PLA INTERN D'IGUALTAT

MANCOMUNITAT
PLA DE MALLORCA

Març de 2023

INDEX

1 Introducció
2 Marc Normatiu
3 Informació i Compromís
4 Constitució i funcionament de la Comissió d'igualtat
5 Objectiu General
6 Organigrama de la Mancomunitat del Pla de Mallorca
7 Diagnosi
7.1 Anàlisi de dades quantitatives desagregades per sexes
7.2 Anàlisi qualitativa: Percepcions del personal de la Mancomunitat del Pla de Mallorca.
7.3 Metodologia d'anàlisi

8 Principals conclusions de la diagnosi
9 Mesures del Pla intern d'Igualtat: Objectius, accions i indicadors.
10. Proposta de seguiment i avaluació

Aquest Pla d'Igualtat ha estat dissenyat amb el suport i assessorament de l'equip tècnic d'IGUALTAT PROJECTES. **igualtatprojectes@gmail.com** **@igualtat_projectes**

1. Introducció

Un pla d'igualtat es defineix com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe dins de qualsevol organització.

La implantació del Pla d'Igualtat de la Mancomunitat del Pla, cerca el reforçament dels processos d'igualtat i transversalitat de gènere a nivell intern per a ser un exemple de funcionament pública la vegada que oferir un major benefici sociolaboral a les treballadores i treballadors de la institució. L'objectiu final és que sigui un element normatiu que reforci i garanteixi la igualtat com un dret fonamental, constitucionalment reconegut.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, disposa l'elaboració i execució de plans d'igualtat com una eina efectiva per a l'eliminació de les bretxes de gènere al món laboral. Al seu Article 64, refereix l'obligació de les Administracions Públiques d'elaborar i aplicar plans d'igualtat a través dels instruments de negociació col·lectiva.

A les Illes Balears, El Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut de l'Empleat Públic, en el punt 2 de la seva disposició addicional vuitena, trasllada l'obligació referent a l'àmbit de les administracions públiques i expressa de manera taxativa l'obligatorietat que tenen d'elaborar un pla d'igualtat per desenvolupar en el conveni col·lectiu per al personal laboral i/o un acord per al personal funcionari que sigui aplicable en el cas i en els termes que s'hi prevegin.

La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears estableix, al seu Article 44, l'obligació de les Administracions Públiques de les Illes Balears, així com també dels organismes i les entitats que en depenen, d'elaborar plans d'igualtat del personal al seu servei d'acord amb la normativa que els és aplicable. En aquests plans s'han d'establir els objectius que cal assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació pública, i també les estratègies i les mesures que cal adoptar per fer-ho.

Com a institució pública, la Mancomunitat del Pla de Mallorca és un referent ciutadà i social. Per això és la seva obligació garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i amb aquest motiu es realitza aquest pla intern d'igualtat.

2. Marc Normatiu

El dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació i el principi d'igualtat entre dones i homes es consagren a la **Constitució Espanyola** en els articles 14 i 9.2.

Posteriorment, la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes,** disposa l'elaboració i execució de plans d'igualtat com una eina efectiva per a l'eliminació dels biaixos de gènere al món laboral.

El seu **Article 64**, l**a Llei Orgànica 3/2007** de 22 de març, refereix l'obligació de les administracions públiques d'elaborar i aplicar plans d'igualtat a través dels instruments de negociació col·lectiva i al seu Article 51, fixa com a criteris d'actuació els següents:

- Remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes respecte a l'accés a la feina pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menysprear la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat, tant a l'accés a la feina pública com al llarg de la carrera professional.
- Promoure la presència equilibrada de dones i homes als òrgans de selecció i valoració.
- Establir mesures efectives de protecció front a qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els respectius d'àmbits d'actuació.

Pel que fa a les Illes Balears, la **Llei Orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears**, estableix al títol II tota una sèrie de drets de ciutadania a les Illes Balears i, concretament, l'article 17 estableix el dret de totes les persones al lliure desenvolupament de la seva personalitat, així com l'obligació de les administracions públiques de vetllar en tot cas perquè les dones i els homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i de garantir que ho facin en igualtat de condicions. A més en el **seu article 17** s'estableix l'obligatorietat de les administracions de les administracions de vetllar per a la no discriminació per raó de sexe.

La Llei 8/2016, de 30 de maig , en aquest sentit té com a objectiu garantir i desenvolupar l'exercici dels drets de les persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals, i evitar que es puguin produir situacions de discriminació i violència per raó de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere, assegurant així que la nostra comunitat autònoma pugui gaudir d'una diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

A les Illes Balears, **El Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre**, pel qual s'aprova el text refós de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut de l'Empleat Públic, en el punt 2 de la seva disposició addicional vuitena, trasllada l'obligació referent a l'àmbit de les administracions públiques i expressa de manera taxativa l'obligatorietat que tenen d'elaborar un pla d'igualtat per dur a terme en el conveni col·lectiu per al personal laboral i/o un acord per al personal funcionari que sigui aplicable en el cas i en els termes que s'hi prevegin.

La **Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes** de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears estableix, al seu Article 44, l'obligació de les administracions públiques de les Illes Balears, així com dels organismes i les entitats que en depenen, d'elaborar plans d'igualtat del personal al seu servei d'acord amb la normativa que els és aplicable. En aquests plans s'han d'establir els objectius que cal assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació pública, i també les estratègies i les mesures que cal adoptar per fer-ho.

Aquesta mateixa Llei incorpora, a la seva disposició addicional primera, un mandat no normatiu en relació amb els plans d'igualtat dels ens del sector públic instrumental de la comunitat autònoma, el qual fixa el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei per tenir elaborats els esmentats plans d'igualtat.

Cal tenir presents les noves competències pròpies dels municipis en matèria d'igualtat i violència de gènere regulades al **Real decret llei 9/2018, de 3 d'agost** , de mesures urgents per al desenvolupament del Pacte d'estat contra la violència de gènere. La seva disposició final primera modifica la llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, i afegeix un paràgraf a l'apartat 2 de l'article 25 que diu:

Aquesta modificació legislativa és significativa perquè atribueix als municipis competències pròpies en les matèries de promoció de la igualtat entre homes i dones, com també contra la violència de gènere, que hauran d'exercir en els termes de la legislació de l'Estat i de la comunitat autònoma.

El mateix **RDL 9/2018** també preveu, a la disposició final tercera, la distribució de fons destinats al compliment del pacte d'estat en matèria de violència de gènere, assignats els municipis per programes dirigits a l'eradicació de la violència de gènere.

A més, en **el Real Decret Llei 6/2019, d'1 de març**, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, s'estableixen noves obligacions entre les quals destaca l'obligada inscripció del Pla en el registre de Plans d'Igualtat d'empreses de la Direcció General de Treball i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes (article 46.5 LO 3/2007).

El **Pla de Conciliació i Corresponsabilitat de les Illes Balears 2021-2024** s'ha de tenir present amb l'objectiu d'aconseguir la **corresponsabilitat familiar** com a eix fonamental per assolir la igualtat real entre dones i homes.

La manca de corresponsabilitat, els permisos, les reduccions de jornada i les excedències han suposat per a les dones l'equivalent a un impost regressiu: com més conciliació exerceixen, menys sou obtenen, més s'incrementa la bretxa salarial i menys possibilitats de promoció professional i d'accés a la formació continuada.

El **V Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes de les Illes Balears (2021-2023),** en desplegament de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, és l'instrument que determina les línies d'actuació, els objectius i les mesures de caràcter transversal que s'han d'aplicar per garantir l'equitat de gènere en l'àmbit de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

En referència a la **normativa europea** no podem deixar la **Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 FINAL)** en la qual se sustenten els principis d'igualtat entre homes i dones de dignitat, integritat i fi de la violència sexista, igualtat en la presa de decisions, mateix sou el mateix treball i treball del mateix valor, mateixa independència econòmica, i la igualtat entre dones i homes més enllà de la Unió Europea.

Serà necessari també tenir present **l'Estratègia per a la igualtat de gènere de la Comissió Europea (2020-2025)** que té com a finalitat principal aconseguir la igualtat real entre dones i homes i l' e radicació de qualsevol classe de violència masclista i insta a totes les administracions a treballar per aconseguir aquests objectius.

Finalment i en l'àmbit internacional destacar el paper de les **Nacions Unides** en el desenvolupament de les polítiques de gènere, des de l'aprovació de la **Declaració Universal dels Drets Humans l'any 1948**, i **IV Conferència de Beijing de 1995**, que serà la que marcarà el punt d'inflexió en el desenvolupament de polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del principi de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació.

Tot aquest marc normatiu dona suport al protocol que es presenta en aquesta oportunitat i comparteix l'objectiu fonamental d'eliminar la discriminació i la violència contra les dones promovent la igualtat en tots els àmbits de la seva vida.

3. Informació i Compromís

Una primera condició pel desenvolupament d'un pla d'igualtat és el compromís de la institució o administració. Aquest compromís suposa:

- La integració de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a la Mancomunitat com a principi bàsic i transversal.
- Incloure aquest principi a la política institucional i especialment en relació a la política de gestió de recursos humans.
- Facilitar els recursos necessaris per assegurar el desenvolupament del procés d'elaboració i implementació del Pla d'Igualtat.

En sessió plenària del dia 4 de novembre 2022 La Mancomunitat del Pla de Mallorca aprovà l'elaboració del Pla intern d'Igualtat, seguint amb el compromís de la institució de treballar per a aconseguir una Igualtat efectiva entre dones i homes i lluitar contra qualsevol mena de violència masclista.

En la fase preparatòria d'elaboració del Pla, el plenari va fer una **comunicació formal** a tot el personal de la Mancomunitat amb l'objectiu d'aconseguir la participació política, tècnica i sobretot del personal de la Mancomunitat Pla de Mallorca.

Seguidament es convocà i es creà la **Comissió d'Igualtat,** l'òrgan que estableix la Mancomunitat per a què durant les diferents fases del Pla, els acords i les mesures s'adoptin a partir del consens de totes les parts implicades. Posteriorment es va procedir a la recopilació i revisió de tota la informació existent a nivell intern (revisió de l'organigrama, política de RR.HH., etc.)

La següent fase de disseny del Pla es va realitzar realitzant una enquesta al personal per a la detecció de necessitats i prioritats en matèria d'igualtat.

Seguidament es realitzà la diagnosi analitzant tota la informació obtinguda. Aquesta fase finalitzà amb una reunió de priorització d'accions i consens amb totes les parts implicades de les línees estratègiques a desenvolupar.

Finalment, es aprovada la versió definitiva i consensuada del Pla intern d'Igualtat, així com les bases de la metodologia per a la implementació i seguiment del mateix.

4. Comissió d'igualtat

Definició de Comissió d'Igualtat.

La Comissió d'igualtat és un òrgan que s'estableix per a que, durant les diferents fases del Pla d'Igualtat, els acords i les mesures s'adoptin a partir del consens de totes les parts implicades.

La **Comissió d'Igualtat de la Mancomunitat del Pla de Mallorca** es constitueix el dia 30 de novembre 2022.

Principis reguladors de la Comissió d'Igualtat.

Els **principis** reguladors de la Comissió d'igualtat són:

- Assegurar la confidencialitat del temes tractats en funció de les seves característiques.
- Mantenir un diàleg fluid i participatiu amb l'objectiu d'aconseguir un espai amb la major representativitat de les persones que treballen a la Mancomunitat del Pla.
-Transparència en relació als treballadors i treballadores durant tot el procés del Pla d'igualtat.

Funcions de la Comissió d'Igualtat.

Les **funcions** que corresponen a la Comissió d'igualtat són les següents:

- Realitzar el seguiment del desenvolupament del Pla intern d'igualtat.
- Treballar i aprovar els objectius i accions del Pla intern d'igualtat.
- Impulsar i realitzar el seguiment i avaluació de les accions planificades.
- Informar i sensibilitzar a les persones que treballen a la Mancomunitat del Pla.

Composició de la Comissió d'Igualtat.

La composició i funcions de les persones que formen del Comissió d'igualtat són:

1) Presidenta: Joana Maria Pascual Sansó

o Presidir i moderar els debats de la Comissió.
o Representar formalment la Comissió.
o Altres funcions que li delegui la Comissió.

2) Secretària: Iolanda Cirer Sotos

Serà nomenat/ada pel president/a de la Comissió d'Igualtat. La seva funció es de caire administratiu i tècnic. Les seves funcions es concreten amb les següents:

o Assistència a les reunions.
o Gestió dels assumptes derivats de les reunions.
o Redactar i gestionar les convocatòries, actes de reunió i altres documents derivats.
o Facilitar als membres de la Comissió la informació de forma periòdica.
o Tasques associades a gestions derivades de les accions aprovades a la Comissió.
o Altres tasques encarregades per la Comissió d'Igualtat.

3) Vocals: LLucia LLompart Cerdà, Margalida Ferrer Sabater, Joan Cifre Martínez i Maria Magdalena Viedma Viedma. **Vocals Suplents**: Pedro Bergas Bassa i Marta Guix Jordà

La resta de persones participants a la Comissió ho seran en qualitat de vocals, representant cada departament/Àrea. Les seves funcions seran:

o Assistència a les reunions.
o Altres funcions que els pugui delegar la Comissió.

En cas d'absència, vacant o malaltia, les persones titulars nombraran a la persona que li substituirà.

Periodicitat de les reunions.

La **periodicitat** de convocatòria és de caràcter semestral o baix calendari proposat a la primera reunió i en qualsevol cas, davant actuacions i/o situacions de caràcter extraordinari.

Sistema d'aprovació.

El sistema d'aprovació pel qual es regirà la Comissió d'Igualtat és per majoria simple. En cas de coincidència en les votacions, serà el vot del/de la president/a el que decidirà la votació.

5. Objectius generals del Pla d'Igualtat de la Mancomunitat del Pla de Mallorca

Objectiu General

El principal objectiu del disseny i la implementació del Pla intern d'Igualtat és servir com a base per l'enfortiment dels processos d'igualtat efectiva tant a nivell intern, entre el personal que forma la Mancomunitat del Pla, com a nivell estratègic dins la mateixa, ja que la posada en marxa d'un Pla d'Igualtat garanteix la transversalitat de gènere com a base en la presa i execució de les decisions en favor del personal laboral i serveix com a referent social a la ciutadania.

Objectius Específics

Per aconseguir aquest objectiu principal es plantegen els següents objectius específics:

1) Enfortir els mecanismes existents en el funcionament intern en matèria d'igualtat, a través de la revisió i elaboració participativa i consensuada d'un Pla intern d'Igualtat.

