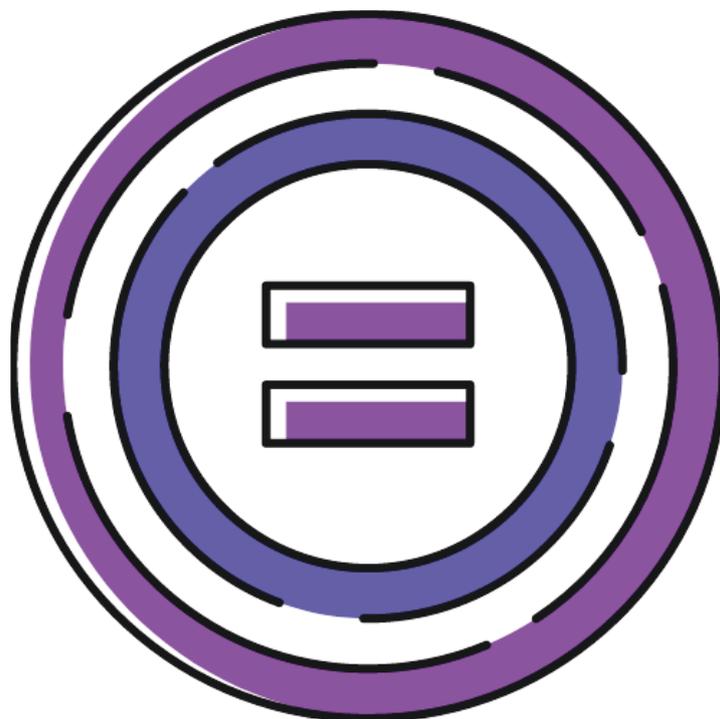




**Consell d'Eivissa**

**II PLAN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES**

PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DEL  
CONSELL INSULAR DE IBIZA



## ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	2
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
COMISIÓN NEGOCIADORA.....	5
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	7
METODOLOGÍA.....	7
RESUMEN Y CONCLUSIONES.....	8
PLAN DE ACCIÓN.....	11
EJE 1: SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	11
EJE 2: FORMACIÓN INTERNA.....	13
EJE 3: CONDICIONES LABORALES.....	15
EJE 4: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	18
EJE 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	20
EJE 6: COMUNICACIÓN NO SEXISTA Y LENGUAJE INCLUSIVO.....	22
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	24
CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN.....	26
ANEXO 1: DEFINICIONES DE INTERÉS.....	31
ANEXO 2: FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	33

## PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El **principio de igualdad de mujeres y hombres** y el **principio de no discriminación por razón de sexo** están recogidos en muchas normas jurídicas de diferente nivel.

A nivel internacional, en los años cincuenta del siglo XX, la Organización Internacional del Trabajo aprobó el **Convenio 100 sobre Igualdad Retributiva** según el cual se ha de remunerar por igual la mano de obra masculina y femenina por trabajos de igual valor. Posteriormente, en 1978, se firmó un de los textos jurídicos internacionales más importantes, la **Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Hacia las Mujeres (CEDAW)**. El artículo 1 de esta convención define la discriminación hacia las mujeres como:

*“(...) toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado, menoscabar o anular el conocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.*

Desde los años setenta, la entonces llamada Comunidad Económica Europea aprobó una serie de directivas para avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo laboral. Más tarde, en el año 1999, la Unión Europea consagra el principio de igualdad de mujeres y hombres como uno de sus principios fundamentales y se establece que todas las políticas de la Unión y de sus Estados miembros deberán integrar el objetivo de eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres y promover la igualdad.

Posteriormente, con la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, se reúne en un único texto las principales disposiciones existentes hasta entonces en este ámbito. Esta directiva supone, además, un gran avance ya que define conceptos fundamentales para la lucha contra la discriminación de las mujeres en el mundo laboral, como son la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y el principio de igual remuneración. Esta legislación europea sobre la igualdad de los sexos constituye un gran pilar y es jurídicamente vinculante para los estados miembros.

En el Estado Español, la igualdad se consagra como uno de los principios fundamentales con la aprobación de la Constitución de 1978. Concretamente, el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Paralelamente, el artículo 9.2 establece que es obligación de todos los poderes públicos promover las condiciones necesarias para que la libertad y la igualdad de todo individuo, y de los grupos en los que se integra, sea real y efectiva. Ya en el siglo XXI, la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres**, supuso la transposición al ordenamiento jurídico estatal de diversas directivas europeas. Esta ley se convirtió en la norma básica que regula la promoción de la igualdad, los mecanismos para combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de sexo, la prevención de conductas discriminatorias y la eliminación de estereotipos sociales que dificultan avanzar hacia a una igualdad real y efectiva.

En el marco de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, la Ley 12/2006, de 12 de septiembre, para la Mujer, estableció recomendaciones y medidas en el ámbito del uso inclusivo del lenguaje y la representación equilibrada de mujeres y hombres, entre otras. Esta ley se vio superada y, por tanto, derogada por la [Ley 1/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres](#), que incorpora novedades muy relevantes tanto para las administraciones públicas como para las entidades privadas. En este sentido, establece medidas para la elaboración e implementación de políticas públicas de promoción de la igualdad de género y para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de sus políticas, así como en los estudios y estadísticas que se realicen, para hacer visible el trabajo y la presencia de las mujeres en nuestra sociedad.

