disseny de les mesures d'actuació¹.
2. Elaborar un informe de seguiment o d'avaluació, on es resumirà tota la informació sobre la execució de les accions i s'indicarà quines accions estan sent executades, quines van endarrerides, si hi ha alguna àrea amb més dificultats que altres per executar les accions que li pertocuen, quins són els obstacles que s'estan presentant i possibles solucions per millorar la implantació de les accions.
3. Presentar i aprovar l'informe corresponent a la Comissió de Seguiment i Avaluació per tal d'aprovar la seva fitxa, així com possibles modificacions en les accions.

¹ A l'Annex 2 es troba la fitxa de seguiment.

CRONOGRAMA D'ACTUACIÓ

MESURA D'ACTUACIÓ	1r semestre	2on semestre	3r semestre	4rt semestre	5è semestre	6è semestre	7è semestre	8è semestre
1.1 Incorporar una clàusula de discriminació positiva a les bases de convocatòria de l'oferta d'ocupació								
1.2 Realitzar una baremació específica per a les dones en processos selectius amb proves físiques								
1.3 Incloure un llenguatge inclusiu a les bases de les convocatòries d'oferta pública d'ocupació								
1.4 Aprovar el nou Pla de Carrera i aplicar-lo								
1.5 Realitzar informes estadístics anuals o bianuals								
1.6 Realitzar accions sensibilitzadores per lluitar contra els estereotips de gènere a l'hora d'escollir professió								
2.1 Incorporar una clàusula a la licitació del Pla de Formació								

2.2 Incloure cursos per incorporar la perspectiva de gènere a la acció administrativa dins del Pla de Formació Interna.								
3.1 Crear un espai d'igualtat al portal de l'empleat								
3.2 Avaluar i actualitzar l'actual sistema informàtic								
3.3 Introduir les dades dels contractes de treball al sistema informàtic								
3.4 Aprovar el Reglament de Teletreball								
3.5 Actualització del Pla de Riscos Laborals								
3.6 Elaborar un Registre Retributiu del personal laboral								
3.7 Elaborar una Auditoria Retributiva del personal laboral								
4.1 Designar una persona responsable de gestionar les sol·licituds de permisos de conciliació.								

4.2 Adaptar i difondre la Guia estatal de drets de conciliació o crear una nova guia on s'incorporin tots els drets de conciliació del Consell Insular.								
4.3 Dissenyar i difondre accions sensibilitzadores en matèria de conciliació								
4.4 Dissenyar i difondre una campanya (cartells i/o vídeos) sobre corresponsabilitat.								
4.5 Dissenyar, i difondre anual o bianualment, una enquesta de satisfacció i de necessitats de conciliació.								
5.1 Aprovar un Protocol de Prevenció i Actuació en situació d'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe								
5.2 Impartir accions formatives sobre el procediment d'actuació en situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe al personal directiu i comandaments intermedis								
5.3 Incorporar al Pla de Formació del Consell un curs per a tot el personal sobre el procediment d'actuació en situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe								

5.4 Dissenyar i difondre una campanya de sensibilització sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe								
6.1 Crear una bossa de recursos lingüístics								
6.2 Actualitzar les pàgines web del Consell amb un llenguatge inclusiu								
6.3 Elaborar i difondre una campanya de difusió del Pla d'Igualtat								
6.4 Difondre els resultats de l'avaluació del Pla d'Igualtat								

ANNEX 1: DEFINICIONS D'INTERÈS

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 integritat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Un exemple clar és la discriminació per embaràs o maternitat.

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, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant u ofensiu.

COMUNICACIÓ NO SEXISTA: El llenguatge en sí no és sexista, sinó ho és l'ús que en fem d'ell. Una comunicació no sexista fuig dels estereotips tradicionals i busca representar la diversitat de rols i d'expressions de gènere presents a la nostra societat.

CONCILIACIÓ: Conciliar la vida personal, familiar i laboral és un dret i una condició fonamental per garantir la igualtat real de dones i homes. Les mesures de conciliació poden permetre a qualsevol persona, independentment del seu sexe, pugui mantenir al mateix temps una carrera professional plena i exercir el dret al desenvolupament ple de la seva personalitat, al lleure i a la cura familiar.