2) Elaborar un diagnòstic on es detectin necessitats, dificultats i estratègies d'implementació en matèria d'igualtat en base als següents eixos de treball:

   Eix 1- Transversalitat de Gènere
   Eix 2- Comunicació, Participació, imatge i llenguatge no sexista
   Eix 3- Polítiques laborals
   Eix 4- Condicions de treball, política retributiva
   Eix 5- Formació
   Eix 6- Ordenació del temps, conciliació i corresponsabilitat
   Eix 7- Prevenció de violències

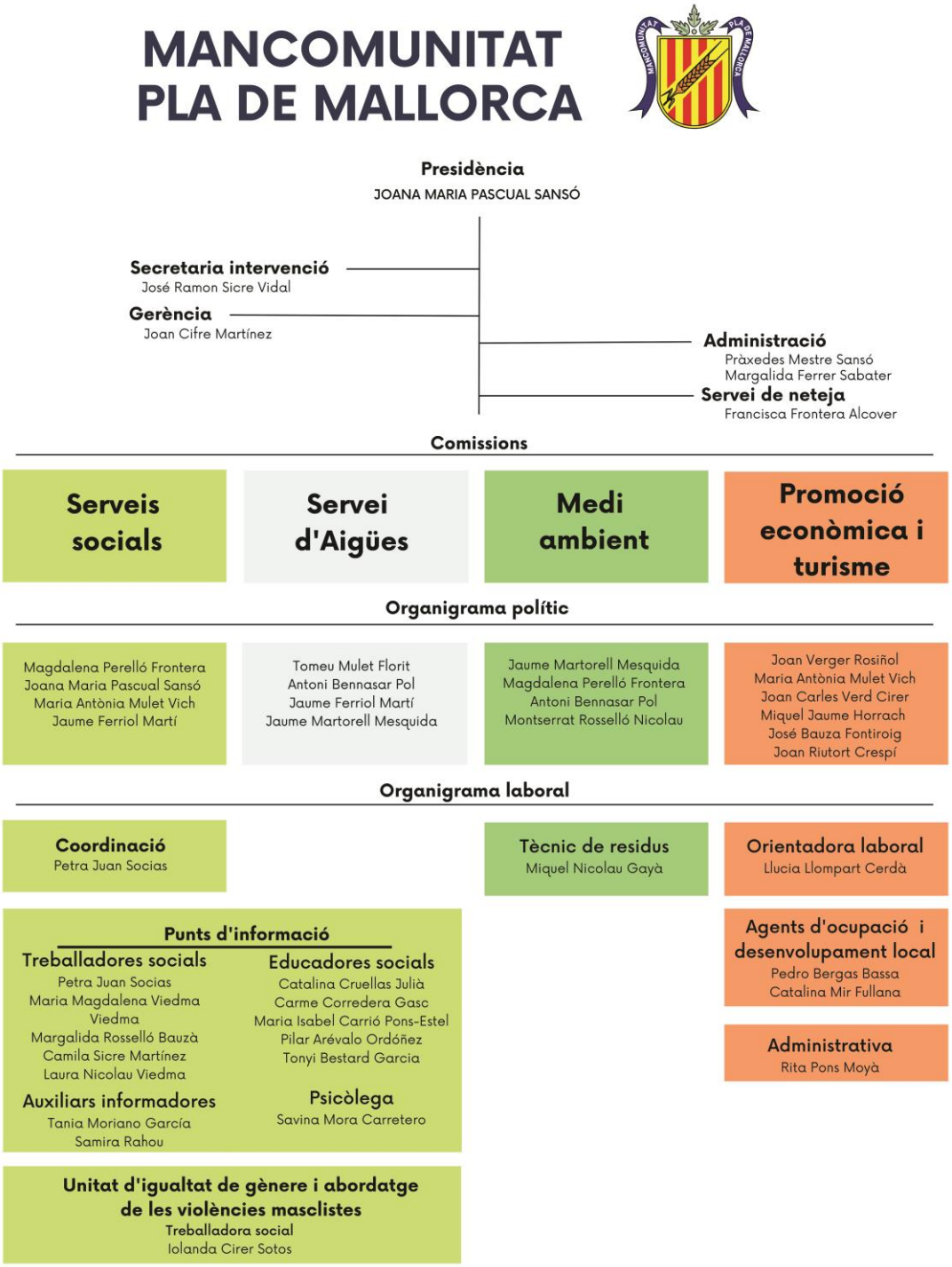
3) Propiciar la participació de les persones treballadores que formen part de la Mancomunitat de cara a aconseguir un diagnòstic participatiu i l'elaboració d'un Pla d'Igualtat consensuat i eficaç.

4) Sensibilitzar i motivar tot el personal a favor de la igualtat i la transversalitat de gènere tant en el seu àmbit de treball, com en la seva vida personal i ciutadana

Vigència i àmbit d'actuació del Pla intern d'igualtat

Segons la Llei Orgànica 3/2007 d' Igualtat efectiva entre dones i homes, al Capítol III article 44 assenyala que la vigència dels Plans d'Igualtat serà de 4 anys, amb una avaluació als 2 anys i una avaluació final. Aquest pla d'igualtat és d'ús intern i s'aplica a totes les persones treballadores de la Mancomunitat del Pla de Mallorca.

6. Organigrama de la Mancomunitat del Pla de Mallorca



7. Diagnosi

7.1 Anàlisi dades quantitatives desagregades per sexes

En aquest apartat es descriu la informació quantitativa sobre la plantilla de la Mancomunitat que és considerada rellevant pel disseny del present Pla intern d'Igualtat.

1. Personal desagregat per sexes

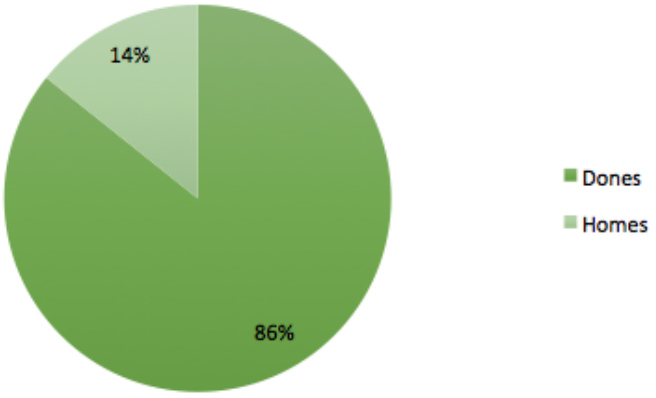
En aquest punt, per a l'anàlisi de la situació actual en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del personal de la Mancomunitat, es comença amb l'anàlisi de les dades subministrades sobre l'edat, sexe i nivell d'estudis. Totes les dades són desagregades per sexes, de cara a analitzar les diferències entre homes i dones de la plantilla.

Personal desagregat per sexes

Total		Dones		Homes	
Nº	%	Nº	%	Nº	%
28	100,0	24	85,7	4	16,7

Segons les dades facilitades treballen a la Mancomunitat del Pla de Mallorca un total de 28 persones, de les quals 86% són dones i el 17% homes. Aquesta distribució mostra un lleuger desequilibri entre ambdós sexes i els percentatges es situen fora dels límits paritaris establerts legislativament[1]. En nombres absoluts, aquestes dades es tradueixen en un total de 24 dones i 4 homes. La majoria de les persones treballadores de la Mancomunitat Pla de Mallorca són dones.

Distribució del personal per sexes



[1] La Llei 11/2016 de 28 de Juliol, d'Igualtat de dones i homes («BOIB» núm. 99, de 4 d'agost de 2016; i «BOE» núm. 202, de22 d'agost de 2016) en el seu Títol primer, article 4, punt sisè, estableix que *«s'entén per representació equilibrada la presència de dones i homes de manera que cap sexe superi el 60% del conjunt de persones a les quals es refereix ni sigui inferior al 40%.»*

2. Personal desagregat per sexes i edats

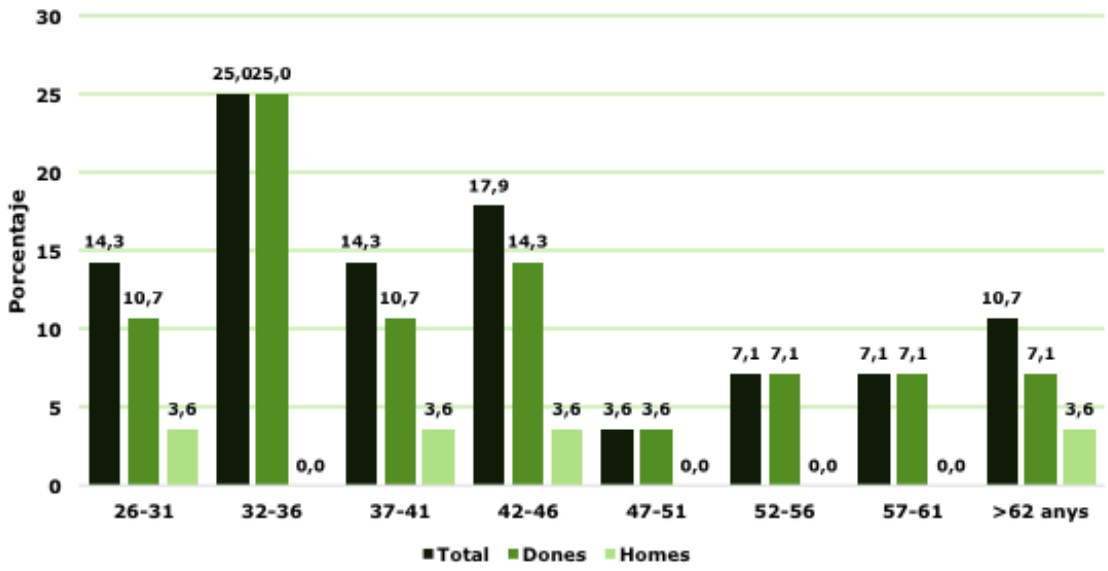
La distribució del personal, segons edats i sexes, no presenta diferències significatives entre ambdós gèneres.

Distribució del personal per edat i sexe

	Total		Dones		Homes	
edat	Nº	%	Nº	%	Nº	%
26-31	4	14,3	3	10,7	1	4
32-36	7	25,0	7	25,0	0	0
37-41	4	14,3	3	10,7	1	4
42-46	5	17,9	4	14,3	1	4
47-51	1	3,6	1	3,6	0	0
52-56	2	7,1	2	7,1	0	0
57-61	2	7,1	2	7,1		0
> 62 anys	3	10,7	2	7,1	1	4
Total	**28**	**100**	**24**	**86**	**4**	**14**

El 70% de dones s'agrupen en la franja dels «26 als 46 anys, tram d'edat en el qual s'agrupen el 12% dels homes.

Percentatge de la distribució del personal per edats i sexes



El 10% de les persones treballadores supera els 62 anys, un 7% de dones i només un home es troba en aquesta franja d'edat. En línies generals podem afirmar que el personal de la Mancomunitat és adult jove.

3. Personal desagregat per estudis i sexes

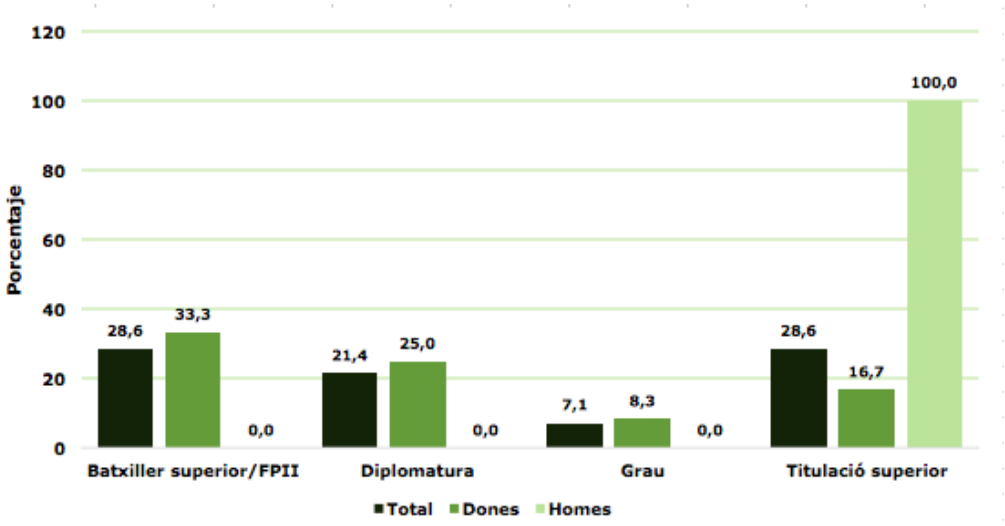
Distribució del personal per nivell d'estudis i sexes

	Total		Dones		Homes	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Batxiller superior/FPII	8	28,6	8	33,3		
Diplomatura	6	21,4	6	25,0		
Grau	2	7,1	2	8,3		
Titulació superior	8	28,6	4	16,7	4	100
Sense dades	4	14,3	4	16,7		
Total	**28**	**100**	**24**	**100**	**4**	**100**

Segons les dades recollides, el grup més nombrós dins del personal de la Mancomunitat compta amb estudis acreditables de «Batxiller superior/FPII», bé sigui de grau mitjà o superior (28,6%), representant el 33,3% de les dones.

Del col·lectiu de treballadors i treballadores, el 28,6% compta amb «Titulació superior», un 16,7% de les dones i la totalitat dels homes. Les titulacions «Grau Universitari» les ostenten el 8,3% de les dones, així com la titulació de «Diplomatura»

Percentatge de la distribució del personal per nivell d'estudis i sexes



En aquest gràfic es pot observar més clarament que entre el personal de la Mancomunitat els seus treballadors tenen titulació superior i les treballadores tenen diversos estudis però tots de grau superior.

4. Distribució del personal per antiguitat i sexes

L'antiguitat, l'entenem com el temps que una persona porta treballant a l'administració pública, independentment de la institució en la qual es treballi o s'hagi treballat i les possibles entrades i sortides del sistema laboral de l'administració pública.

Aquest és el cas del funcionariat interí, o de l'eventual, que entra i surt de l'administració en funció de les necessitats a cobrir per part d'aquesta, el cas dels funcionaris que han sol·licitat, i les hi ha estat concedida, una permuta de plaça, o el cas de les persones que tenint assignada una plaça fixa demanen una excedència temporal.

Per tant, no podem assumir que hi hagi una correspondència absoluta entre el temps que es porta treballant a la Mancomunitat i el que fa que es treballa a l'administració pública.

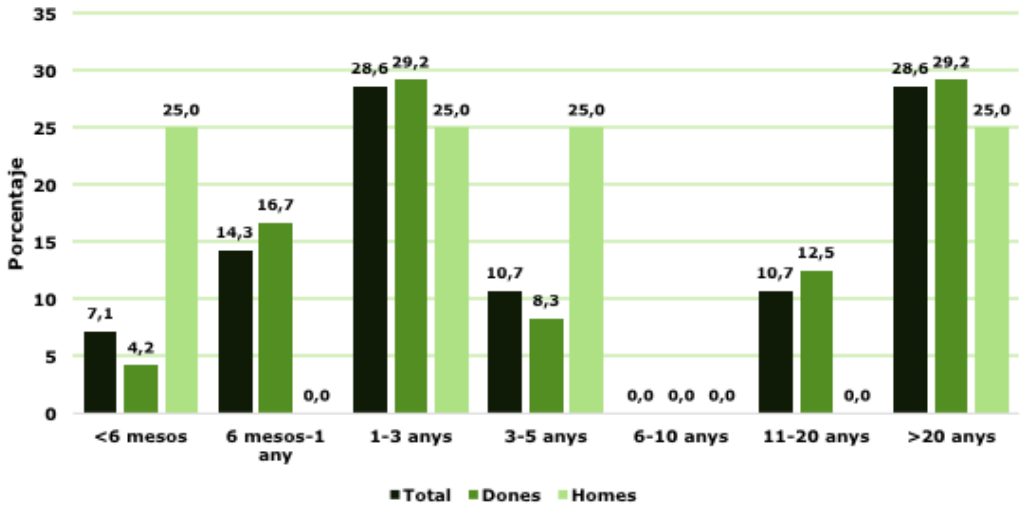
La següent taula mostra la relació de dones i homes segons la seva antiguitat:

Distribució del personal per antiguitat i sexes

	Total		Dones		Homes	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<6 mesos	2	7,1	1	4,2	1	25,0
6 mesos-1 any	4	14,3	4	16,7	0	0,0
1-3 anys	8	28,6	7	29,2	1	25,0
3-5 anys	3	10,7	2	8,3	1	25,0
6-10 anys	0	0,0	0	0,0	0	0,0
11-20 anys	3	10,7	3	12,5	0	0,0
>20 anys	8	28,6	7	29,2	1	25,0
Total	**28**	**100**	**24**	**100**	**4**	**100**

El grup de persones més nombrós és el d'aquelles que fa entre «1 i 3 anys» que treballen en l'àmbit públic, amb un total de 8 treballadors/es, els/les quals representen el 28,6% del total del personal. Aquest també és el grup més nombrós de dones (29,2%). També 8 treballadores, concretament 7 dones i 1 home, porten «més de 20 anys» treballant en l'àmbit públic.