El artículo 44 de esta ley, regula la **elaboración de los planes de igualdad para el personal al servicio de las administraciones públicas**, así como de los órganos y entes que dependen de éstas. Estos planes han de fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y medidas que han de ser adoptadas. Por otro lado, **el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, aprobado por el [Real Decreto 5/2015](#), expresa la obligatoriedad de las administraciones públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo del personal laboral i/o en el acuerdo de condiciones del personal funcionario aplicable.

Bajo este marco jurídico, se aprueba de manera definitiva, en el seno del Pleno del Consell Insular de Ibiza, el II Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal al servicio del Consell Insular de Ibiza.



Para diseñar la estrategia de actuación de este Plan de Igualdad, se ha definido un **objetivo general** y diferentes **objetivos específicos** en función de los ejes de actuación establecidos después de la elaboración del diagnóstico de situación.

**OBJETIVO GENERAL:** Alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en la gestión del personal del Consell Insular de Ibiza.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Garantizar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales y en todos los puestos de trabajo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Proporcionar formación interna a todas las personas al servicio del Consell Insular de Ibiza en materia de igualdad.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Procurar unas condiciones laborales equiparables para todo el personal.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4:** Asegurar la igualdad de oportunidades y de trato para que todo el personal goce de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar i laboral.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 5:** Proporcionar, a todo el personal, un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6:** Impulsar una comunicación no sexista y un uso inclusivo del lenguaje.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El **Consell Insular de Ibiza** es la más alta institución de gobierno de la isla de Ibiza, con poder normativo y ejecutivo. Su actividad abarca toda la isla de Ibiza. Tiene hasta **18 centros de trabajo**, ubicados en los diferentes municipios de la isla, donde trabajan un total de 660, de las cuales el 61% son mujeres.

El origen de esta institución lo podemos encontrar en el siglo XIII, cuando la isla formaba parte del Reino de Mallorca. Entonces, La Universidad fue la forma de gobierno, en el seno de la cual participaban todos los estamentos sociales, que se mantuvo durante toda la edad Moderna hasta la derrota de Carlos de Austria y la promulgación de los Decretos de Nueva Planta en el 1717.



Con la aprobación de la Constitución española de 1978, nació una nueva organización territorial en el Estado español que permitió recuperar la institución de autogobierno que representaba La Universidad. Gracias al Real Decreto Ley 18/1978, de 13 de junio, las islas de Ibiza y Formentera volvieron a dotarse de una administración propia de gobierno, el Consell Insular. La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local, considera las islas del archipiélago Balear como entidades locales territoriales, i establece los consells insulares como órganos que asumen las competencias de las diputaciones provinciales.

Ya a comienzos del siglo XXI, con la aprobación de la Ley/8/2000, de 27 de octubre, de consells insulares, y la entrada en vigor del nuevo Estatuto de Autonomía de las Islas Baleares de 2007, se define y refuerza la integración de los consells insulares en el sistema institucional de la Comunidad Autónoma. Es a partir de este momento que se da una doble naturaleza al Consell Insular, como a órgano de la administración autonómica y como órgano de la administración local. Así pues, ha de coordinar su actuación con las administraciones de los cinco municipios de la isla y con la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, pero también con la Administración estatal. Con este nuevo Estatuto de Autonomía, la isla de Formentera es dota de su propio órgano de gobierno insular, de manera que el Consell Insular de Ibiza y Formentera se convierte en el Consell Insular de Ibiza. En 2010, se aprueba su Reglamento Orgánico, donde se regula su constitución y organización interna, así como el funcionamiento de sus órganos y la función normativa que le corresponde.

Como la a ente de la Administración Pública que es, el Consell Insular ha de impulsar, entre otras, políticas de igualdad de género y de igualdad de oportunidades y de trato. En este sentido, a finales del siglo XX, el Consell Insular de Ibiza (el entonces Consell Insular de Ibiza y Formentera) fue pionero en el territorio balear en la implantación de un servicio coordinado de atención a mujeres víctimas de violencia de género con la creación de la Oficina de la

Mujer. Posteriormente, en el año 2011 se aprobó el I Pla de Igualdad de Oportunidades para el personal al servicio del Consell Insular de Ibiza.

El presente documento corresponde, pues, al **II Plan de Igualdad Oportunidades**, elaborado para continuar impulsando y promocionando la igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres al servicio del Consell Insular de Ibiza. Tiene una vigencia de cuatro años. Este Plan entra en vigor el día después de su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares y estará vigente durante cuatro años, o hasta que se apruebe el III Plan de Igualdad de Oportunidades.

## COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora es la encargada de velar por la correcta aplicación del Plan de Igualdad. Es el ente a través del cual el Consell Insular de Ibiza y la representación legal del personal a su servicio han negociado tanto el diagnóstico de situación previo como las medidas que se integran en el presente Plan de Igualdad.



