

I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Manacor

Aprovat dia 9 de juliol de 2018 en Sessió de Ple

I PLA D'IGUALTAT INTERN DE L'AJUNTAMENT DE MANACOR



AMB LA COL·LABORACIÓ 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.....	5
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 tota la ciutadania.

L'objectiu general del Pla d'Igualtat es aconseguir la igualtat efectiva de tota la plantilla de l'Ajuntament de Manacor i de tota la població manacorina i preparar l'enfocament cap al Pla estratègic.

Per això, l'Ajuntament de Manacor pretén desenvolupar totes les mesures que siguin necessàries per a garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en la política 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 interdepartamental, anomenada Grup de feina del Pla d'Igualtat, encarregada de la planificació, la implementació, 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 sessió plenària de l'Ajuntament.
- La publicació i informació a tot l'entorn de l'Ajuntament (intern i extern) sobre la realització i implementació d'aquest Pla d'Igualtat.

2. COMPROMÍS I MARC NORMATIU

L'Ajuntament de Manacor ha treballat des de fa anys per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a través de diverses accions adreçades a la població i a les persones que fan feina a l'Ajuntament, i també accions encaminades a l'eliminació de la violència masclista.

Alguns antecedents legals que emmarquen el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Manacor són:

- La Constitució espanyola de 1978. En destaca 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 preveu l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra sigui real i efectiva.
- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. En els principis ja estableix que el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes ha d'informar, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics i que les administracions públiques l'han d'integrar, de forma activa, en 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.
- La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears. S'hi inclou 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.
- Legislació en matèria laboral.
- Plans estratègics desenvolupats pel Govern de les Illes Balears i el Consell de Mallorca.

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

Es beneficia d'aquest compromís:

- a) El personal de l'Ajuntament de Manacor, a través del Pla d'Igualtat.
- b) La població manacorina, a través de les polítiques públiques en matèria d'igualtat i, de forma extensiva i transversal, gràcies a l'aplicació de les accions que desenvolupi l'Ajuntament de Manacor a través del Pla d'Igualtat intern.

El desenvolupament del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Manacor suposa no tan sols una millora de la gestió interna de l'Ajuntament i de les condicions amb les que hi treballa el seu personal, sinó que, a més, la incorporació de la perspectiva de gènere a totes les àrees millorarà també tots els serveis oferts a la ciutadania i afavorirà sinèrgies positives amb altres grups d'interès.

3. FASES DE REALITZACIÓ

Per arribar a la realització del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Manacor 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 aquestes matèries:

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 de la situació de l'Ajuntament des de la perspectiva de gènere i d'acord amb la legislació en matèria d'igualtat (Llei 11/2016).

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

- Requisits legals (*prioritat alta: A*)
- Debilitats detectades en el diagnòstic (*prioritat mitjana: M*)
- Millores a dur a terme amb repercussió transversal o de la major part del personal (*prioritat baixa: B*)

Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat, és bàsic fer-ne un seguiment i avaluació del compliment.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'àmbit d'aplicació d'aquest Pla d'Igualtat se circumscriu a tota la plantilla de l'Ajuntament de Manacor en tots els centres en què desenvolupi la seva activitat.

5. VIGÈNCIA DEL PLA

Aquest Pla, entès com el conjunt de mesures ordenades i orientades a aconseguir els objectius que s'hi concreten, s'ha de renovar transcorreguts quatre anys des de la data d'aprovació.

Acabat el termini, es manté vigent fins que no es renovi o se n'acordi un altre, i és la Comissió Permanent d'Igualtat del Pla d'Igualtat la que ha d'aprovar-ne la pròrroga o negociació.

6. PUBLICITAT DEL PLA

El Pla d'Igualtat ha d'estar a disposició del personal de l'Ajuntament i dels seus òrgans de representació. Igualment s'ha de potenciar entre el personal la difusió i el coneixement dels continguts d'aquest Pla d'Igualtat.

7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

La Comissió Permanent d'Igualtat ha de supervisar i dinamitzar tot el desenvolupament del Pla d'Igualtat mitjançant les reunions de seguiment i ha d'implicar-hi les parts necessàries de l'Ajuntament per assolir els objectius i compromisos fixats.