Percentatge de la distribució del personal per nivell d'estudis i sexes



4. Distribució del personal per àrea o departament

Distribució del personal per àrea o departament

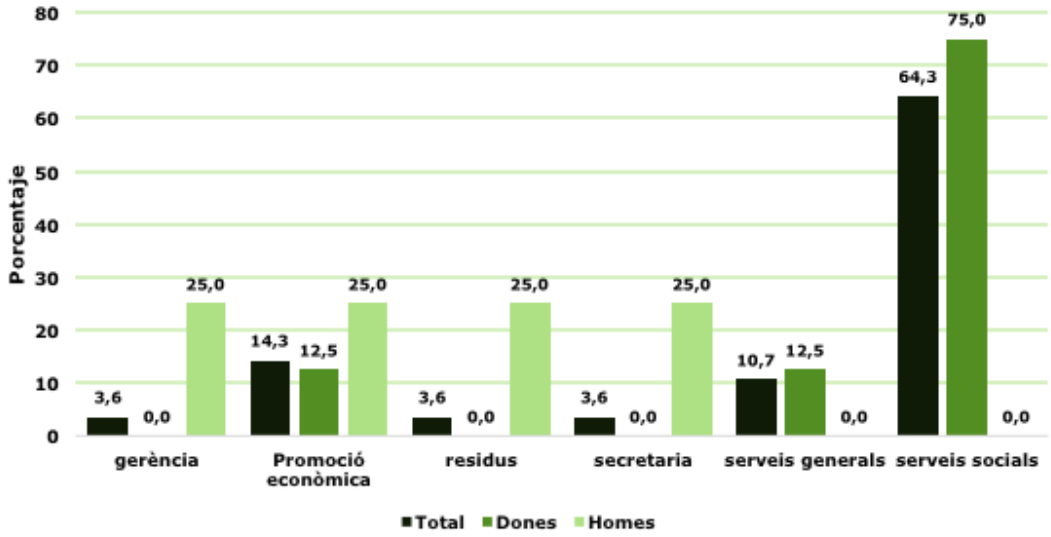
	Total		Dones		Homes	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
gerència	1	3,6		0,0	1	25,0
promoció econòmica	4	14,3	3	12,5	1	25,0
residus	1	3,6		0,0	1	25,0
ecretaria intervenció	1	3,6		0,0	1	25,0
serveis generals	3	10,7	3	12,5	0	0,0
serveis socials	18	64,3	18	75,0	0	0,0
Total	**28**	**100**	**24**	**100**	**4**	**100**

Segons podem veure a la taula i gràfica del personal per departament, la distribució per àrees del personal presenta diferències significatives, segons les dades registrades.

Encara que la presidència de la Mancomunitat l'ostenti una dona, es pot observar que en l'operatiu, la gerència i la secretària d'intervenció l'ocupen 2 homes i també el fet que serveis socials i serveis generals on se troba els serveis de neteja, està ocupat exclusivament i única per un dels dos sexes: les dones. Es detecta així, una *«segregació vertical»*[2]

[2] La «segregació vertical» suposa el repartiment desigual d'homes i dones en l'escala jeràrquica, concentrant-se les ocupacions femenines en les escales inferiors.

Percentatge de la distribució del personal per àrea o departament



A la gràfica s'evidencia que el departament de serveis socials és on es troben treballant la majoria de la plantilla i que són només dones que treballen en aquesta àrea.

5. Distribució del personal laboral per lloc de feina

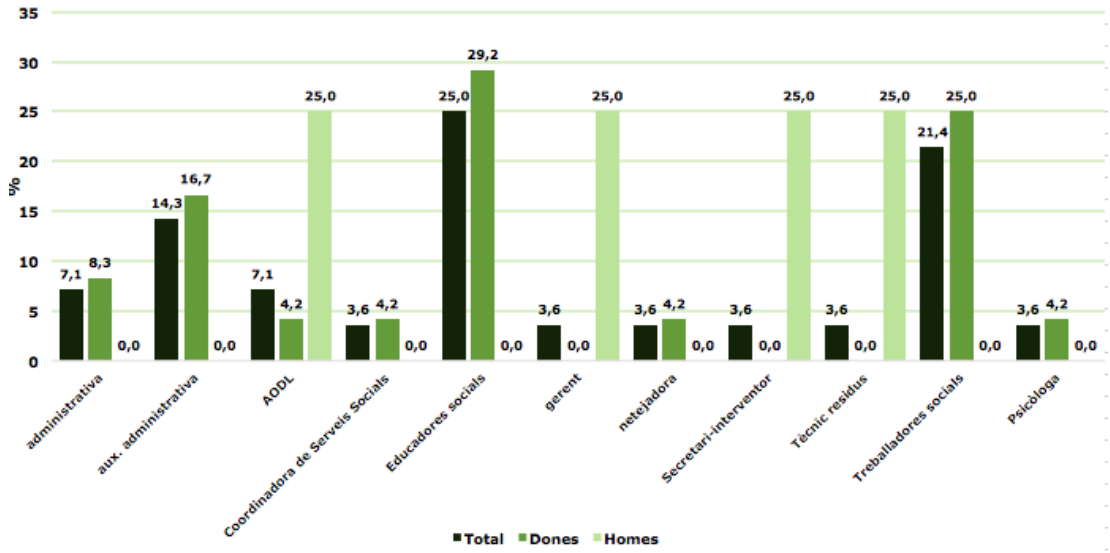
Distribució del personal laboral per lloc de feina

	Total		Dones		Homes	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
administrativa	2	7,1	2	8,3		0,0
aux. administrativa	4	14,3	4	16,7		0,0
AODL	2	7,1	1	4,2	1	25,0
Coordinadora de Serveis Socials	1	3,6	1	4,2		0,0
Educadores socials	7	25,0	7	29,2		0,0
gerent	1	3,6		0,0	1	25,0
netejadora	1	3,6	1	4,2		0,0
Secretari-interventor	1	3,6		0,0	1	25,0
Tècnic residus	1	3,6		0,0	1	25,0
Treballadores socials	6	21,4	6	25,0		0,0
Psicòloga	1	3,6	1	4,2		0,0
Sense dades	1	3,6	1	4,2		0,0
Total	**28**	**100**	**24**	**100**	**4**	**100**

La distribució per llocs de feina del personal presenta una característica significativa, com a conseqüència de que la majoria de persones que hi treballen son dones i el fet que els lloc de feina estén ocupats exclusivament per elles, amb l'excepció dels AODL o agents de desenvolupament la qual és l'únic lloc que compta amb personal d'ambdós sexes.

Es detecta una *«segregació horitzontal*[3]*»* a la Mancomunitat, que s'aprecia en la distribució del personal per llocs de feina segons els rols de gènere associats tradicionalment al tipus de feina que es duen a terme, havent-hi, llocs integrats totalment per persones pertanyents a un dels dos sexes. És el cas de la netejadora, les treballadores i educadores socials i les administratives ocupats exclusivament per dones i la gerència o el àrea de residus ocupats per 1 home.

Percentatge de la distribució del personal laboral per lloc de feina



6. Distribució del personal per tipus de relació laboral i sexes

Segons les dades disponibles, el personal està subjecte a 4 tipus diferents de relació laboral o contractes. Aquests són els següents: Personal laboral fix i Personal laboral eventual. A la taula següent es mostra la distribució de les dones i homes segons el tipus de relació laboral als quals estan subjectes:

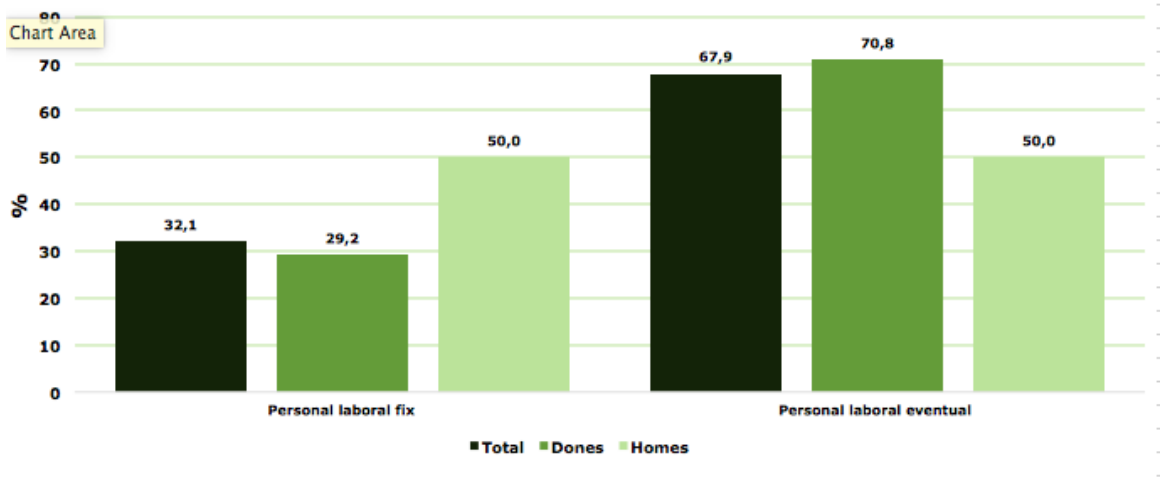
Distribució del personal per tipus de relació laboral

	Total		Dones		Homes	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Personal laboral fix	9	32,1	7	29,2	2	50
Personal laboral eventual	19	67,9	17	70,8	2	50
Total	**28**	**100**	**24**	**100**	**4**	**100**

Com podem observar, el «Personal laboral eventual» constitueix la relació laboral de la majoria dels treballadors i treballadores de la Mancomunitat. Està integrat per 19 persones, les quals representen el 71% del col·lectiu femení i el 50% del col·lectiu masculí. El «Personal laboral fix» l'integren 7 dones i 2 homes i que en percentatge per gèneres significa un 29% i un 50% respectivament. D'aquesta manera podem veure que malgrat que en termes absoluts les dones són la majoria, només 9 dones gaudeixen de una relació laboral estable.

[3] La «segregació horitzontal» fa que les persones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen en bona mesura, per una prolongació de les activitats que social i tradicionalment han estat assignades a cada sexe.

Percentatge de distribució del personal per tipus de relació laboral



7. Distribució del personal per tipus de cotització i sexes

Segons les dades que tenim disponibles, el personal està subjecte a 3 tipus de cotització: Tipus general, duració determinada a temps completo i duració determinada a temps parcial. A la taula següent es mostra la distribució de les dones i homes el tipus de cotització als quals estan subjectes:

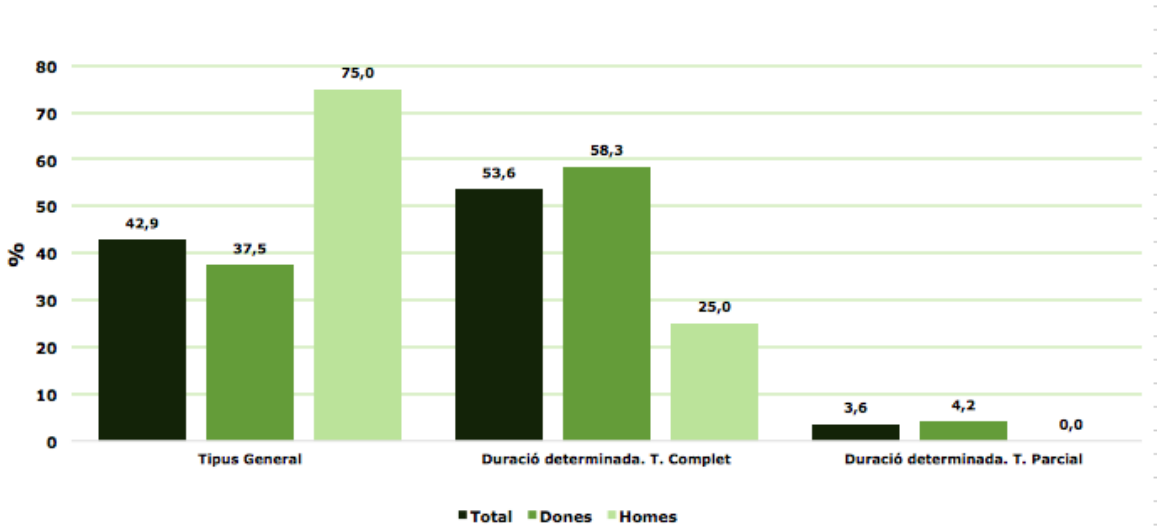
Distribució del personal per tipus de cotització

	Total		Dones		Homes	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Tipus General	12	42,9	9	37,5	3	75
Duració determinada. T. Complet	15	53,6	14	58,3	1	25
Duració determinada. T. Parcial	1	3,6	1	4,2		0
Total	**28**	**100**	**24**	**100**	**4**	**100**

Les persones que treballen a la Mancomunitat, desenvolupa la seva feina dividits principalment en dos tipus de cotització: de Duració determinada a temps complet en un 54% i de Tipus General en un 43%. Observem que aquest tipus de cotització està desagregat per sexe de la següent manera: en duració determinada temps complet se situen el 58,3% de les dones i al 25% del homes i en Tipus general se situen la majoria dels homes en un 75% i el 38% del col·lectiu femení.

Només una dona desenvolupa la seva feina de «Duració determinada. T. Parcial» que ocupa el lloc de treball com a netejadora.

Percentatge de la distribució del personal per tipus de cotització



8. Distribució del personal per formació específica en gènere

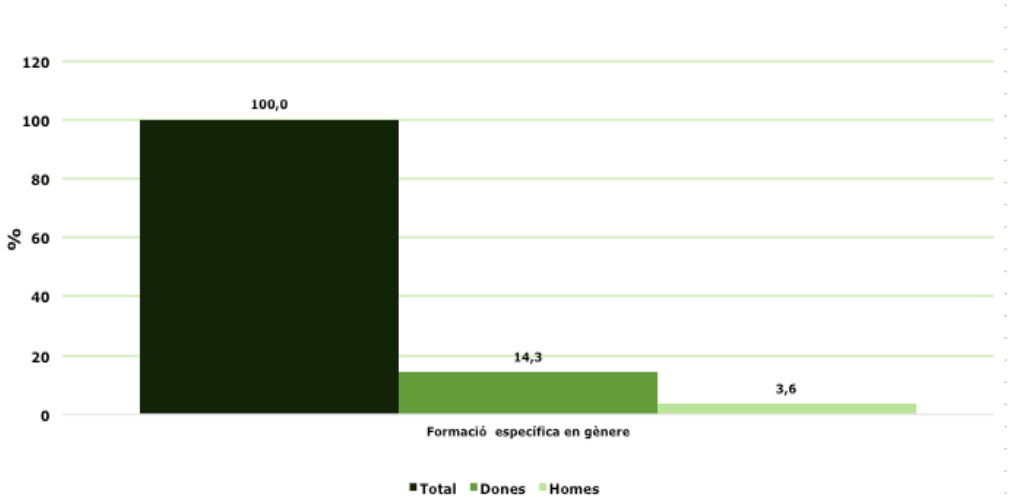
Distribució del personal per formació en gènere

	Total		Dones		Homes	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Curs de formació específica	5	17,9	4	14,3	1	3,6
Total de plantilla	**28**	**100**	**4**	**100**	**1**	**100**

Segons les dades subministrades només 5 persones, 4 dones i 1 home, integrants de la plantilla de La Mancomunitat, van cursar algun tipus d'acció formativa específica en gènere. En aquest cas, van participar en la campanya “No hi ha espai per al masclisme”.