Para que tanto el personal funcionario como el personal laboral al servicio del Consell Insular de Ibiza tengan la representación que les corresponde dentro de esta comisión, se ha decidido que participará en la misma una persona en representación de cada sindicato que forma parte de la Mesa General de Negociación, i que dependerá de esta. Por tanto, la **composición de la Comisión de Negociación** ha quedado de la siguiente manera:

1. Por parte del personal laboral:
  - a. Representante del sindicato Unió General de Trabajadores (UGT).
  - b. Representante del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Intersindical (STEI)
2. Por parte del personal funcionario:
  - a. Representante del sindicato Comisiones Obreras (CCOO)
  - b. Representante del sindicato Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)

Por parte del Consell Insular de Ibiza, la representación la ejercen los siguientes cargos:

1. Conseller/a del órgano competente.
2. Dirección Insular del órgano competente.
3. Jefatura de Recursos Humanos.
4. Responsable de Igualdad. Jefatura de la Oficina de la Mujer.

Desde esta Comisión Negociadora se ha impulsado la elaboración y aprobación del diagnóstico de situación previo y la elaboración del II Plan de Igualdad del Consell. Así mismo, a esta Comisión le corresponde impulsar la ejecución del Plan, la realización de su seguimiento y la evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad. Se ha de tener en cuenta que la evaluación final, servirá como diagnóstico de situación para el siguiente Plan.

La Presidencia esta Comisión de Negociación corresponde al/la Conseller/a del órgano competente. Corresponde a la Presidencia convocar i presidir las reuniones de la Comisión de Negociación.

La Vicepresidencia recae en la Dirección Insular del órgano competente. Corresponde a la Vicepresidencia sustituir a la Presidencia cuando esta no pueda participar en la Comisión de Negociación debido a deberes que corresponden a su cargo dentro del Consell Insular.

La Secretaría recae en la responsable de Igualdad. Corresponde a la Secretaría tomar acta de todas las reuniones de la Comisión de Negociación y asegurar de que esta es firmada per todas las personas que participen.

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



Para la elaboración de un Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación previo, que nos ha ayudado a **conocer la situación de partida**. El diagnóstico de situación nos ha permitido definir los objetivos del Plan de Igualdad y las acciones que se integraran el plan de acción.

El diagnóstico de situación realizado en el Consell Insular de Ibiza se dirige, por tanto, a la **identificación de posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y/u obstáculos** que puedan existir para conseguir la igualdad real y efectiva del personal a su servicio.

Entre los meses de octubre de 2020 y marzo de 2021 se ha llevado a cabo este proceso que nos ha ayudado a determinar la situación de partida, así como a detectar necesidades y aspectos a mejorar para garantizar la efectiva aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato en la gestión del personal al servicio del Consell Insular de Ibiza. El análisis de datos cuantitativos y cualitativos obtenidos en este proceso nos ha permitido extraer información precisa per definir los objetivos que se persiguen y diseñar y priorizar las acciones concretas que se han de aplicar para llevarlos a cabo.

## METODOLOGÍA

Para la elaboración del diagnóstico de situación, se ha utilizado una **triangulación de técnicas de estudio cuantitativo y cualitativo**, que integran diferentes formas de exploración para conocer en profundidad los procesos de gestión de personal en el seno del Consell Insular de Ibiza y el grado en que se aplica el principio de igualdad de oportunidades y de trato en estos procesos.



Se ha realizado un **cuestionario de opinión a la plantilla**, con un total de **149 completados**. Esto representa una **participación del 23%** del total del personal. Este ha sido un resultado muy satisfactorio, teniendo en cuenta que se trata de un cuestionario voluntario y que no todo el mundo dispone de correo electrónico personal donde recibir el enlace de acceso. Para salvar esta limitación, se optó por colocar carteles con un código QR en diferentes centros de trabajo del Consell Insular de Ibiza.

El cuestionario se dividió en tres bloques de preguntas. Las preguntas del primer bloque correspondían a datos personales relativos a la edad, sexo y las personas a cargo. El segundo bloque se destinó a preguntas sobre la aplicación del principio de igualdad en diferentes ámbitos de la gestión de personal del Consell. I, per último, en el tercer bloque se realizaron preguntas relativas a la situación laboral de las personas participantes. Se realizaron un total de 24 preguntas, combinando preguntas cerradas y abiertas, para poder disponer de información de análisis tanto cuantitativa como cualitativa.

Adicionalmente, se han realizado un total de **7 entrevistas en profundidad**. Una al responsable de Recursos Humanos, otra a la responsable de Igualdad y cinco a las representaciones legales de las personas trabajadoras participantes en la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad.

Paralelamente, se ha realizado un **análisis de documentación** administrativa muy variada, así como de las diferentes páginas web del Consell Insular de Ibiza. Así mismo, se tuvo en cuenta el I Plan de Igualdad del Consell Insular de Ibiza 2011-2013. Esto, nos ha permitido realizar el análisis del funcionamiento de diversos procesos internos del Consell pero, también, de la comunicación de este tanto con su personal como con la ciudadanía en general.

Por último, se ha llevado a cabo un **análisis cuantitativo de los datos desagregados por sexo** en función de diferentes variables como la categoría profesional, el tipo de personal, el horario, el centro de trabajo o el ámbito de trabajo, entre otros.

