

AJUNTAMENT DE SON SERVERA
I PLA D'IGUALTAT DE
L'AJUNTAMENT DE SON
SERVERA

12 Juliol 2018



Ajuntament de Son Servera

Amb el patrocini de:

 Direcció Insular d'Igualtat
Departament de
Participació Ciutadana i Presidència
Consell de Mallorca



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	2
2. COMPROMÍS I MARC NORMATIU	3
3. FASES DE REALITZACIÓ	5
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ	6
5. VIGÈNCIA DEL PLA	6
6. PUBLICITAT DEL PLA	6
7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA	6
8. OBJECTIUS GENERALS I PROGRAMA D'ACTUACIONS	7

1. INTRODUCCIÓ

Un pla d'igualtat configura una política global d'igualtat efectiva de dones i homes i expressa la voluntat institucional així com també compromet a les persones responsables, en els seus respectius àmbits d'actuació, a treballar per la igualtat efectiva de dones i homes.

L'objectiu general del Pla d'igualtat és aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes a l'**Ajuntament de Son Servera** i preparar l'enfocament cap al Pla estratègic.

L'Ajuntament de Son Servera contempla el present Pla d'igualtat com a un document que emmarca part del compromís de l'Ajuntament cap a la igualtat efectiva entre homes i dones que, juntament amb el futur Pla d'igualtat estratègic es donarà sentit unificat i reforçarà les polítiques d'igualtat que es dinamitzen des de l'Ajuntament des de fa anys.

Per això, l'**Ajuntament de Son Servera** desenvoluparà totes les mesures que siguin necessàries per a garantir la perspectiva de gener dins la gestió interna i de gestió municipal de l'Ajuntament, aplicant accions positives per aconseguir corregir aquelles situacions de discriminació o desigualtat que s'hagin detectat en el Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat, a partir de:

- L'establiment d'una comissió inter-departamental, anomenada *Comissió permanent d'igualtat*, encarregada de la planificació, implementació, així com de fer el seguiment i l'avaluació, del Pla d'igualtat.
- La inclusió d'una dotació econòmica que garanteixi la implementació de les accions, mesures i actuacions contingudes al Pla.
- L'aprovació del Pla d'igualtat a la plenària de l'Ajuntament.
- La publicació i informació a tot l'entorn de l'Ajuntament (interna i externament) sobre la realització i implementació d'aquest Pla d'igualtat.

2. COMPROMÍS I MARC NORMATIU

L'Ajuntament de Son Servera ha treballat des de fa anys per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a través de diverses accions encaminades cap a la població i cap a les persones que fan feina a l'Ajuntament amb accions puntuals.

Arrel del reconeixement institucional i públic de l'existència de desigualtats efectives entre homes i dones als diferents àmbits tant social, cultural, econòmic, polític, esportiu, etc., al llarg del temps ha anat sorgint legislació que aporta un marc referencial dins el qual s'ha de treballar en pro de la igualtat real i efectiva a través d'eines com els plans d'igualtat. Alguns antecedents legals que emmarquen el compromís de l'Ajuntament de **Son Servera** són:

- Constitució Espanyola de 1978, destacant l'article 14 on es proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe i l'article 9.2 on es contempla l'obligació dels poders públics a promoure les condicions per a que la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives.
 - La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, als principis ja estableix que el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics i que les administracions públiques ho integraran, de forma activa, a l'adopció i execució de les disposicions normatives, respecte de la definició i pressuposts de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats. La Llei d'Igualtat desenvolupa polítiques públiques i internes al llarg del seu articulat.
 - A la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears, s'inclouen com a àmbit d'aplicació l'administració local.
 - La Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local; en les matèries de promoció de la igualtat d'oportunitats i de prevenció de la violència masclista.
 - Plans estratègics desenvolupats a nivell del Govern de les Illes Balears i el Consell de Mallorca.
- [...]

D'acord amb l'exposició anterior, des de l'Ajuntament de Son Servera s'han impulsat l'elaboració del Pla d'Igualtat com a compromís ferm de la incorporació de la perspectiva de gènere; la correcció de desigualtats; l'establiment de pautes per evitar situacions; i per a contribuir a una societat més respectuosa.