Com els resultats s'analitzen en relació al total de la plantilla, s'observa que només un 17,9% ha tingut en aquest últim any, una formació específica en gènere, sent les dones el col·lectiu més nombrós en l'acció formativa en un 14,3% in front a un 3,6% masculí.

Percentatge de la distribució del personal per formació en gènere



9. Nombre de baixes mèdiques per tipologia en l'últim any

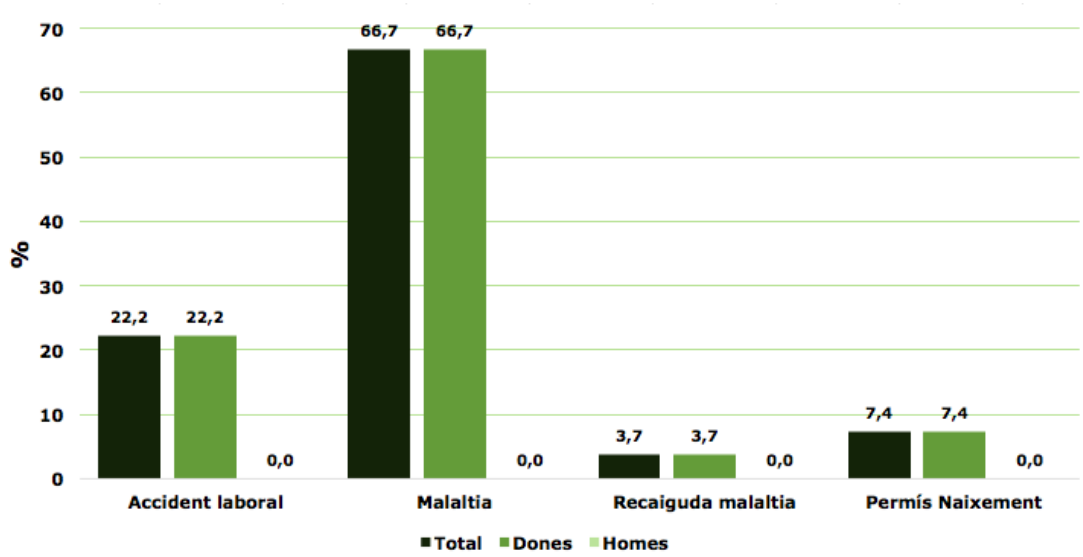
Nombre de baixes mèdiques per tipologia

	Total		Dones		Homes	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Accident laboral	6	22,2	6	22,2	0	0
Malaltia	18	66,7	18	66,7	0	0
Recaiguda malaltia	1	3,7	1	3,7	0	0
Permís Naixement	2	7,4	2	7,4	0	0
Total	**27**	**100**	**27**	**100**	**0**	**0**

Segons les dades facilitades, durant l'any 2022 es van produir un total de 27 baixes mèdiques. D'aquestes, totes van afectar exclusivament a les dones. No es registra la baixa de cap home l'any 2022.

Destaca que totes les baixes s'han donat en el departament de Serveis Socials.

Percentatge de baixes mèdiques per tipologia en l'últim any (2022)



7.2 Anàlisi qualitativa: percepcions del personal.

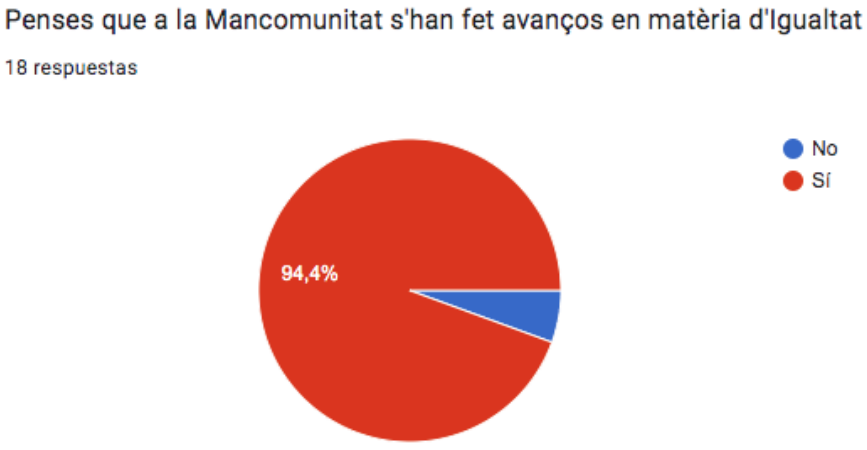
La recollida de dades qualitatives es va realitzar a través d'un qüestionari en xarxa realitzat al personal de forma anònima i voluntària. La recollida d'aquesta informació va permetre la retroalimentació de les dades quantitatives, de cara a la definició de mesures per a la implementació, seguiment i avaluació del present Pla, sobre la base dels següents eixos de treball:

Eix 1- Transversalitat de Gènere
Eix 2- Comunicació, Participació, imatge i llenguatge no sexista
Eix 3- Polítiques laborals
Eix 4- Condicions de treball, política redistributiva
Eix 5- Formació
Eix 6- Ordenació del temps, conciliació i corresponsabilitat
Eix 7- Prevenció de violències
Eix 8- Col·lectiu LGTBIQ+

Al moment de realitzar l'enquesta que es descriu a continuació, el personal de la Mancomunitat comptava amb 20 persones, per tant, la mostra que s'analitza és representativa de l'opinió de la majoria de la plantilla. Les dades es presenten sobre la base dels eixos temàtics anteriorment exposats.

Eix 1- Transversalitat de Gènere: En aquest eix es pretenia valorar la percepció de la plantilla en referència a les iniciatives de la Mancomunitat vers la promoció de la Igualtat els darrers anys, si es considera necessari que hi hagi més iniciatives i de quin tipus.

1. Percepció d'avanç en igualtat



El 95% de les respostes indiquen la percepció és que sí s'ha avançat en la Mancomunitat en matèria d'igualtat. Les respostes indiquen que l'avanç ha estat en aquest ordre:

1. Formació en igualtat (83,3%)
2. Millorar l'ús de la imatge i el llenguatge no sexista (72,2%)
3. Cuidar la comunicació a les xarxes amb perspectiva de gènere (66,7%)
4. Millora de les mesures de conciliació personal, familiar i laboral (38,9%)
5. Elaboració de pressupostos amb perspectiva de gènere (33,3%)
6. Millora de l'ambient de feina i salut laboral (22,2%)
7. Segregació de les dades per sexe (22,2%)
8. Altres (16,7%)

2. Ordre de prioritat de accions per avançar en matèria d'igualtat a la Mancomunitat

Segons les respostes obtingudes, s'entén com a prioritari que s'avanci més en matèria d'igualtat en la Mancomunitat i això s'expressa segons aquest ordre de prioritats:

1. Millora de les mesures de conciliació personal, familiar i laboral (66,7%)
2. Treballar per la transversalitat de gènere (61,1%)
3. Formació en igualtat (61,1%)
4. Millorar l'ús de la imatge i el llenguatge no sexista (44,4%)
5. Millora de l'ambient de feina i salut laboral (38,9%)
6. Elaboració de pressupostos amb perspectiva de gènere (38,9%)
7. Cuidar la comunicació a les xarxes amb perspectiva de gènere (33,3%)
8. Segregació de les dades per sexe (16,7%)
9. Altres (16,7%)

3. Importància del Pla d'igualtat

La totalitat de les persones enquestades (100%) afirmen que és important la realització del Pla d'igualtat en la Mancomunitat, fent èmfasi en el fet que les àrees rellevants d'aplicació són:

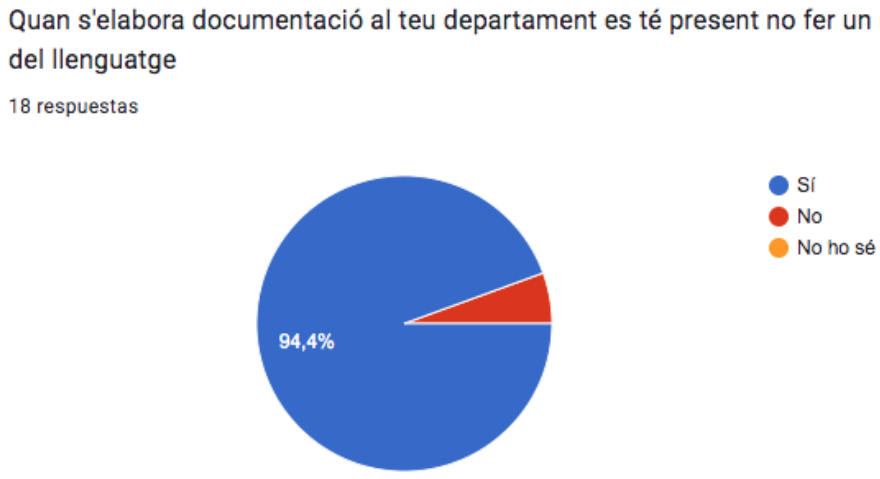
1. mesures de conciliació personal, familiar i laboral (77,8%)
2. Igualtat salarial i mesures de conciliació (61,1%)
3. promoció professional (55,6%)
4. salut laboral (55,6%)
5. llenguatge no sexista (55,6%)
6. Accés al lloc de feina (44,4%)
7. Col·lectiu LGTBIQ+ (33,3%)
8. Assetjament sexual (27,8%)

Eix 2- Comunicació, Participació, imatge i llenguatge no sexista. Es pretén valorar en aquest eix, si el personal coneix les mesures en polítiques de comunicació, participació i eines no sexistes, dutes a terme des de la Mancomunitat.

1. Coneixement de canals de comunicació a la Mancomunitat

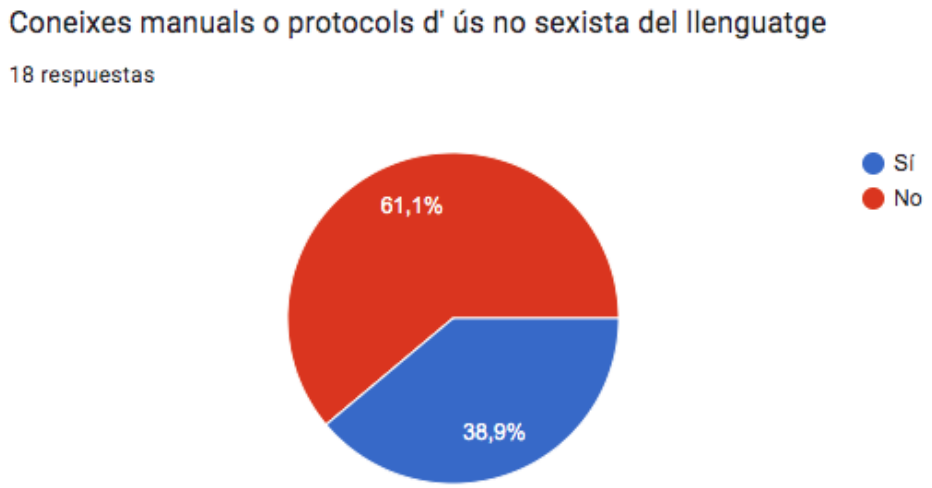
S'observa aquest resultat rellevant: El 33,3 % de les persones entrevistades afirma que no coneix que existeixen canals de comunicació per a poder expressar les seves opinions en la Mancomunitat i pensa que la informació no arriba al personal de forma fluida.

2- Importància de l'ús del llenguatge no sexista



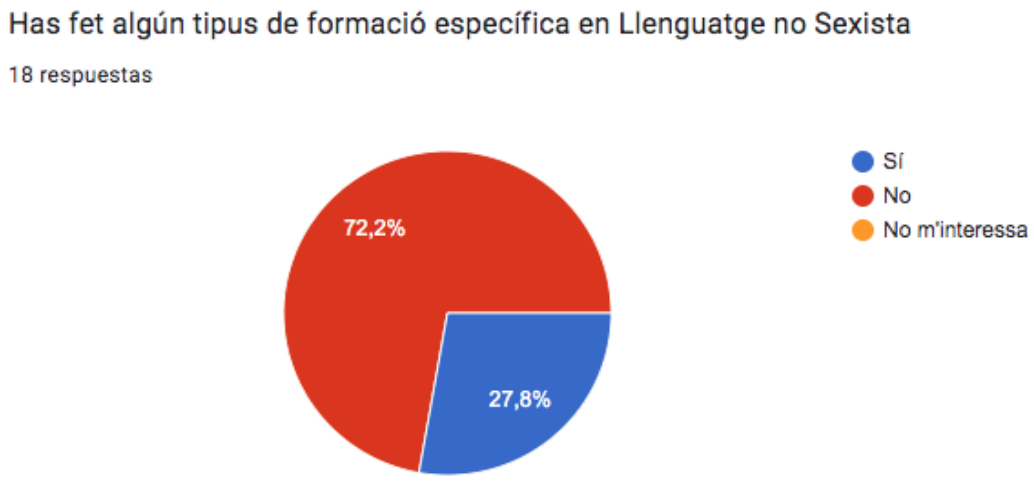
La pràctica totalitat de les persones enquestades (94,5%) considera important fer un ús no sexista del llenguatge. encara que un 5,6% pensa que quan s'elabora un document en el seu departament no es té present el llenguatge inclusiu.

3- Coneixement, importància i ús del llenguatge no sexista en el àmbit laboral



Encara la totalitat de les persones enquestades (100%) considera important l'ús d'aquesta eina, destaca que més de la meitat de la plantilla entrevistada, un 61,1%, no coneix cap manual de llenguatge no sexista.

4- Formació en l'ús del llenguatge no sexista



Encara que la totalitat de les persones enquestades (100%) considera important formar-se en aquest àmbit, un 72,2% no ha fet cap tipus de formació específica de imatge i llenguatge no sexista.

Eix 3- Polítiques laborals: Distribució, promoció, accés al lloc de feina Se cerca conèixer la percepció del personal en referència a la promoció i accés de llocs de feina a la Mancomunitat

1- Percepció de llocs de treball masculinitzats i feminitzats

El 55,6% de les persones enquestades pensen que hi ha llocs de feina feminitzats i masculinitzats a la Mancomunitat.

La taula que es presenta a continuació ens mostra la percepció sobre el total de les persones que han expressat la seva opinió, desagregades per sexes. De les persones que pensen que hi ha llocs de feina feminitzats i masculinitzats, el 90% són dones i només un 10% són homes.