La Comissió Permanent d'Igualtat ha d'estar regulada amb el seu propi reglament de funcionament, que s'ha de crear posteriorment a l'aprovació d'aquest Pla.

Cada part responsable designada dins el Pla ha d'impulsar les accions corresponents acordades en els termes i condicions que recull el Pla.

Per tant:

- a) L'impuls respecte de l'execució de les accions correspon a les àrees municipals designades al Pla.
- b) La recollida d'informació dels indicadors acordats al Pla correspon a les àrees municipals designades.

I Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Manacor

- c) La supervisió del conjunt del Pla correspon a la Comissió Permanent d'Igualtat.
- d) L'avaluació del Pla correspon a la Comissió Permanent d'Igualtat.

Es preveu realitzar 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 es considerin 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'han d'establir mesures correctores.

S'ha d'estendre acta de cada reunió, que ha de servir per fer el seguiment i avaluació del Pla. En qualsevol moment la Comissió Permanent d'Igualtat pot decidir un altre tipus d'informes o eines de seguiment i avaluació.

8. OBJECTIUS GENERALS I PROGRAMA D'ACTUACIONS

Les propostes del Pla es realitzen d'acord amb els principis i requisits derivats de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a 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.

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 Manacor són els següents:

1. Aconseguir una representació equilibrada de dones i d'homes, en tots els àmbits i nivells de participació i de presa de decisions.
2. Integrar la perspectiva de gènere als processos relacionats amb la gestió del personal.
3. Dissenyar una política d'igualtat integrada en la seguretat i salut (articles 45 i 46 de la Llei 11/2016).
4. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents àrees d'intervenció de l'Ajuntament.
5. Promoure i consolidar una comunicació no sexista.
6. Crear la Comissió Permanent d'Igualtat.

Amb l'objectiu de concretar, s'han dissenyat uns programes d'actuació per a cada objectiu general. El programa d'actuacions a l'Ajuntament de Manacor és el següent:

1. 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
1.1. Incorporar en tots el reglaments i documentació interna 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 (per exemple: composició de jurats, etc.) (article 4, Llei 11/2016).	A	Secretaria/Intervenció	Temps de dedicació per a la realització i recollida d'informació relacionada	Des de l'inici del Pla	% d'òrgans i control de la composició

2. 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.
- Incorporar la igualtat efectiva de dones i homes en la política formativa de l'Ajuntament.
- Establir els indicadors de control i d'aportació d'informació en relació a la plantilla. Dades desagregades per sexe.
- 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).

Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
2.1.Elaborar càpsules informatives entre el personal: a) per informar de les mesures de conciliació així com els mecanismes per gestionar-ho. b) per fomentar les bones pràctiques en matèria de corresponsabilitat.	B	Comissió d'Igualtat	Hores de dedicació de realització de les càpsules informatives i de gestió	Des de l'inici del Pla i de forma periòdica	Mínim 1/any
2.2.Realitzar un pla anual de formació en igualtat i no discriminació per raó de sexe, obligatori per a la totalitat del personal, funcionari, laboral i polític (article 25, Llei 11/2016). Notes: a)Incorporar a la formació tots els blocs en matèria d'igualtat. b)Fer la primera després de l'aprovació del protocol d'assetjament.	A	Comissió d'Igualtat	Hores de dedicació del personal Cost de la formació	Programació anual de formacions en igualtat	Assistència a les formacions per sexe

Altres indicadors de control:

- Valoració cada dos anys dels coneixements de manera indirecta a través de qüestionaris a la plantilla.
- Ús de mesures de conciliació desagregades i per lloc de feina. Seguiment anual.

3. Dissenyar una política d'igualtat integrada en la seguretat i salut (articles 45 i 46 de la 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 per raó de sexe i orientació sexual respecte de les conseqüències en els riscos i salut laboral.
- Informar i sensibilitzar el personal de l'Ajuntament en matèria de seguretat i salut i prevenció incloent l'impacte de les diferències entre sexes i orientació sexual.
- Informar i sensibilitzar el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó d'orientació sexual.

Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
3.1. Establir com a requisit dels futurs plecs de condicions dels SPA incorporar l'obligació d'inclusió de la perspectiva de gènere a tots els seus processos aplicats a l'Ajuntament.	M	Comissió d'Igualtat Intervenció – contractació	Hores de redacció dels plecs	A partir dels pròxims plecs	--
3.2. Tenir en compte l'anàlisi de riscos sota la perspectiva de gènere respecte dels processos de planificació de l'activitat preventiva i a la formació en PRL.	A	Comissió d'Igualtat	--	A partir de les pròximes formacions de PRL	Informe del SPA Aplicació a la formació de PRL
3.3. Revisar i comunicar un protocol de prevenció i d'actuació i difusió del protocol entre la plantilla. Realitzar-ne un seguiment de l'efectivitat.	A	Comissió d'Igualtat	Hores de dedicació	Des de l'aprovació del Pla	% personal de l'Ajuntament que coneix el protocol

Altres indicadors de control:

- a) Denúncies anuals en matèria d'assetjament.

4. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents àrees d'intervenció de l'Ajuntament

Objectius específics

- Incloure els requisits de la Llei 11/2016 a les diferents àrees de l'Ajuntament

Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
4.1. Realitzar sessions informatives a les àrees d'intervenció de l'Ajuntament respecte de l'aplicació de la perspectiva de gènere al departament o àrea corresponent.	A	Comissió d'Igualtat i regidories de l'Ajuntament	Hores del personal a les sessions informatives	El segon any des de l'aprovació del Pla	Assistència i realització de les reunions
4.2. Revisar els requisits aplicables a cada àrea d'intervenció i establir un pla d'acció de compliment.	A	Cada àrea de l'Ajuntament	Veure plans d'acció per àrea	Durant la duració del Pla	Plans d'acció fets Grau d'implantació de cada un dels plans
4.3. Realitzar accions de seguiment.	M	Comissió d'Igualtat	Derivat de les gestions	Durant la duració del Pla	Informes de seguiment/Actes de la Comissió amb el seguiment d'aquest punt

5. Promoure i consolidar una comunicació no sexista

Objectius específics

- Disposar de recursos que guïin en l'ús i tractament no sexista de la informació i la comunicació (llenguatge i 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.
- Garantir una imatge igualitària, equilibrada i diversa a totes les accions de publicitat i comunicació de l'Ajuntament.

Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
5.1.Realitzar o determinar unes pautes bàsiques respecte a l'ús del llenguatge / Cercar recursos actuals. (Incorporar pautes bàsiques a la formació en igualtat).	A	Comissió d'Igualtat	--	Durant el primer any del Pla	Mostreig anual: % de documents i exemples d'ús de llenguatge no sexista
5.2.Difondre recomanacions entre el personal de l'Ajuntament, per reduir els usos sexistes en la documentació municipal.	M	Comissió d'Igualtat	Hores de dedicació de realització de les càpsules informatives i de gestió	Durant la duració del Pla	Mínim 1/any
5.3.Realitzar un procés d'adaptació progressiu en relació a l'ús del llenguatge no sexista en la documentació externa i interna.	M	Comissió d'Igualtat	Hores de dedicació progressiva	Durant la duració del Pla	Mostreig anual: % de documents i exemples d'ús de llenguatge no sexista
5.4.Revisar i modificar aquells indrets, mobiliari o altres llocs físics dels edificis municipals que transmeten una visió sexista de les dones.	A	Comissió d'Igualtat	-	Durant la duració del Pla	Mostreig anual: % de qüestionaris satisfacció/ perspectiva de gènere
5.5.Oferir formació en matèria de comunicació inclusiva per a totes les àrees i organismes municipals.	A	Departament d'Igualtat	Hores i cursos de formació	Durant la duració del Pla	Personal assistent a les formacions

6. Comissió Permanent d'Igualtat

Objectius específics

- Establir un òrgan de seguiment i supervisió de les accions acordades al Pla d'Igualtat.
- Fer efectiu l'article 47 de la Llei 3/2007, que fa referència a l'accés del personal a la informació del Pla d'Igualtat.

Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
6.1. Crear la Comissió Permanent d'Igualtat. Formalitzar-la.	A	Ple	Temps de dedicació del personal que hi forma part	Durant la duració del Pla	Seguiment de les actes i compliment del reglament de funcionament
6.2. Elaborar el reglament de funcionament de la Comissió Permanent d'Igualtat.	M	Ple	Temps de dedicació del personal que hi forma part	Durant la duració del Pla	Seguiment de les actes i compliment del reglament de funcionament