Los datos cuantitativos analizados nos han proporcionado información relativa a los procesos de acceso al Consell Insular de Ibiza, de formación y de promoción, a la clasificación profesional y a las condiciones de trabajo del personal. La información cualitativa nos ha proporcionado una visión más completa de estos ámbitos y ha permitido analizar otros donde no se disponía de información cualitativa. Los ámbitos de actuación en que se ha basado el análisis han sido los siguientes:

1. Información básica: Historia, estructura orgánica, dimensión y dispersión geográfica.
2. Gestión de personal: Selección y acceso, promoción y formación interna.
3. Clasificación profesional e infrarrepresentación.
4. Condiciones de trabajo.
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Prevención en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
7. Comunicación y lenguaje.

A continuación, se presenta un resumen de las conclusiones de este diagnóstico de situación.

## RESUMEN Y CONCLUSIONES

### *Información básica:*

- Estructura:
  - La Presidencia del Consell Insular, desde 1979, ha estado a cargo de 7 hombres i, solo, de 1 mujer.
  - El 57% de las Conselleries está en manos de un hombre y el 43% en manos de una mujer.
  - El 75% de las Direcciones Insulares están encabezadas por hombres y, solo, el 25% por mujeres.
- Dimensión:
  - Hay un total de 660 personas al servicio del Consell Insular de Ibiza. El 61% son mujeres y el 39% son hombres.
  - El 52% es personal funcionario y el 48% es personal laboral. Hay más paridad entre el personal funcionario que entre el personal laboral ya que el 52% del funcionariado son mujeres y el 48% son hombres. En cambio, hasta al 70% del personal laboral son mujeres i, solo el 30% son hombres.
- Dispersión:
  - Solo el 5% de los centros de trabajo está equilibrado en cuanto a presencia de mujeres y hombres. El 50% de los centros están feminizados y el 45% están masculinizados.

### *Gestión de personal:*

- Cuestionario de opinión:
  - El 73% de los hombres y el 49% de las mujeres que han contestado el cuestionario de opinión piensa que sí se aplica el principio de igualdad de oportunidades en la gestión de personal.
  - El 38% de las mujeres y el 27% de los hombres no lo sabe.
  - Un 13% de mujeres cree que no se aplica el principio de igualdad de oportunidades en la gestión de personal (todo mujeres y ningún hombre).
- Selección y acceso:
  - Los tribunales de selección son mayoritariamente paritarios.
  - Se puede mejorar el uso inclusivo del lenguaje en las bases de las convocatorias de oferta pública.
  - Alrededor del 70% de las contrataciones temporales, ya sean por interinidad o por acumulación de tareas, se han realizado a mujeres.
  - De los contratos realizados en los últimos 4 años, el 59% se han realizado a mujeres.
- Formación:
  - Falta un Plan de Formación interna donde se estructure toda la oferta formativa para el personal.
  - Hasta ahora, no se ha realizado formación en políticas públicas con perspectiva de género ni en igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres ni sobre lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.
- Promocionan:
  - Necesidad de actualizar el Plan de Carrera horizontal.

### *Clasificación profesional e infrarrepresentación*

- Grupos profesionales:
  - Personal Laboral: Los grupos profesionales A1, A2, C1 i C2 están feminizados, solo el grupo AP esta equilibrado.
  - Funcionariado: El grupo profesional C1 está feminizado, el resto están equilibrados.
- Departamentos:
  - El 50% están equilibrados, el 37% feminizados (tres departamentos) i el 13% masculinizados (un departamento).
  - Los departamentos feminizados son: “Bienestar Social y RRHH”, “Cultura, Educación y Patrimonio” y “Promoción Económica y Empresarial y Cooperación Municipal”.
  - El departamento masculinizado es: “Presidencia y Gestión Ambiental”.
- Unidades Administrativas:
  - El 55% están feminizadas, el 28% están masculinizadas i el 17% están equilibradas.
  - Las Unidades Administrativas feminizadas están relacionadas con ámbitos relacionados con las mujeres y las masculinizadas con ámbitos relacionados con los hombres. Segregación horizontal.
- Puestos de trabajo:
  - El 48,65% de los puestos de trabajo están feminizados, el 43,24% están masculinizados y solo el 8,11% están equilibrados.
  - Se vuelve a evidenciar que los puestos de trabajo feminizados están relacionados con ámbitos tradicionalmente identificados con las mujeres y los masculinizados con los hombres. Segregación horizontal.

- Nivel de responsabilidad:
  - Se detecta más paridad en los mandos intermedios (53% mujeres y 47% hombres) que entre los puestos base (62% mujeres y 38% hombres).

#### *Condiciones laborales*

- Horarios y régimen de turnos:
  - El horario y el régimen de turnos depende, sobre todo, del centre de trabajo.
  - El horario de oficina y el de turnos de 37,5 horas semanales están feminizados.
  - El horario de tarde y el de turnos de 24 horas están masculinizados
- Riesgos laborales:
  - Falta especificación sobre el procedimiento de actuación en caso de riesgos en situación de embarazo o lactancia en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Teletrabajo:
  - Actualmente, se está negociando el Reglamento de Teletrabajo.