1.1 Percepció de llocs de treball masculinitzats i feminitzats, desagregat per sexes

	Total	Dones	Homes
Opinió	**%**	**%**	**%**
si	55,6	90,0	10
no	33,3	83,3	10
No ho sé/ no m'interessa	11,1	100,0	0

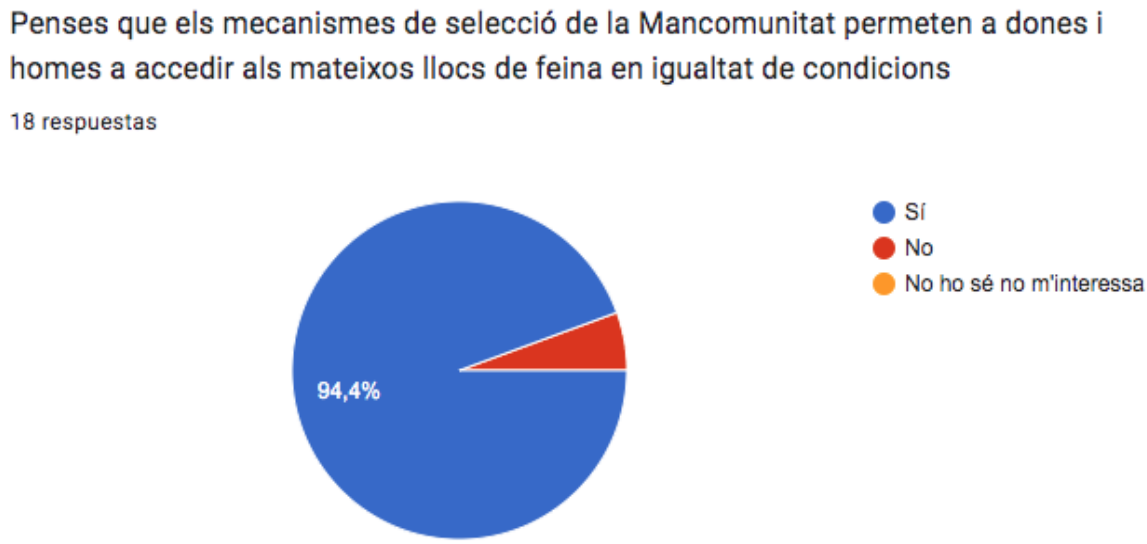
Les persones que pensen el contrari, són un 33,3% del total. L'11% de les persones responen que no ho saben o no els interessa si hi ha llocs amb aquestes característiques.

2. Accés al lloc de feina

No obstant això, la totalitat de les persones enquestades (100%) pensa que a l'hora de publicar un anunci de feina o una convocatòria és important tenir present el principi d'igualtat i deixar de banda els estereotips de gènere.

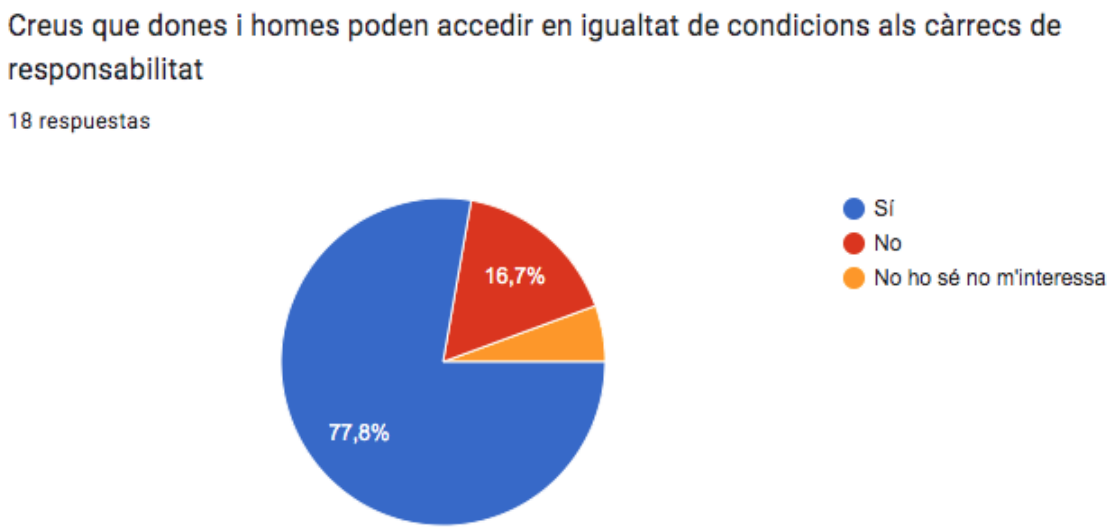
3. Percepció del principi d'igualtat en el accés al lloc de feina en la Mancomunitat

L'11% de les persones que han respost l'enquesta afirma que la Mancomunitat no té present el principi d'igualtat quan es publica un anunci de treball o convocatòria.



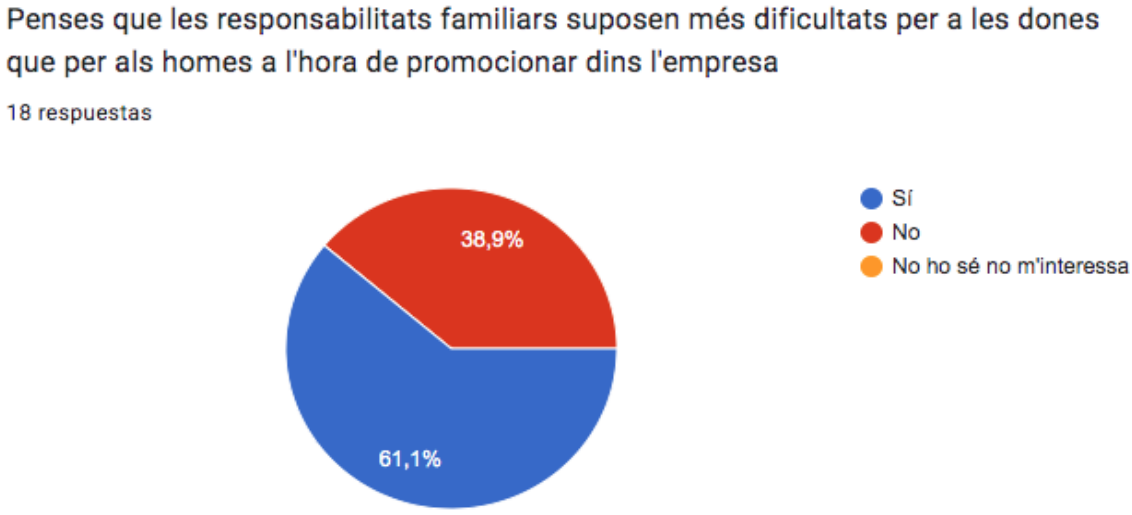
La pràctica totalitat de les persones enquestades (94,4%) pensa que els mecanismes de selecció de la Mancomunitat permeten a dones i homes a accedir als mateixos llocs de feina en igualtat de condicions. Només un 5,6% pensa que la Mancomunitat no ho té en compte.

4. Promoció i accés a càrrecs de responsabilitat



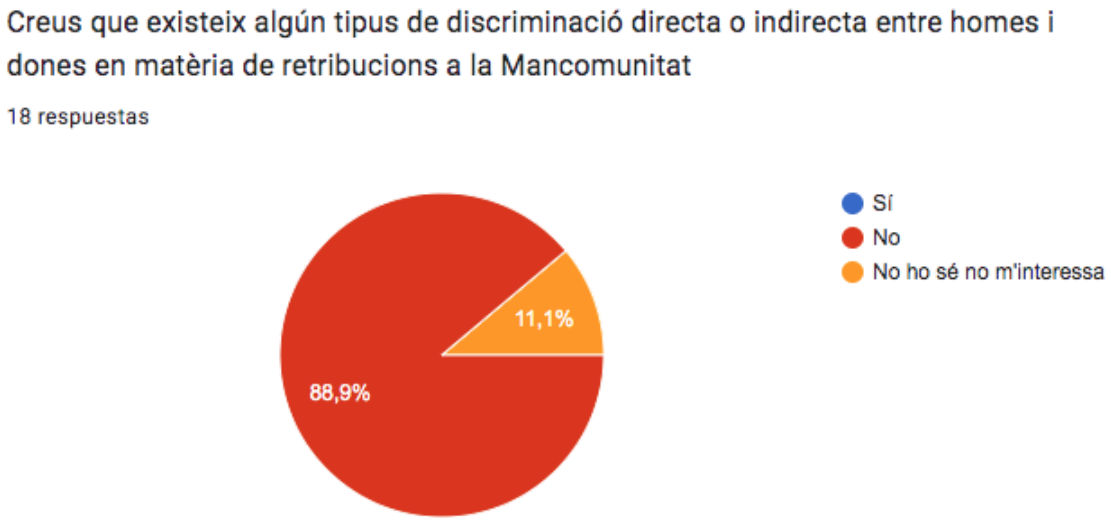
El 78% de les persones enquestades afirma que dones i homes poden accedir en igualtat de condicions als càrrecs de responsabilitat, enfront d'un 17% opina que no s'accedeix en igualtat de condicions. Aquesta opinió l'expressen únicament dones. Un 5,6% del homes responen que no ho saben o no els interessa.

5. Percepció de les causes que dificulten l'accés a càrrecs de responsabilitat

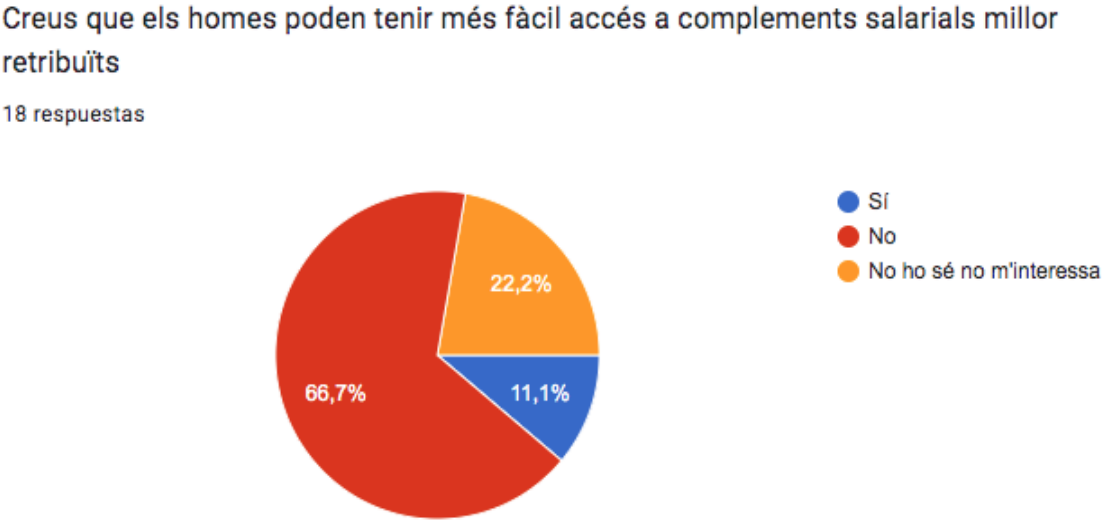


Són les responsabilitats familiars, per a un 61% de la plantilla enquestada, la causa que les dones tinguin més dificultats que els homes a l'hora de promocionar, enfront a un 39% que pensa que les responsabilitats familiars no dificulten a les dones la seva promoció laboral.
Destaca que aquesta resposta negativa l'han donat només dones.

Eix 4- condicions de treball, política redistributiva Aquest eix vela per el compliment del principi d'igualtat retributiva



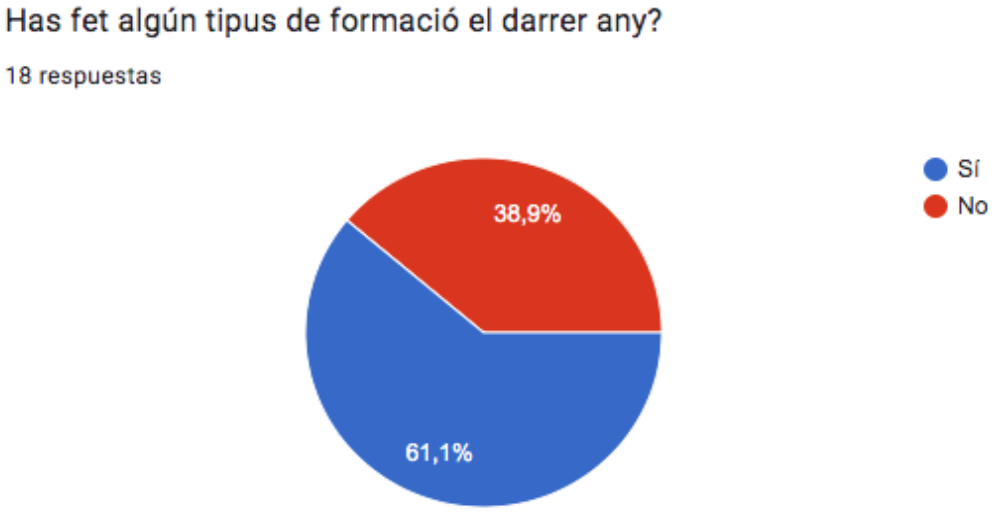
El 89% de la plantilla enquestada considera que no existeix cap tipus de discriminació directa o indirecta entre homes i dones en matèria de retribucions a la Mancomunitat. L' 11% expressa que no ho sap o no li interessa.



Quant a la percepció de la plantilla sobre si els homes poden tenir més fàcil accés a complements salarials millor retribuïts, només un home i una dona de les persones entrevistades consideren que així es. El 66,7% considera que no hi ha cap desigualtat de accés a complements salarials millor retribuïts per part dels homes enfront a l'11,1%. Destaca que hi ha un 22% que ha triat l'opció "*no ho sé/no m'interessa*", potser perquè no té coneixement d'aquesta diferència.

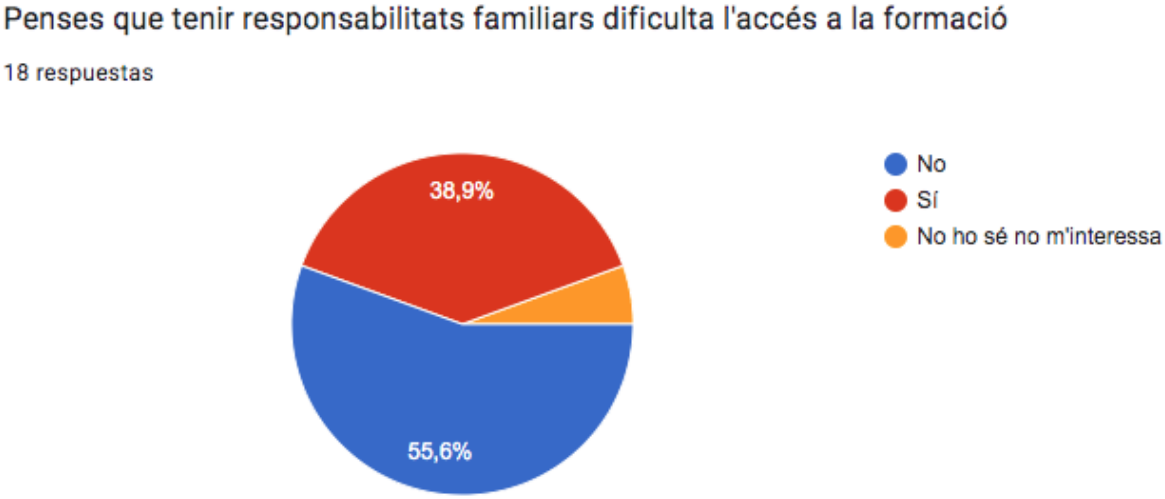
Eix 5- Formació s'avalua l'accés a la formació i especialment en tema d'igualtat

1- Importància de la formació en general



El 61% de la plantilla expressa que ha fet formació enfront a un 39% que no ha fet formació durant el darrer any.