L'abast i, per tant, les persones beneficiades del present compromís inclou:



- a) El personal de l'Ajuntament de Son Servera a través del Pla d'Igualtat.
- b) Les persones que viuen de fet i dret al municipi de Son Servera, a través de l'aplicació de la perspectiva de gènere dins la gestió interna (no inclou àmbit municipal)

El desenvolupament del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Son Servera suposarà un benefici no només a nivell intern sinó que, a més, projectarà al desenvolupament dels serveis oferts a la ciutadania i a la gestió interna de l'Ajuntament de Son Servera influències i sinèrgies positives amb altres grups d'interès.

3. FASES DE REALITZACIÓ

Per arribar a la realització del Pla d'Igualtat de l'**Ajuntament de Son Servera** s'ha desenvolupat una fase prèvia de diagnòstic de la situació de partida de dones i homes en la institució.

El diagnòstic s'ha realitzat a partir de l'anàlisi de la informació quantitativa i qualitativa aportada per l'ajuntament en matèria de:

Dades característiques de la plantilla
Accés, selecció i promoció
Formació
Conciliació
Assetjament, salut laboral i exclusió
Ús no discriminatori del llenguatge, comunicació i publicitat
Representació i participació

Per tant, existeix un document de Diagnosi que realitza una descripció i anàlisi des de la perspectiva de gènere i en base a la legislació en matèria d'Igualtat (Llei 11/2016) de la situació (veure document Diagnosi) de l'Ajuntament. La informació recollida a la fase de diagnòstic està emmarcada temporalment dins el 2018.

El document de Pla d'Igualtat es formula en base a les debilitats detectades a la diagnosi prèvia. Les accions resultants estan encaminades al compliment de la legislació vigent en matèria de igualtat i a la millora de les condicions laborals del personal. La prioritat de les accions s'ha establert en funció de:

- Requisits legals, i / o; (*prioritat A*)
- Debilitats detectades en el diagnòstic, i / o; (*prioritat M*)
- Millores a dur a terme respecte al que estableix actualment amb repercussió transversal o de la major part del personal. (*prioritat B*)

Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat, és bàsica la realització d'un seguiment i avaluació del seu compliment.

.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'àmbit d'aplicació del present Pla d'Igualtat es circumscriu a tota la plantilla de l'**Ajuntament de Son Servera** en tots els centres de la feina i en aquells centres on en un futur pogués desenvolupar la seva activitat.

5. VIGÈNCIA DEL PLA

El present Pla, conjunt de mesures ordenades i orientades a aconseguir els objectius que es concreten en el mateix, entenen les parts que el seu contingut s'haurà de renovar transcorreguts quatre anys des de la seva signatura.

Acabat el termini, es mantindrà vigent fins que no es renovi o se n'acordi un altre, sent la Comissió d'Igualtat del Pla d'Igualtat la que gestiona fins aprovació.

6. PUBLICITAT DEL PLA

El present Pla d'Igualtat estarà a disposició dels treballadors i treballadores i dels seus òrgans de representació, igualment es potenciarà la difusió interna i coneixement per part del personal sobre els continguts d'aquest Pla d'Igualtat.

7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

Tot el desenvolupament del Pla d'Igualtat serà supervisat i dinamitzat per part de la Comissió permanent d'igualtat a través de les reunions de seguiment i implicant a les parts necessàries de l'Ajuntament per assolir els objectius/compromisos fixats.

A través de les persones/càrrecs "responsables" designats dins el Pla s'impulsaran les accions acordades en els termes i condicions que recull el Pla.

Per tant,:

- a) L'impuls respecte de l'execució de les accions correspon als càrrecs designats al Pla.
- b) La recollida d'informació dels indicadors acordats al Pla correspon als càrrecs designats.
- c) La supervisió del conjunt del Pla correspon a la Comissió d'Igualtat.
- d) L'avaluació del Pla correspon a la Comissió d'Igualtat.

Es contempla la realització d'una avaluació del Pla d'Igualtat cada dos anys, aquesta avaluació té com a objectius:

- a) Valorar el grau d'implantació del Pla.
- b) Valorar l'efectivitat o impacte de les accions implantades a través de les eines que consideri oportunes i a partir de l'anàlisi de dades (indicadors i altres).