#### *Conciliación de la vida personal, familiar i laboral*

- Cuestionario de opinión:
  - Casi el 60% de las personas (tanto mujeres como hombres) considera que se facilita la conciliación.
  - Hasta un 28% de las mujeres y un 18% de los hombres considera que no se facilita la conciliación.
  - Solo el 14% de las mujeres y el 20% de los hombres considera que sí conoce todas las medidas de conciliación a su disposición.
- Medidas de conciliación:
  - Durante 2020, el 86% de las solicitudes de modificación de jornada las han realizado mujeres.
  - Hay paridad en la solicitud de excedencias durante el año 2020, pero las mujeres aleguen más a menudo que la excedencia es para realizar tareas de cuidado, ya sea a una criatura o a otro familiar.

#### *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo*

- Cuestionario:
  - El 62% de las personas han contestado que no sabrían a quién o a dónde dirigirse en caso de vivir una situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- Protocolo de prevención y actuación:
  - Todavía no se ha aprobado ningún protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

#### *Comunicación no sexista*

- Documentación administrativa y boletín de noticias:
  - Se detecta un gran esfuerzo por utilizar un lenguaje inclusivo, pero hay diferencias entre departamentos.
  - Necesidad de formar al personal en el uso inclusivo del lenguaje.
- Páginas web:
  - Se han de realizar mejoras en el lenguaje utilizado en las páginas webs del Consell para evitar expresiones en masculino genérico cuando existen alternativas más inclusivas.

## PLAN DE ACCIÓN

El Plan de acción se ha estructurado en 6 ejes diferentes en función de los resultados obtenidos en el diagnóstico. Para cada eje se ha establecido un objetivo específico y una serie de acciones, que conforman la estrategia del Consell Insular, a aplicar durante los siguientes cuatro años, para avanzar hacia una mayor igualdad de oportunidades.

### EJE 1: SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CLASSIFICACIÓN PROFESIONAL



**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las plazas y categorías profesionales

A pesar de que en el Consell Insular de Ibiza hay una mayoría de mujeres trabajadoras, en el diagnóstico de situación se detectó que hay una importante **segregación horizontal**. Tener en cuenta los procesos de selección y de promoción en el Plan de Igualdad es fundamental para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales. A continuación, se presentan las diferentes medidas de actuación aprobadas para conseguir el objetivo de este eje:

MEDIDA De ACTUACIÓN 1.1	INDICADORES	RESPONSABLE
<p><b>Incorporar una cláusula de acción positiva en las bases de convocatoria de la oferta laboral, tanto para las plazas fijas como para los bolsines y las contrataciones temporales como en los procesos de promoción.</b></p> <p>Según esta cláusula, a igualdad de condiciones de méritos y capacidades, se seleccionará el sexo con menos representación en el puesto de trabajo que corresponda al proceso de selección.</p>	¿Se ha incluido la cláusula de acción positiva?	Departamento de RRHH. Sección de Selección y Provisión
	N.º de procesos selectivos donde se ha aplicado la cláusula.	<b>CALENDARIZACIÓN</b>
	N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han participado en procesos selectivos. N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.	1er semestre (puntual)
MEDIDA DE ACTUACIÓN 1.2	INDICADORES	RESPONSABLE
<p><b>Incorporar una cláusula, dentro de aquellos procesos selectivos donde existe una prueba física específica, donde pueda haber una diferencia biológica entre hombres y mujeres, según la cual, se realizará una baremación específica para las mujeres. Por ejemplo, se podrá realizar un incremento de la puntuación obtenida por las mujeres aspirantes en un 10%.</b></p>	¿Se ha incorporado la cláusula para la baremación específica de las mujeres en los procesos selectivos con pruebas físicas?	Departamento de RRHH. Sección de Selección y Provisión
	Número de mujeres que se han presentado a procesos selectivos con prueba física.	<b>CALENDARIZACIÓN</b>
	Número de mujeres que han superado un proceso selectivo con prueba física.	1er semestre (puntual)
MEDIDA DE ACTUACIÓN 1.3	INDICADORES	RESPONSABLE
<p><b>Incluir un lenguaje inclusivo en las bases de las convocatorias de oferta pública de empleo.</b></p> <p>Revisar las bases de las convocatorias de oferta pública de empleo y corregir aquellas expresiones en masculino genérico susceptibles de ser sustituidas por otras expresiones más inclusivas.</p>	¿Se han actualizado las bases de convocatoria de oferta pública per incorporar un lenguaje inclusivo?	Departamento de RRHH. Sección de Selección i Provisión.
	N.º de expresiones corregidas.	<b>CALENDARIZACIÓN</b>
	N.º de convocatorias realizadas con la nueva redacción.	1er semestre (puntual)
MEDIDA DE ACTUACIÓN 1.4	INDICADORES	RESPONSABLE
<p><b>Aprobar, en el seno de la Mesa de Negociación Colectiva, el nuevo Plan de Carrera y aplicarlo.</b></p>	¿Se ha aprobado el nuevo Plan de Carrera?	Departamento de RRHH. Jefe de Servicio.
	N.º de personas, desagregadas por sexo, que han promocionado aplicando el Pla de Carrera.	<b>CALENDARIZACIÓN</b>
	N.º de personas que han promocionado a niveles donde su sexo no llega al 40%.	2º semestre (puntual)
MEDIDA DE ACTUACIÓN 1.5	INDICADORES	RESPONSABLE
<p><b>Realizar informes estadísticos anuales o bianuales, desagregados por sexo, con los datos de empleo para conocer la evolución de la presencia de mujeres y hombres en aquellos puestos de trabajo donde actualmente tienen una presencia inferior al 40%.</b></p>	¿Se realizan informes estadísticos anuales o bianuales?	Servicio de igualdad
	¿Qué cambios significativos se han producido de un informe al siguiente?	<b>CALENDARIZACIÓN</b>
	¿Ha aumentado la presencia de mujeres y hombres en los puestos de trabajo donde, inicialmente, tienen una presencia inferior al 40%?	4º, 6º y 8º semestre (puntual)
MEDIDA DE ACTUACIÓN 1.6	INDICADORES	RESPONSABLE