2- Dificultats de accés



En les opinions sobre si tenir responsabilitats familiars dificulta l'accés a la formació hi ha una diferència significativa entre la plantilla enquestada. Un poc més de la meitat del personal enquestat (56%) afirma que no i un 39% afirma que les responsabilitats familiars són una dificultat per a accedir a la formació. La majoria de les persones que han dit que sí són una dificultat són dones. El 5,6% ha triat la opció "*no ho se/ no m'interessa*".

3- Propostes del personal per a facilitar la formació

Les persones enquestades escullen 5 mesures principals per a facilitar l'accés a la formació:

1. Formació en horari laboral
2. Formació online
3. Realitzar una formació continua
4. Ampliar l'oferta formativa
5. Acostant la formació als municipis

4- Importància de la formació en igualtat

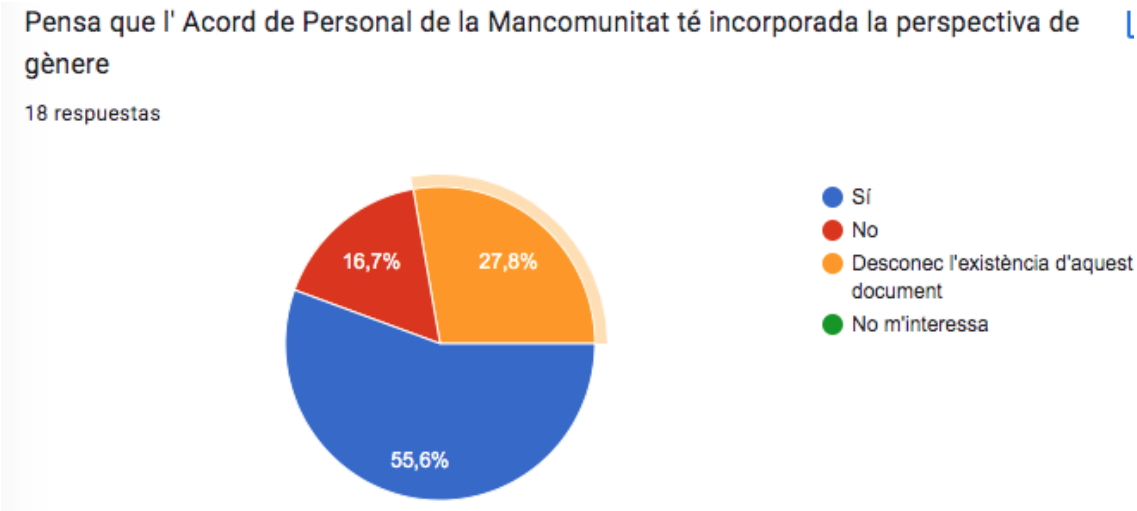
Cal ressaltar que les dades registrades en formació d'igualtat del diagnòstic no coincideixen amb les respostes proporcionades per les persones enquestades. Un 89% expressa que ha rebut formació en igualtat i/o violència de gènere en l'últim any, sent les persones participants en la seva majoria dones.

Un 11,1% de la plantilla afirma que no ha fet cap formació en matèria d'igualtat i/o violència de gènere.

La totalitat de les persones enquestades (100%) expressen tant que és important tenir formació en matèria d'igualtat com que és necessari que la Mancomunitat la fomenti.

Eix 6- Ordenació del temps, conciliació i corresponsabilitat. Aquest eix avalua el coneixement de les mesures de Conciliació de la Mancomunitat

1- Coneixement de l'Acord de Personal de la Mancomunitat amb perspectiva de gènere



El 56% de les persones enquestades pensa que l' Acord de Personal de la Mancomunitat té incorporada la perspectiva de gènere, enfront al 17% que pensen que no la té incorporada.

Destaca que un 28% de la plantilla enquestada no coneix la existència d'aquest document.

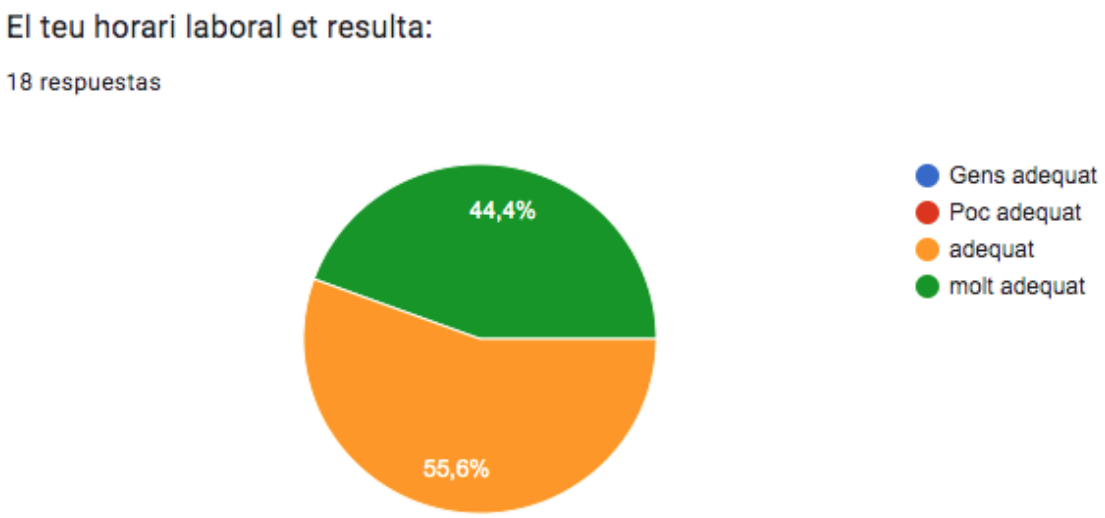
1. Ordenació del temps

El 61% de les persones enquestades expressa que les tasques domèstiques són les activitats a les quals més es dediquen en temps fora de l'horari laboral. Li segueixen les següents activitats:

1. Tasques domèstiques (61,1%)
2. Activitats d'oci i temps lliure (50 %)
3. Atenció a menors (33,3%)
4. Atenció a persones majors o dependents (16,7%)
5. Formació (16,7%)
6. Altres (5,6%)

El 50% expressa que es dedica a la cura de persones dependents. També hi ha un 50% que es dedica a les activitats d' oci i temps lliure. Un 16,7 % dedica temps per a la formació i un 5,6% ha triat l'opció "Altres".

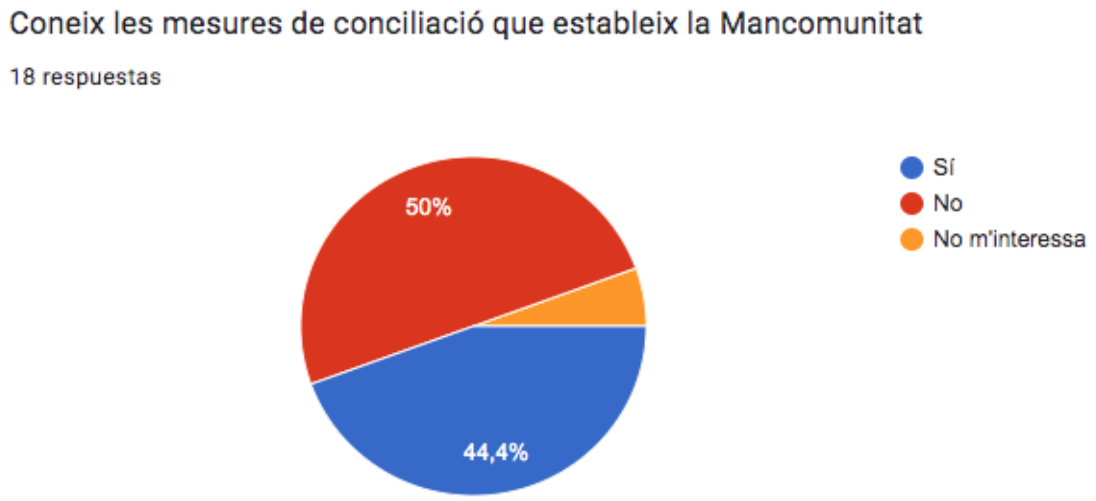
2- Satisfacció del horari laboral



El 44,4% de les persones enquestades considera el seu horari laboral “molt adequat” i el 56% ho considera “adequat”.

El 17% del personal enquestat no està satisfet amb el temps que disposa fora de l'horari laboral. Aquesta opinió coincideix amb les dones que expressen que el major temps que passen fora de l'horari laboral es concentra en realitzar tasques domèstiques.

3- Conciliació



El 44% de les persones enquestades coneix les mesures de conciliació que estableix la Mancomunitat, enfront a un 50% que no les coneix.

A la Mancomunitat cap persona manifesta que li hagin denegat alguna mesura de conciliació.

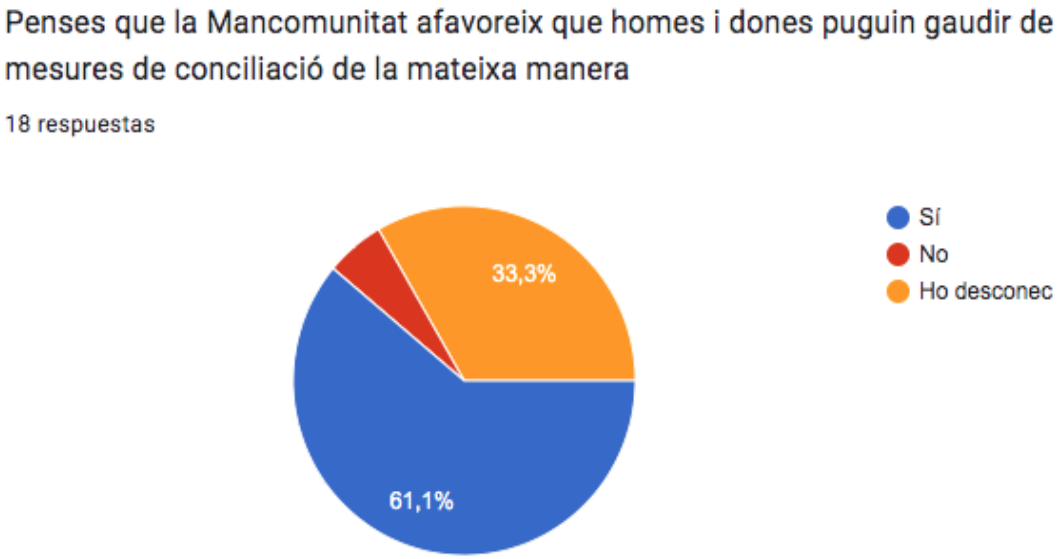
Destaca que un 38,9% expressa que mai n'ha demanat cap.

4. Ordre d'importància de mesures de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar

El personal expressa las següents mesures:

1. Flexibilitat horària (88,9%)
2. Afavorir el teletreball (72,2%)
3. Augmentar la qualitat dels serveis externs (escoletes, centres de dia..) (55,6%)
4. Excedències per cura d'infants (44,4%)
5. Excedències per cura de familiars dependents (38,9%)
6. Ampliació permisos de maternitat (33,3%)
7. Ampliació permisos de paternitat (27,8%)

5- Percepció d'igualtat en les mesures de conciliació per sexes

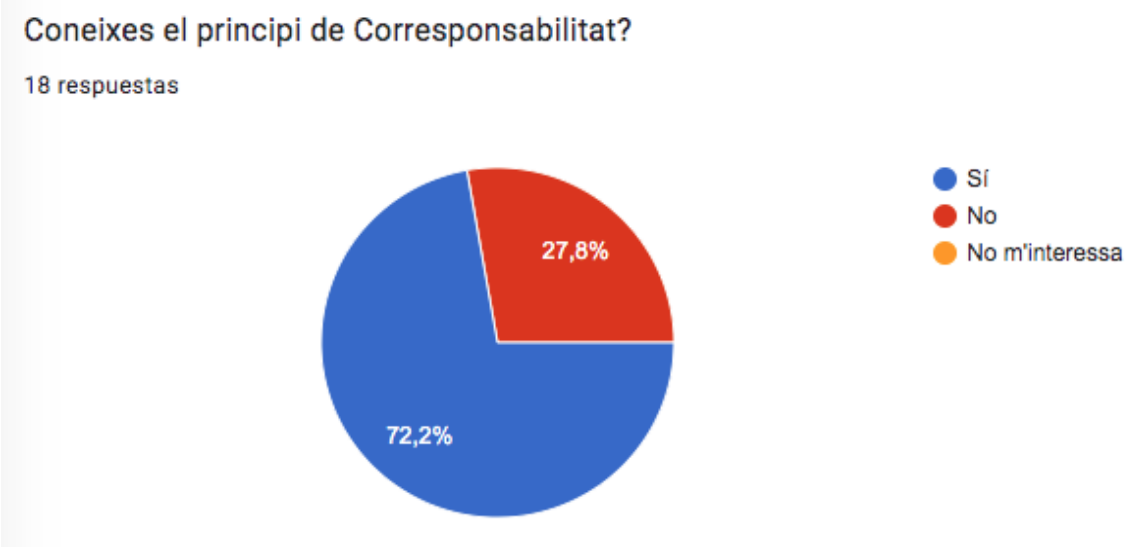


Les persones enquestades pensen en un 61,1% que a la Mancomunitat s'afavoreix que homes i dones puguin gaudir de les mesures de conciliació de la mateixa manera.

Un 33,3% afirma que no ho sap i el 5,6% de les persones enquestades pensen que la Mancomunitat no afavoreix les mesures de conciliació de la mateixa manera a homes que a dones.

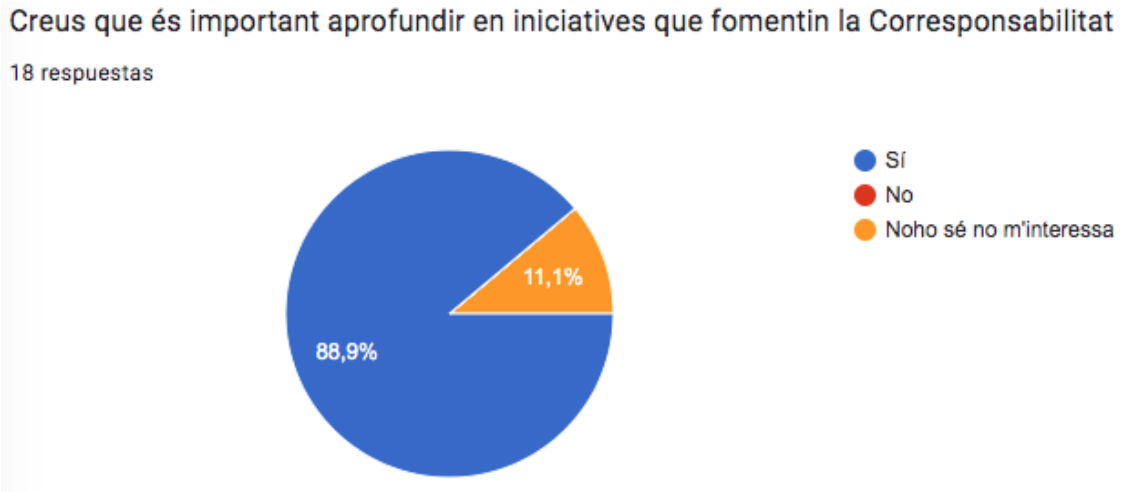
6- Corresponsabilitat

1. Conèixer el principi de Corresponsabilitat



El 72,2% del personal enquestat coneix el que significa la responsabilitat compartida de les tasques domèstiques i la cura. Un 28% afirma que no ho sap.