CORRESPONSABILITAT: Aquest terme fa referència a la responsabilitat compartida en una situació o actuació determinada entre dues o més persones. En el cas que ens ocupa, es refereix a la responsabilitat que han d'assumir homes i dones en les tasques domèstiques i de cura, que tradicionalment han recaigut només sobre les dones.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA: Es considera discriminació per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en funció del seu sexe, de manera menys favorable que una altra persona de l'altre sexe en situació comparable. Es considera discriminació tota ordre de discriminar, així com l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA: Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri, norma o pràctica, aparentment neutra, posa a persones d'un sexe en desavantatge respecte a altres persones, excepte que es pugi justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per arribar a aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

DISCRIMINACIÓ/ACCIÓ POSITIVA: Mesures específiques en favor de les dones, per aconseguir corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures seran aplicables mentre es doni aquesta situació, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu que es persegueix en cada cas.

ESTEREOTIPS DE GÈNERE: Idees i creences acceptades a la nostra societat sobre com han de ser i actuar les dones i els homes, determinant les expectatives socials sobre les unes i els altres. Aquests estereotips de gènere defineixen com s'espera que ens comportem en funció del nostre sexe.

GÈNERE: Conjunt de característiques socials, culturals, polítiques i psicològiques construïdes socioculturalment i que la societat assigna a les persones de manera diferenciades, com a pròpies dels homes i de les dones.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DE TRACTE: Aquest principi, que s'integra dins la Llei Orgànica 3/2007, suposa tota absència de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe o per qualsevol altra circumstància personal o social vinculada al sexe, especialment les derivades de la maternitat, l'estat civil i l'assumpció d'obligacions familiars.

PERSPECTIVA DE GÈNERE: Abordar una situació, norma o pràctica a través de la perspectiva de gènere vol dir tenir en compte com aquesta pot afectar o quines conseqüències pot tenir en dones i homes.

PRESÈNCIA O COMPOSICIÓ EQUILIBRADA: S'entén que hi ha presència equilibrada de dones i homes quan, al conjunt de referència, les persones de cada sexe no superen el 60% ni són menys del 40%.

SEGREGACIÓ VERTICAL: Aquesta expressió fa referència a les dificultats que tenen les dones a accedir a llocs de responsabilitat i de presa de decisions en l'àmbit laboral. Una altra expressió per a aquesta situació és el sostre de vidre,

SEGREGACIÓ HORIZONTAL: Aquesta expressió posa en evidència les diferències en les contractacions en alguns sectors i llocs de treball, provocant la masculinització o feminització d'aquests. Un exemple típic és el taller mecànic, on tots els mecànics solen ser homes i l'administració la porten dones.

ANNEX 2: FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

EXEMPLE DE FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES ACCIONS						
Acció N.º						
Responsable						
Data d'aplicació						
SEGUIMENT						
Data de seguiment	1r	2on	3r	4 ^{rt}	5è	6è
INDICADORS DE SEGUIMENT						
Indicadors de seguiment	1r seguiment	2on seguiment	3r seguiment	4 ^{rt} seguiment	5è seguiment	6è seguiment
AVALUACIÓ INTERMÈDIA I FINAL						
Data avaluació	Intermèdia:			Final:		
Nivell de l'execució	PENDENT		EN EXECUCIÓ		FINALITZADA	
INDICADORS DE RESULTAT	MOTIUS		Intermèdia		Final	
Motiu/s pel/s quals no s'ha iniciat o completat l'acció	Falta de recursos humans					
	Falta de recursos econòmics					
	Falta de recursos materials					
	Falta de temps					
	Descoordinació entre departaments					
	Altres motius (especificar)					
INDICADORS DE PROCÉS	Intermèdia			Final		
Adequació de los recursos assignats						
Obstacles i dificultats en la aplicació de les accions						
Solucions adoptades						
INDICADORS D'IMPACTE	Intermèdia			Final		
Se han reduït les desigualtats?						
Millores produïdes						
S'han assolit els objectius proposats?						