Si la valoració no assoleix un grau de compliment i d'efectivitat adient, s'hauran d'establir mesures correctores.

S'aixecarà acta en cadascuna de les reunions a través de les quals es podrà fer el seguiment i avaluació del Pla. En qualsevol moment la Comissió d'Igualtat podrà decidir un altre tipus d'informes / eines de seguiment i avaluació.

8. OBJECTIUS GENERALS I PROGRAMA D'ACTUACIONS

D'acord amb els principis i requisits derivats de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes i la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears, es realitzen les propostes del Pla.

El programa d'actuacions té una doble finalitat, d'una banda, definir les mesures correctores de les desigualtats existents i de l'altra, mesures de prevenció enfocades a garantir que tots els processos que es realitzen a l'empresa tenen integrat el principi d'igualtat entre dones i homes.

Els objectius generals del Pla d'Igualtat de l'**Ajuntament de Son Servera** són els següents:

1. *Impulsar la implementació de la perspectiva de gènere a tots els departaments de l'Ajuntament*
2. *Aconseguir una representació equilibrada de dones i d'homes, en tots els àmbits i nivells de participació i de presa de decisions.*
3. *Integrar la perspectiva de gènere als processos relacionats amb la gestió del personal.*
4. *Dissenyar una política d'igualtat integrada en la seguretat i salut (articles 45-46, Llei 11/2016)*
5. *Promoure una cultura de corresponsabilitat així com una distribució equitativa de les responsabilitats familiars, a l'àmbit laboral i a la presa de decisions (articles 51 i 52, Llei 11/2016)*
6. *Promoure i consolidar una comunicació interna i externa, escrita, verbal i visual, no sexista.*

Amb l'objectiu de poder concretar s'han dissenyat uns programes d'actuació per cada objectiu general.

El programa d'actuacions a l'**Ajuntament de Son Servera** és el següent:

Objectiu general -1

Impulsar la implementació de la perspectiva de gènere a tots els departaments de l'Ajuntament

Objectius específics

- Crear els organismes que garanteixen la supervisió i seguiment del Pla d'Igualtat. Comissió d'Igualtat.
- Conèixer i impulsar els requisits de la Llei 11/2016 a tots els àmbits de l'Ajuntament de Son Servera.

Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
1.1. Creació de la Comissió permanent d'Igualtat i el reglament de funcionament així com reunions de seguiment i avaluació.	A	Impulsa Regidoria de SS i gestiona Secretaria/Intervenció	Hores de dedicació del personal relacionat	Des de l'inici del Pla	Actes de reunió
1.2. Formació dels requisits aplicables a tots els departaments (formació enfocada a càrrecs polítics i caps de departament)	A	Impulsa Regidoria de SS i gestiona Batlia	Hores personal assistent Cost formació	Des de l'inici del Pla	Assistència a la formació



Objectiu general -2

Aconseguir una representació equilibrada de dones i d'homes, en tots els àmbits i nivells de participació i de presa de decisions.

Objectius específics

- Promoure una representació equilibrada de dones i homes en tota l'estructura vertical i horitzontal.
- Promoure la participació equilibrada de dones i d'homes en els processos de presa de decisions.

Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
2.1 Incorporar en tots el reglaments interns de funcionament de l'Ajuntament, l'obligació de respectar el principi de presència o composició equilibrada de dones i homes en tots els òrgans, comissions, consells, etc. amb capacitat decisòria (exemple: composició de jurats, etc.) (article 4 Llei 11/2016)	A	Secretaria Dpt. Personal Comissió Igualtat	Hores de redacció de les pautes generals Incloure a la formació	Des de l'inici del Pla	% de comissions, etc amb composició equilibrada

Objectiu general - 3

Integrar la perspectiva de gènere als processos relacionats amb la gestió del personal

Objectius específics

- Disposar d'un procediment de selecció i reclutament objectiu i neutral, que procuri la incorporació a la plantilla de l'Ajuntament, en condicions d'igualtat, a dones i a homes.
- Conèixer i analitzar, des de una perspectiva de gènere, els articles vinculats a la Llei 11/2016
- Incorporar la igualtat efectiva de dones i homes en la política formativa de l'Ajuntament.

Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
<p>3.1. Incorporar en el Pla de formació de l'Ajuntament, un curs bàsic de formació en igualtat i no discriminació per raó de sexe, obligatori per a la totalitat del personal, funcionari i laboral . (Article 25, Llei 11/2016)</p> <p>Nota1: Establir anualment la planificació de la formació. Nota 2: conceptes bàsics que ha d'incloure la formació són: coresponsabilitat i conciliació; ús de llenguatge no sexista; assetjament; etc. La formació és una eina transversal.</p>	A	Comissió d'Igualtat Dpt. Personal	Hores de dedicació per a la planificació Hores del personal que assisteix a la formació Cost de la formació	Formació anual	Assistència a la formació per perfils
<p>3.2. Implementar els requisits legals associats a l'àrea de gestió de personal dins l'ajuntament.</p>	A	Dpt. Personal	Hores de dedicació per a l'actualització de les dades	Des de l'inici del Pla	Informe anual de l'aplicació dels diferents requisits aplicables.



3.3. Ampliar la informació de la plantilla a través d'un qüestionari	B	Dpt. Personal	Hores de realització i actualització de les dades. Hores relacionades amb l'anàlisi.	Durant el primer any del Pla	Informe resultats i accions associades (si aplica)
---	---	---------------	--	------------------------------	--

Objectiu general -4

Promoure una cultura de corresponsabilitat així com una distribució equitativa de les responsabilitats familiars, a l'àmbit laboral i a la presa de decisions (articles 51 i 52, Llei 11/2016)

Objectius específics

- Desenvolupar campanyes informatives i de sensibilització en matèria de conciliació i corresponsabilitat

Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
4.1.Dinamitzar i promocionar accions relacionades amb les mesures de conciliació i la cultura de la coresponsabilitat.	B	Dpt. Personal/comissió d'igualtat	En funció de l'acció concreta (pressupost)	Des de l'inici del Pla.	Quantitat d'accions /any Estadístiques ús mesures conciliació

Objectiu general - 5

Dissenyar una política d'igualtat integrada en la seguretat i salut (articles 45-46, Llei 11/2016)

Objectius específics

- Incorporar la perspectiva de gènere a l'acció preventiva en matèria de seguretat i salut, per tal de permetre detectar les possibles diferències entre homes i dones respecte de les conseqüències en els riscos i salut laboral.
- Informar i sensibilitzar al personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe .

Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
5.1 Revisar i comunicar un protocol d'actuació i difusió del mateix entre la plantilla. Realitzar seguiment de l'efectivitat del mateix.	A	Comissió Igualtat	Hores de dedicació	Dins el primer any del Pla	% personal de l'Ajuntament que coneix el protocol Denúncies en matèria d'assetjament /any

Objectiu general - 6

Promoure i consolidar una comunicació interna i externa, escrita, verbal i visual, no sexista.

Objectius específics

- Disposar de recursos que guiïn en l'ús i tractament no sexista de la informació i la comunicació (llenguatge e imatge no sexistes) que possibilitin eliminar les pràctiques comunicatives sexistes de l'Ajuntament.
- Desenvolupar accions comunicatives tendents a sensibilitzar en matèria d'igualtat i no discriminació per raó de sexe.

Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
6.1. Difondre recomanacions entre el personal de l'Ajuntament, per a reduir els usos sexistes en la documentació municipal.	M	Comissió d'Igualtat	Hores de dedicació	Anualment des de la difusió del punt 6.1.	1 comunicació anual com a mínim
6.2. Procés d'adaptació progressiu en relació a l'ús de llenguatge no sexista entre la documentació externa i interna .	M	Comissió d'Igualtat	Hores de dedicació	A partir del segon any	% exemples no adaptats en relació als revisats

Totes les accions seran supervisades per part de la Comissió d'Igualtat.

Aquest document és aprovat per Junta de Govern i per Plenària de l'Ajuntament com a compromís de desenvolupament.

Son Servera, xxx de xxxxxxxxxx de 2018