2. Importància d'aprofundir les iniciatives que fomentin la Corresponsabilitat



La majoria de les persones enquestades consideren important posar en marxa iniciatives que fomentin la responsabilitat compartida de les tasques domèstiques i la cura, és a dir, la corresponsabilitat, enfront a l'11% que respon que no ho sap o no l'interessa.

Eix 7- prevenció de les violències masclistes. Aquest eix valorar el coneixement de la realitat de les violències masclistes

1- Coneixement de què es violència masclista

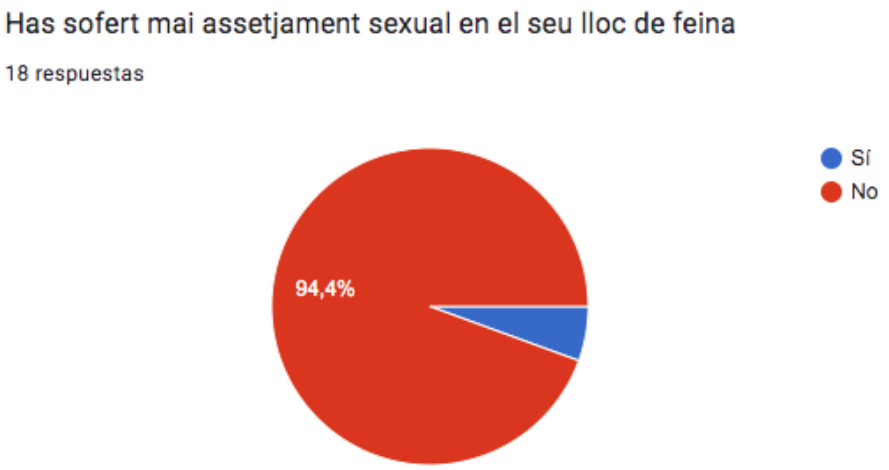
El personal expressa el que considera que és violència masclista en aquest ordre de prioritat:

1. Que un home exerceixi violència física, psíquica, sexual a la seva parella o exparella (100%)
2. Una violació o agressió sexual (100%)
3. El control econòmic d'un home cap a una dona (94,4%)
4. Un acudit masclista (94,4%)
5. Un jove que controla a la seva parella i la pressiona per què li doni les contrasenyes d'accés a les seves xarxes (94,4%)
6. La dita "*cerca una dona neta i prima per què lletja i grassa ja hi tornarà*" (88,9%)
7. Un anunci que cosifica a les dones (88,9%)
8. Que quan vas pel carrer et diguin "*piropos*" (77,8%)
9. Altres (11,4%)

2- Percepció de discriminació i assetjament sexual

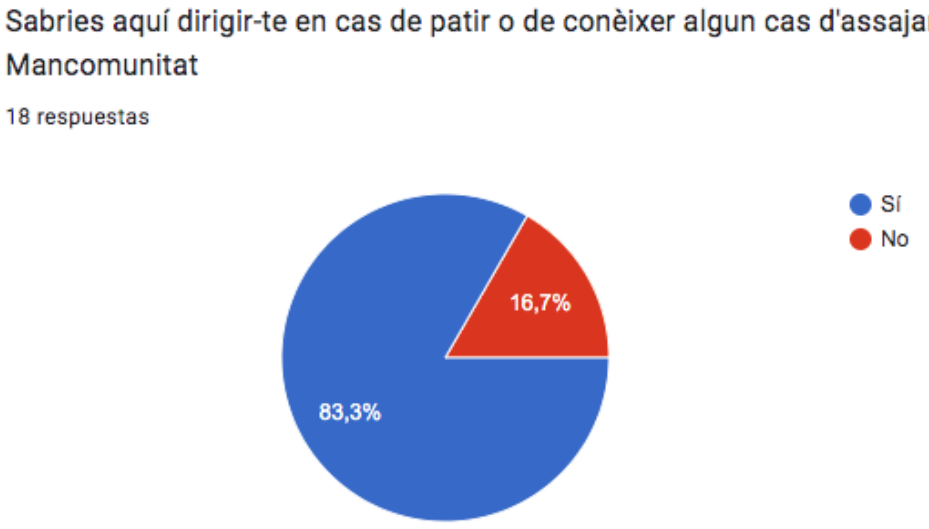
Destaca que encara que el 83,3% de les persones enquestades afirma que no ha sentit mai discriminació al seu lloc de feina, hi ha un 17% del personal que sí s'ha sentit discriminat per raó de sexe (11,1%) i/o per altres motius (5,6%).

Així mateix, s'observa que encara que la majoria de les persones enquestades (94,4%) afirma que no ha patit assetjament sexual, sí afirma haver-ho patit un 5,6% de la plantilla, tal com s'observa al següent gràfic:



3. Coneixement del protocol en cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual

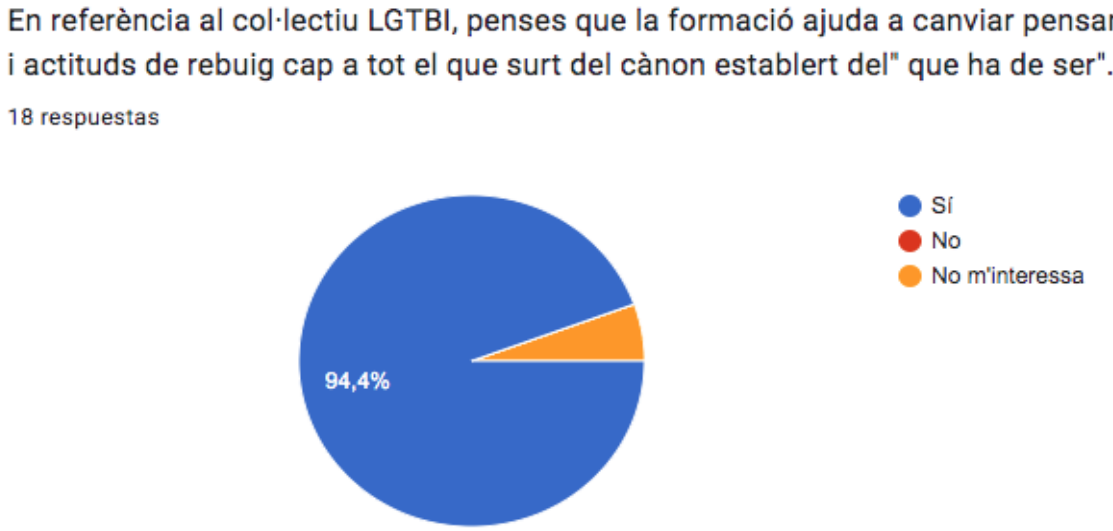
El 100% de les persones enquestades no coneixen si la Mancomunitat té algun tipus de protocol en cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual.



Encara un 83,3% sabrien a qui dirigir-se en cas de patir o de conèixer algun cas d'assetjament al seu lloc de feina, el 16,7% de les persones enquestades no sabrien la ruta de protecció.

Eix 8- Col·lectius LGTBIQ+ Valora les actituds vers els col·lectius LGTBIQ+

1- Coneixement i formació



En referència al col·lectiu LGTBIQ+, el 100% de les persones enquestades coneix el que significa el terme i la pràctica totalitat, un 94,4%, afirma que la formació ajuda a canviar pensaments i actituds de rebuig cap a tot el que surt del cànon establert del" *que ha de ser*" . Només un 5,6% respon que no l'interessa el tema.

2. Importància de sensibilització des de la Mancomunitat sobre el col·lectiu LGTBIQ+

Així mateix, el 94,4% e les persones enquestades consideren que és important que a la Mancomunitat s'estableixin mesures de sensibilització envers a la realitat del col·lectiu LGTBIQ+

3- Percepció de discriminació però motiu d'orientació sexual

Existeix percepció de discriminació per part del 5,6 % de les persones enquestades amb motiu de la seva orientació sexual . El percentatge d'aquesta resposta pot estar relacionat amb la percepció de discriminació al lloc de feina.

Un 94,4% de les persones enquestades afirma que no s'han sentit mai discriminades.

7.3 Metodologia d'anàlisi

Per a l'anàlisi de dades s'ha utilitzat com a referent la perspectiva de gènere amb els següents 3 criteris:

- Anàlisi de l'especificitat d'aspectes analitzats per sexes.
- Anàlisi de la interrelació entre dones i homes.
- Anàlisi relacionat amb les desigualtats entre sexes.

Les conclusions finals, derivades de la diagnosi qualitativa i quantitativa, s'estructuren a partir de la metodologia DAFO la qual permet classificar aquelles conclusions destacades d'una forma ordenada i que permet la posterior formulació de mesures.

L'anàlisi DAFO ajuda a presentar les accions que són més adients per a posar en marxa, així com aprofitar les fortaleses i oportunitats i minimitzar, eliminar o mitigar debilitats i amenaces detectades.

Així es defineixen aquests aspectes:

a) Debilitats: Consideracions de caire negatiu detectades a l'anàlisi o desigualtats entre oportunitats. Són els punts considerats en primera instància per a la definició d'objectius.
b) Amenaces: Aspectes desfavorables i que condicionen la consecució de potencials objectius.
c) Fortaleses: Característiques positives en relació a la perspectiva de gènere, que s'han de mantenir i que afavoreixen la consecució d'altres objectius.
d) Oportunitats: Aspectes favorables que possibiliten un escenari positiu per a la igualtat.

8. Principals conclusions de la diagnosi

A continuació es descriuen els resultats de la diagnosi sobre la base de la metodologia DAFO:

DEBILITATS

- A data de febrer de 2023 no hi ha un equilibri en la composició per sexes (14,3% d'homes i 85,7% de dones) entre el personal de la Mancomunitat.
- L'existència d'àrees altament feminitzades, com Serveis Socials.
- La distribució en rangs de gènere del personal per relació laboral està descompensada: enfront d'una proporció del 50% entre els homes de contracte eventual i contracte fix, les dones presenten un 29,2% de contracte eventual i un 70,8% de contracte fix
- No se ha registrat formació en gènere de tota la plantilla
- Les bases de dades que actualment hi ha disponibles a La Mancomunitat no ofereixen tota la informació necessària, estandarditzada i desagregada per sexes, per fer una diagnosi detallada i un millor seguiment de les mesures que es puguin implementar.
- Concentració de baixes laborals en el departament de serveis socials
- No hi ha establert un protocol d'ús de llenguatge no sexista
- No hi ha protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

AMENACES

- Manteniment del desequilibri entre categories professionals altament feminitzades o masculinitzades.
- Desconeixement de eines per un ús de llenguatge i imatge inclusius.
- Desconeixement de rutes de protecció, actuació i eliminació d' assetjament sexual per raó de sexe o identitat sexual
- Riscs en la salut laboral de les dones
- Dificultat per a la presa de decisions per falta d'un registre adequat de dades quantitatives i qualitatives desagregades per sexe

FOSTALESES

- El compromís adquirit per part de La Mancomunitat del Pla per a posar en marxa un Pla d'Igualtat.
- La creació i funcionament de la unitat d'igualtat de gènere i abordatge de les violències masclistes

OPORTUNITATS

- L'existència de campanyes de sensibilització de la Mancomunitat contra la violència masclista.
- Les sinèrgies que es poden establir amb la resta d'organismes públics que dissenyen i complimenten polítiques d'igualtat tant a nivell insular com de la CAIB i de la resta de l'Estat.

MESURES DEL PLA INTERN D'IGUALTAT

MANCOMUNITAT PLA DE MALLORCA

EIX 1 TRANSVERSALITAT DE GÈNERE		
En aquest eix es valora el grau d'integració de la igualtat en la estratègia i la cultura, així com la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i les activitats que es duen a terme inclouen les relacions de la Institució amb el seu entorn.		
Objectiu	**Accions**	**Indicadors**
1. Incloure i fer visible el principi d'igualtat en les línies estratègiques de la Mancomunitat com eix transversal a l'actuació de la Institució	**Acció 1.1:** Expressió pública de l' inclusió del principi d'igualtat com eix transversal d'actuació en les línies estratègiques de l'entitat	Nº. de registres sobre la inclusió del compromís en igualtat de gènere en la filosofia de l'entitat, valors i objectius de la Mancomunitat Nº documents on apareix compromís i/o serveis en la millora de la igualtat i l'eliminació de la violència de gènere
	Acció 1.2: Nomenaments de la Comissió d'Igualtat en base al reglament Intern.	% de dones/homes implicats en el seguiment del pla d'igualtat % de dones/homes que participen en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat
	Acció 1.3: Informació i difusió del Pla d'igualtat de manera que es garanteixi que tot el personal el conegui	Nº de comunicacions al personal dels canals de participació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat % de dones/homes que participen en la difusió dels objectius del pla d'igualtat
	Acció 1.4 : Habilitació d'un apartat a la web corporativa i altres mitjans de comunicació del personal (xarxes socials, etc.) pel pla d'igualtat i les seves accions	Nº d'accions de sensibilització i visibilització del pla d'igualtat (web corporativa, correu, etc.)
	Acció 1.5 .: Difusió de les bones pràctiques en matèria de transversalitat de gènere dins la gestió interna de la Mancomunitat	Nº d'accions de difusió de les bones pràctiques en matèria de transversalitat de gènere
	Acció 1.6: Incorporació de la segregació per sexes en les dades de tots el departaments, garantint la seva recollida sistemàtica i regular	Nº de bases de dades amb incorporació de la segregació per sexes en les seves dades
	Acció 1.7: Elaboració periòdica d'enquestes de detecció de necessitats del	Nº d'enquestes realitzades per a la detecció de necessitats del personal i de percepció i execució de polítiques d'igualtat de gènere

	personal i de percepció i execució de polítiques d'igualtat de gènere.	
2. Promoure l'ús de la perspectiva de gènere a les Institucions, associacions i empreses amb relació amb la Mancomunitat	**Acció 2.1**: Prioritzar la contractació de serveis externs que utilitzin la perspectiva de gènere i accions a favor de la igualtat	Nº de clàusules de contractació de serveis on s'incorpori la perspectiva de gènere

EIX 2 POLÍTIQUES DE COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE NO SEXISTA		
En aquest segon eix es pretén valorar si la política d'igualtat i els seus objectius, principis i valors s'han comunicat a totes les persones de l'organització i si tot el personal està informat correctament de les accions que es duen a terme en aquesta matèria. Es valora com l'organització fa visibles a les dones i la seva contribució als resultats i l'èxit organitzatiu, així com la visibilitat en igualtat de dones i homes en la imatge que projecta l'entitat, tant a l'àmbit intern com extern. Així també es valora l'ús del llenguatge i la imatge inclusiva a la comunicació formal i informal		
Objectiu	**Accions**	**Indicadors**
1. Millorar els canals de comunicació i participació interns	**Acció 1.1**: Millora dels processos d'accessibilitat als espais de comunicació i participació del personal	Freqüència d'ús dels canals de participació per part del personal (nº d'accessos a les eines de comunicació internes: xarxes socials, app, etc.) Nº de canals i espais per a la participació del personal
	Acció 1.2: Garantir la visibilitat de la informació al personal de la implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat	Nº d'accions de comunicació interna/externa per informar sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat
	Acció 1.3: Millora de la visibilitat de la informació (formacions, mesures de conciliació, convocatòries, etc.)	Nº d'accions de comunicació previstes/realitzades per informar sobre mesures de conciliació, formacions, convocatòries, etc.
	Acció 1.4: Avaluació i seguiment de l'efectivitat i accessibilitat als espais de comunicació i participació de la plantilla	Nº d'enquestes de satisfacció respecte a la comunicació interna realitzades al personal Nº d'accessos a les eines de comunicació internes per part del personal: xarxes socials, etc.
2. Inclusió de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa	**Acció 2.1:** Elaboració i difusió de la Guia de Llenguatge No Sexista per a tot el personal	Nº d'activitats de difusió i comunicació de la Guia de Llenguatge No Sexista al personal de la Mancomunitat
	Acció 2.2: Fomentar l'ús del llenguatge no sexista	Nº d'activitats de formació sobre comunicació inclusiva
	Acció 2.3: Registre de les bones pràctiques en matèria de comunicació inclusiva de la Mancomunitat	Nº de bones pràctiques realitzades a la Mancomunitat en matèria de comunicació inclusiva

EIX 3: POLÍTIQUES LABORALS		
Aquest eix comprendre totes les polítiques de mobilitat, distribució, promoció i accés al lloc de feina del personal. Es comprova en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'entitat. L'accés al treball en igualtat d'oportunitats és un aspecte essencial que es reconeix a la disposició addicional 11a de la Llei 3/2007, permetent establir accions positives. De la mateixa manera, l'esmentada Llei reconeix la necessitat de promoure la presència equilibrada de dones i homes als òrgans de selecció i valoració. Es valoren també les polítiques de promoció i mobilitat interna per sexes		
Objectiu	**Accions**	**Indicadors**
1. Treballar la segregació vertical (accés de les dones als càrrecs de responsabilitat) – eliminació i/o prevenció.	**Acció 1.1 :** Elaboració d'un informe periòdic d'incorporacions i/o promocions per departaments/àrees de la Mancomunitat indicant els % de dones i homes	% promoció anual segons sexes Nº de incentius a la promoció de les dones Nº de dones/homes promocionats/ades % de dones/homes per anys d'antiguitat i càrrecs
2. Treballar la segregació horitzontal: eliminació i/o prevenció.	**Acció 2.1:** Seguiment periòdic del de la Comissió d'igualtat dels processos realitzats en matèria de selecció del personal, concurs i oposicions	Nº total de processos de selecció del personal, concurs i oposicions Nº de processos supervisats per la Comissió d'Igualtat en matèria de selecció del personal, concurs i oposicions

EIX 4: POLÍTICA RETRIBUTIVA I CONDICIONS DE TREBALL		
En aquest eix es fixa l'atenció en el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de feina iguals o d'igual valor les correspon igual retribució i en abordar la neutralitat i la incorporació de la perspectiva de gènere en la assignació dels espais i recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais a les característiques de dones i homes, així com la prevenció i seguiment de les condicions físiques i psicològiques de les persones de l'entitat, atenent a la seva diversitat sexual		
Objectiu	**Accions**	**Indicadors**
1.Transparència de la política retributiva	**Acció 1.1:** Realització d'una auditoria retributiva	Auditoria realitzada SI/NO
2.Millora de l'ambient de treball	**Acció 2.1:** Elaboració i difusió a la plantilla de resultats d'enquestes periòdiques de satisfacció laboral	Nº d'enquestes de satisfacció laboral realitzades al personal Nº de treballadors/es participants a les enquestes de satisfacció laboral Nº d'accions de difusió i comunicació de resultats de les enquestes de satisfacció laboral realitzades

EIX 5: FORMACIÓ		
Aquest eix fa referència al compliment del principi d'igualtat en quant a la formació del personal i a la seva sensibilització en matèria de gènere		
Objectiu	**Accions**	**Indicadors**
1.Prioritzar la formació i la sensibilització de gènere	**Acció 1.1:** Oferir formació de cursos específics o sectorials per a la aplicació de la perspectiva de gènere a cada àmbit/servei, que incrementi les competències del personal en el desenvolupament de les seves tasques.	Nº de cursos de formació realitzats per a l'aplicació de la perspectiva de gènere als llocs de treball % de dones/homes que han rebut formació per a l'aplicació de la perspectiva de gènere als llocs de treball
	Acció 1.2: Realització periòdica de formació en llenguatge i imatge no sexista i eliminació d'estereotips de gènere a tot el personal	Nº de cursos de formació en llenguatge i imatge no sexista i eliminació d'estereotips de gènere realitzats % de dones/homes que han rebut formació en llenguatge i imatge no sexista i eliminació d'estereotips de gènere
	Acció 1.3: Realització de formació en gènere per la inclusió de la perspectiva de gènere en els pressuposts de la Mancomunitat	Nº de cursos d'elaboració de pressuposts amb perspectiva de gènere realitzats % de dones/homes que han rebut formació d'elaboració de pressuposts amb perspectiva de gènere
	Acció 1.4: Realització de formació en prevenció i detecció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a tot el personal	Nº de cursos de formació realitzats sobre la prevenció i detecció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per orientació sexual % de dones/homes que han rebut formació sobre la prevenció i detecció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per orientació sexual

EIX 6: ORDENACIÓ DEL TEMPS, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT		
Les mesures de l'eix 6 van destinades a afavorir que no hi hagi desigualtats per raó de gènere en la forma que el personal té d'ordenar el seu temps lliure, analitzant les possibilitats que disposen per a poder conciliar la vida laboral, personal i familiar de totes les persones de l'entitat i exercir la corresponsabilitat		
Objectiu	**Accions**	Indicadors
1. Millorar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal	**Acció 1.1:** Detecció de les necessitats de la plantilla a través de la recollida de propostes de conciliació i flexibilitat horària per poder adaptar-se a les diferents realitats de les persones treballadores de la Mancomunitat	Nº de propostes de conciliació recollides del personal Nº de dificultats identificades pel personal per accedir a les mesures de conciliació % de treballadors/es que s'acullin a les propostes de conciliació % de treballadors/es de la Mancomunitat amb càrrecs familiars % de treballadors/es en llars monomarentals/monoparentals % de treballadors/es a la Mancomunitat que utilitzen el teletreball
	Acció 1.2: Incloure permisos de conciliació per als casos de treballadors/es amb persones dependents a càrrec dins les mesures de conciliació de la Mancomunitat	% de dones/homes amb persones dependents a càrrec Nº de persones que s'acullin als permisos de conciliació per als casos de treballadors/es amb persones dependents
	Acció 1.3: Informació i comunicació de les mesures de la Mancomunitat destinades a facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal	Nº de comunicacions/informacions realitzades al personal sobre les mesures de conciliació
2.Establir un mecanisme de seguiment de les mesures de conciliació utilitzades desagregades per sexes	**Acció 2.1:** Recollida periòdica de dades desagregades per sexes i departaments del coneixement i ús de les diverses mesures de conciliació	% de mesures de conciliació més utilitzades per treballadors/es, desagregat per sexes Nº de treballadors/es a la Mancomunitat que utilitzen el teletreball Nº de treballadors/es amb reducció de jornada per departaments
3. Promoció de la corresponsabilitat familiar	**Acció 3.1 :** Estudi amb perspectiva de gènere del tipus d'activitats i distribució de temps d'oci del personal de la Mancomunitat per proposar accions que afavoreixin la corresponsabilitat	% de treballadors/es que concilien les seves vacances amb les vacances escolars % de treballadors/es que tenen horari flexible en entrada i sortida % de treballadors/es amb reducció de jornada per departaments Nº de propostes recollides per afavorir la corresponsabilitat Nº d'accions realitzades per afavorir la corresponsabilitat Tipus d'activitats i distribució de temps d'oci per sexes

EIX 7 PREVENCIÓ DE VIOLÈNCIES		
En aquest eix es pretén incorporar la perspectiva de gènere per abordar la prevenció de qualsevol manifestació de violència, masclista o contra les persones dels col·lectius no heteronormatius. També s'inclouen la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per raó d'orientació sexual.		
Objectiu	**Accions**	**Indicadors**
1-Prevenir i eliminar qualsevol manifestació de violències masclistes o contra persones LGTBIQ+	**Acció 1.1:** Formació al personal de la Mancomunitat en detecció i eliminació de: - Violències masclistes - Micromasclismes - Violència contra les persones LGTBIQ+	Nº d'accions formatives realitzades en aquestes matèries % de treballadors/es que participen a les formacions realitzades en aquestes matèries
2- Prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual	**Acció 2.1 :** Elaboració i actualització d'un protocol sobre la prevenció, detecció i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual	Nº d'accions per a l'elaboració i actualització del protocol sobre la prevenció, detecció i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual (reunions, comunicacions, etc.)
	Acció 2.2: Formació a tot el personal de la Mancomunitat sobre prevenció, detecció i ús del Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual	Nº de formacions per donar a conèixer el protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual % de treballadors/es que han participat en les formacions realitzades sobre el protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual Nº de formacions al personal responsable de l'aplicació del protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual
3- Garantir la protecció en cas de discriminació i violència contra persones LGTBIQ+	**Acció 3.1:** Execució de denúncies de manera protegida a través de canals confidencials	Nº de canals establerts per a la denúncia de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual Nº de denúncies recollides per assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual % de treballadors/es que denuncien situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual Nº de dificultats identificades per a l'actuació en cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per orientació sexual

COORDINACIÓ i DESENVOLUPAMENT DE LES MESURES		
La coordinació pel desenvolupament de les mesures del Pla es durà a terme per part de la Unitat d'Igualtat i Prevenció de Violències Masclistes de la Mancomunitat del Pla de Mallorca, amb el suport dels Serveis Administratius.		
Eix	**Nº Accions**	**Responsables**
1	8 mesures	Tots els departaments
2	7 mesures	Tots els departaments
3	2 mesures	Departament de Promoció Econòmica
4	2 mesures	Unitat d'Igualtat + Gerència
5	4 mesures	Unitat d'Igualtat
6	5 mesures	Tots els departaments
7	4 mesures	Unitat d'Igualtat

PRIORITZACIÓ DE LES MESURES DEL PLA D'IGUALTAT		
EIX	ACCIÓ	PRIORITAT
1	1.1	ALTA
1	1.2	BAIXA
1	1.3	ALTA
1	1.4	ALTA
1	1.5	MITJA
1	1.6	ALTA
1	1.7	MITJA
1	2.1	MITJA
2	1.1	BAIXA
2	1.2	MITJA
2	1.3	MITJA
2	1.4	BAIXA
2	2.1	ALTA
2	2.2	ALTA
2	2.3	MITJA
3	1.1	BAIXA
3	2.1	BAIXA
4	1.1	BAIXA
4	2.1	MITJA
5	1.1	MITJA
5	1.2	MITJA
5	1.3	MITJA
5	1.4	MITJA
6	1.1	BAIXA
6	1.2	MITJA
6	1.3	BAIXA
6	2.1	MITJA
6	3.1	BAIXA
7	1.1	MITJA
7	2.1	ALTA
7	2.2	MITJA
7	3.1	ALTA

10. Proposta de seguiment i avaluació del pla d'igualtat

L'avaluació és el procés que permetrà comprovar quina ha estat l'evolució en matèria d'igualtat dins la Mancomunitat, tant durant l'execució del Pla d'Igualtat com una vegada finalitzada aquesta, valorant els resultats obtinguts de totes les accions proposades i el nivell d'impacte del Pla.

I. SEGUIMENT

El seguiment es durà a terme anualment, amb la finalitat de conèixer el grau d'implementació del pla d'igualtat, aprofundint en els assoliments i les dificultats que existeixen per a la seva implementació.

Aquest seguiment es durà a terme per la Comissió d'Igualtat de la Mancomunitat, i tindrà com a objectiu conèixer el grau d'implementació del pla i els seus resultats fins al moment.

La Comissió d'Igualtat de la Mancomunitat es reunirà amb una freqüència mínima semestral, amb l'objectiu d'analitzar les dificultats sorgides i prendre les decisions oportunes, així com revisar els assoliments aconseguits a nivell general segons les accions del Pla.

II. AVALUACIÓ FINAL

L'avaluació final es realitzarà al final del període de vigència del Pla d'Igualtat: en aquest cas, al mes de Març de l'any 2027. Aquesta avaluació final es tindrà en compte els principis metodològics promoguts en el Butlletí No. 16 del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, en les següents fases:

AVALUACIÓ DE RESULTATS QUÈ S'HA FET	-Grau de compliment dels objectius plantejats en el Pla d'Igualtat -Grau de consecució dels resultats esperats -Nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic
AVALUACIÓ DE PROCÉS COM S'HA FET	Nivell de desenvolupament de les accions empreses -Grau de dificultat oposat i/o percebut en el desenvolupament de les accions -Tipus de dificultats i solucions empreses -Canvis produïts en les accions i desenvolupament del Pla atenent a la seva flexibilitat
AVALUACIÓ D'IMPACTE QUÈ S'HA ACONSEGUIT	-Grau d'acostament a la Igualtat en la Mancomunitat -Canvis en la cultura de la Mancomunitat: canvi d'actituds de l'equip directiu i en la plantilla, entre uns altres -Reducció de les desigualtats en la participació de les dones

Seguint aquests lineaments, es detallen a continuació els aspectes que s'hauran de prendre en compte per a cadascuna de les fases del procés d'avaluació final:

1. **Avaluació de resultats**: examinar el grau de compliment dels objectius plantejats i el grau de consecució de resultats del Pla d'Igualtat, analitzant, per a això, el desenvolupament de cada eix del Pla. Aquest punt de l'avaluació cerca conèixer en quina mesura s'ha avançat cap als objectius fixats.

2. **Avaluació del procés**: indagar sobre les dificultats sorgides per desenvolupar les accions del Pla d'Igualtat i les seves causes.

3. **Avaluació d'impacte:** tenir en compte en quina mesura l'execució del Pla d'Igualtat haurà introduït canvis en la situació del personal de la Mancomunitat.

S'han d'elaborar **models de fitxes/informes d'avaluació en base a la metodologia proposada**, de cara a recollir els aspectes fonamentals i prioritaris de l'avaluació del Pla d'igualtat. Aquestes fitxes o informes es podran modificar o ampliar segons es consideri necessari durant l'execució del Pla.

MANCOMUNITAT
PLA DE MALLORCA

ANNEX

FITXA DE SEGUIMENT DE MESURES DEL PLA D'IGUALTAT			
Mesura			
Departament responsable			
Data d'implementació			
Data de seguiment			
Complimentat per	Comissió d'Igualtat		
Indicadors d'avaluació			
Nivell d'execució	☐ Pendent	☒ En execució	☐Finalitzada
	Manca de recursos humans		☐
	Manca de recursos materials		☐
	Manca de temps		☐
	Manca de de participació		☐
	Descoordinació entre departaments		☐
	Desconeixement del desenvolupament		☐
	Altres motius (especificar)		☐

SEGUIMENT DEL NIVELL D'IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES DEL PLA D'IGUALTAT		
EIX	**ACCIÓ**	**NIVELL**
1	**1.1**	**IMPLANTADA / NO IMPLANTADA**
1	**1.2**	
1	**1.3**	
1	**1.4**	
1	**1.5**	
1	**1.6**	
1	**1.7**	
1	**2.1**	
2	**1.1**	
2	**1.2**	
2	**1.3**	
2	**1.4**	
2	**2.1**	
2	**2.2**	
2	**2.3**	
3	**1.1**	
3	**2.1**	
4	**1.1**	
4	**2.1**	
5	**1.1**	
5	**1.2**	
5	**1.3**	
5	**1.4**	
6	**1.1**	
6	**1.2**	
6	**1.3**	
6	**2.1**	
6	**3.1**	
7	**1.1**	
7	**2.1**	
7	**2.2**	
7	**3.1**	