## EJE 2: FORMACIÓN INTERNA



**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Proporcionar formación interna a todas las personas al servicio del Consell Insular de Ibiza en materia de igualdad.

Actualmente, se está organizando un nuevo Plan de Formación para el personal al servicio del Consell Insular de Ibiza. La formación interna es fundamental para el desarrollo profesional de trabajadoras y trabajadores. Garantizar el acceso a esta formación interna es imprescindible para asegurar las mismas oportunidades de promoción de unas y otros. Así mismo, la formación en perspectiva de género es imprescindible para impulsar políticas públicas coherentes con el principio de igualdad de oportunidad y de trato. A continuación, se presentan las medidas de este eje:

MEDIDA DE ACTUACIÓN 2.1	INDICADORES	RESPONSABLE
<b>Incorporar una cláusula en la licitación del Plan de Formación donde se especifique que:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>la formación se ha de impartir haciendo un uso del lenguaje inclusivo y no sexista.</li> <li>Se incluirán módulos sobre igualdad en todos los cursos.</li> <li>Los cursos se realizarán, preferentemente, en horario laboral. De no ser así se compensarán las horas.</li> </ul>	¿Se ha incorporado la cláusula a la licitación del Plan de Formación?	Departamento de RRHH. Responsable de Formación.
	¿Se ha incluido un módulo sobre igualdad en todos los cursos? ¿En qué cursos no se ha incorporado el módulo sobre igualdad?	<b>CALENDARIZACIÓN</b>
	¿Se han realizado los cursos en horario laboral? ¿Qué cursos no se han realizado en horario laboral? N.º y %, desagregados por sexo, de personas participantes en los cursos en horario laboral y fuera del horario laboral.	2º semestre (puntual)
MEDIDA DE ACTUACIÓN 2.2	INDICADORES	RESPONSABLE
<b>Incluir cursos para incorporar la perspectiva de género en la acción administrativa dentro del Plan de Formación Interna.</b> Estos cursos serán, como a mínimo, los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Comunicación no sexista y lenguaje inclusivo.</b></li> <li><b>Intervención Social con perspectiva de género.</b></li> <li><b>Políticas públicas con perspectiva de género.</b></li> </ul>	N.º de cursos per incorporar la perspectiva de género al Pla de Formación.	Departamento de RRHH. Responsable de Formación.
	Ámbitos de actuación de los cursos de perspectiva de género (urbanismo, intervención social, lenguaje y comunicación...)	<b>CALENDARIZACIÓN</b>
	N.º y % de participantes, desagregado por sexo, por contenido formativo y departamento.	3º semestre (continua)

<p>I tendrán las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>serán computables para la carrera administrativa.</b></li> <li>• Se ofrecerán al personal en situación de licencia y/o excedencia o en uso de otras</li> </ul>	<p>N.º i % de horas de formación, desagregadas por sexo.</p>	
	<p>N.º i %, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de otras medidas de conciliación.</p>	
<p><b>MEDIDA DE ACTUACIÓN 2.3</b></p>	<p><b>INDICADORES</b></p>	<p><b>RESPONSABLE</b></p>
<p><b>Proporcionar formación para incorporar la perspectiva de género a la acción política a todo el personal político.</b></p>	<p>N.º de formaciones realizadas al personal político.</p>	<p>Departamento de RRHH. Responsable de formación.</p>
	<p>N.º de mujeres y hombres que han participado a las formaciones per al personal político.</p>	<p><b>CALENDARIZACIÓN</b></p>
	<p>% de mujeres y hombres que han participado a las formaciones per al personal político respecte al total de personal político</p>	<p>3º semestre (continua)</p>

### EJE 3: CONDICIONES LABORALES



**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Procurar unas condiciones laborales equiparables para todo el personal.

Es fundamental que trabajadoras y trabajadores gocen de las mismas condiciones laborales, para evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta. A continuación, se presentan las acciones que corresponden a este eje:

MEDIDA DE ACTUACIÓN 3.1	INDICADORES	RESPONSABLE
<p><b>Crear un espacio de igualdad en el portal del empleado. En este espacio es subirá material de interés para el personal. El contenido mínimo será:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo de Prevención del Acoso</li> <li>• Bolsa de recursos lingüísticos para la igualdad.</li> <li>• guía de conciliación.</li> </ul> <p>Esta acción se realizará en coordinación con el departamento de informática.</p>	¿Se ha creado el espacio de igualdad en la Intranet?	Departamento de RRHH. Responsable del Espacio del empleado.
	Documentación subida al espacio de igualdad.	<b>CALENDARIZACIÓN</b>
	N.º y % de veces, desagregados por sexo, que se ha accedido al Espacio de igualdad.	2º semestre (puntual)
MEDIDA DE ACTUACIÓN 3.2	INDICADORES	RESPONSABLE
<p>Evaluar y actualizar el actual sistema informático para poder extraer datos anónimos, desagregados por sexo.</p>	<p>¿Se pueden extraer datos de personal, desagregados por sexo?</p>	Departamento de Informática.
		<b>CALENDARIZACIÓN</b> 3er semestre (puntual)
MEDIDA D'ACTUACIÓ 3.3	INDICADORES	RESPONSABLE
<p>Introducir todos los datos de los contratos de trabajo en el programa informático de RRHH, así como posibles modificaciones posteriores. Esta acción es necesaria para que, después, desde el</p>	<p>¿Se han introducido los datos necesarios?</p>	Departamento de RRHH
		<b>CALENDARIZACIÓN</b>

<p>Servicio de igualdad se pueda realizar le análisis pertinente (acción 1.4).</p> <p>Como mínimo es necesario introducir los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexo</li> <li>• Edad</li> <li>• Nivel formativo</li> <li>• categoría profesional</li> <li>• Puesto de trabajo o plaza</li> <li>• Departamento</li> <li>• Fecha de incorporación</li> <li>• Permisos, licencias y</li> </ul>	<p>Datos que no se han podido introducir y motivo por el cual no se ha podido.</p>	<p>4º semestre (continua)</p>
MEDIDA DE ACTUACIÓN 3.4	INDICADORES	RESPONSABLE
<p><b>Aprobar, en el seno de la Mesa de Negociación Colectiva, y aplicar, el Reglamento de Teletrabajo.</b></p>	<p>¿Se ha aprobado el Reglamento de Teletrabajo?</p>	<p>Departamento de RRHH. Jefe de Servicio.</p>
	<p>N.º y % de personas, desagregadas por sexo, que realizan teletrabajo.</p>	<p><b>CALENDARIZACIÓN</b></p>
	<p>N.º de horas semanales que cada persona realiza teletrabajo, desagregadas por sexo.</p> <p>N.º de personas con personas a cargo (según IRPF), desagregadas por sexo, que realizan teletrabajo.</p>	<p>1r semestre (puntual)</p>
MEDIDA DE ACTUACIÓN 3.5	INDICADORES	RESPONSABLE
<p><b>Incluir, dentro de la actualización del Plan de Riesgos Laborales, el procedimiento de actuación en caso de</b></p>	<p>¿Se ha actualizado el Plan de Riesgos Laborales?</p>	<p>Responsable de Riscos Laborales.</p>

embarazo o lactancia en aquellos puestos de trabajo donde esta situación suponga un riesgo.	N.º de bajas y tiempo de la baja por riesgo en caso de embarazo.	<b>CALENDARIZACIÓN</b>
	N.º de adaptación de Puestos de Trabajo por situación de riesgo en caso de embarazo o lactancia.	1r semestre (puntual)
<b>MEDIDA DE ACTUACIÓN 3.6</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Elaborar un Registro Retributivo del personal laboral para dar cumplimiento al artículo 6 del <i>Real Decreto 902/2020</i> .	¿Se ha elaborado el Registro Retributivo?	Departamento de RRHH. Jefe de Servicio.
		<b>CALENDARIZACIÓN</b>
		2º semestre (continua)
<b>MEDIDA DE ACTUACIÓN 3.7</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Elaborar una Auditoría Retributiva del personal laboral para dar cumplimiento al artículo 6 del <i>Real Decreto 902/2020</i> .	¿Se ha elaborado la Auditoría Retributiva?	Departamento de RRHH. Jefe de Servicio.
	¿Se han detectado discrepancias entre mujeres y hombres?	<b>CALENDARIZACIÓN</b>
		3r semestre (puntual)

## EJE 4: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



**OBJETIVO ESPECÍFICO 4:** Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todo el personal.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un derecho de todas las trabajadoras y todos los trabajadores. Para conseguir la igualdad real en este ámbito es fundamental que los hombres se corresponsabilicen de las tareas de cuidado y domésticas que, actualmente, todavía recaen mayoritariamente en las mujeres. A continuación, se presentan las medidas establecidas para este eje:

MEDIDA DE ACTUACIÓN 4.1	INDICADORES	RESPONSABLE
<p><b>Designar una persona responsable de gestionar las solicitudes de permisos de conciliación.</b></p> <p>Siempre que alguna persona trabajadora tenga dudas podrá acudir a esta persona para aclararlas.</p> <p>Esta persona será la responsable de velar por que las acciones de este ámbito se lleven a término.</p>	¿Se ha designado una persona responsable de conciliación?	Departamento de RRHH. Jefe de Servicio.
	Horas mensuales dedicadas a tareas de Conciliación.	<b>CALENDARIZACIÓN</b>  1r semestre (puntual)
MEDIDA DE ACTUACIÓN 4.2	INDICADORES	RESPONSABLE
<p><b>Difundir la Guía de derechos de conciliación del Gobierno Balear y, si fuese necesario, adaptarla.</b></p> <p>Esta acción se desarrollará en coordinación con el Servicio de igualdad.</p>	¿Se ha creado la Guía de Conciliación?	Departamento de RRHH. Responsable de Conciliación
	¿Se ha difundido entre el personal la Guía de Conciliación?	<b>CALENDARIZACIÓN</b>
	Medios de difusión de la Guía de Conciliación	3r semestre (puntual)
MEDIDA DE ACTUACIÓN 4.3	INDICADORES	RESPONSABLE
<p><b>Diseñar y difundir acciones sensibilizadoras en materia de conciliación. Se ofrecerá la participación en estas acciones al personal directivo y mandos intermedios con cualquier tipo de relación contractual con el Consell, ya sea directa o indirecta. Es decir, se</b></p>	N.º de acciones sensibilizadoras sobre conciliación realizadas.	Departamento de RRHH. Responsable de Conciliación.
	N.º i % de participantes, desagregados por sexo, en las acciones sensibilizadoras sobre conciliación.	<b>CALENDARIZACIÓN</b>

<p>ofrecerá participar tanto al personal directamente contratado por el Consell como al personal de empresas contratadas o en concertación por el Consell. Así mismo, se propondrá al personal político participar en estas acciones.</p> <p>El objetivo es que las personas responsable de conceder los permisos</p>	<p>Medios de difusión de las acciones sensibilizadoras sobre conciliación.</p>	<p>4º y 8º semestre (puntual)</p>
<p><b>MEDIDA DE ACTUACIÓN 4.4</b></p>	<p><b>INDICADORES</b></p>	<p><b>RESPONSABLE</b></p>
<p><b>Diseñar y difundir una campaña (carteles y/o vídeos), anual o bianual, sobre corresponsabilidad.</b></p> <p>La finalidad es incentivar a los hombres a corresponsabilizarse de las tareas de cuidado.</p>	<p>N.º de carteles colocados en los centros de trabajo.</p>	<p>Servicio de igualdad.</p>
	<p>N.º de carteles o vídeos compartidos en las Redes Sociales.</p>	<p><b>CALENDARIZACIÓN</b></p>
<p><b>MEDIDA DE ACTUACIÓN 4.5</b></p>	<p><b>INDICADORES</b></p>	<p><b>RESPONSABLE</b></p>
<p><b>Diseñar una encuesta de satisfacción y de necesidades de conciliación. El diseño se realizará en coordinación con el servicio de igualdad. Esta encuesta se pasará todos los años o bianualmente a todo el personal al servicio del Consell.</b></p> <p>Conocer las necesidades de conciliación ayudará al departamento de RRHH y a cada uno de los departamento a organizar las necesidades de servicio. Esta medida se llevará a cabo en coordinación con el servicio de igualdad.</p>	<p>¿Se ha diseñado la encuesta?</p>	<p>Departamento de RRHH. Responsable de Conciliación.</p>
	<p>¿Se ha pasado la encuesta? ¿Cuántas veces?</p>	<p><b>CALENDARIZACIÓN</b></p>
	<p>N.º i porcentajes, desagregados por sexo, de personas que han participado.</p>	<p>3r y 6º semestre (puntual)</p>
	<p>Necesidades detectadas, desagregadas por sexo.</p>	
	<p>Grado de satisfacción, desagregado por sexo.</p>	

## EJE 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



**OBJETIVO ESPECÍFICO 5:** Proporcionar, a todo el personal, un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo.

La prevención del acoso sexual y por razón de sexo es básica per garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre el personal al servicio del Consell de Ibiza. Las siguientes medidas de actuación se han definido para dar respuesta a posibles situaciones de este tipo. A continuación, se presentan estas medidas:

MEDIDA DE ACTUACIÓN 5.1	INDICADORES	RESPONSABLE
Elaborar, aprobar, difundir entre el personal y aplicar, cuando sea necesario, un Protocolo de Prevención y Actuación en situación de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.	¿Se ha aprobado el Protocolo?	Departamento de RRHH. Jefe de Servicio.
	¿Se ha difundido el Protocolo?	<b>CALENDARIZACIÓN</b>
	N.º de veces que se ha activado el Protocolo.	2º semestre (puntual)
	¿Como se han resuelto las situaciones por las cuales se ha activado el protocolo?	
MEDIDA DE ACTUACIÓN 5.2	INDICADORES	RESPONSABLE
Designar una persona referente en temas de acoso sexual y acoso por razón de sexo a la que se pueda dirigir el personal en caso de sufrir este tipo de situación.	¿Se ha designado una persona referente en temas de acoso sexual y acoso por razón de sexo?	Servicio de igualdad
	N.º de veces que el personal se ha dirigido a la persona referente en temas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	<b>CALENDARIZACIÓN</b>
		1r semestre (puntual)
MEDIDA DE ACTUACIÓN 5.3	INDICADORES	RESPONSABLE
Impartir acciones formativas sobre el procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo específicas para el personal	N.º de acciones formativas realizadas.	Servicio de igualdad
	N.º i % de participantes, desagregados por sexo.	<b>CALENDARIZACIÓN</b>

<p>directivo y mandos intermedios con cualquier tipo de relación contractual con el Consell, ya sea directa o indirecta.</p> <p>Es decir, se ofrecerá participar tanto al personal directamente contratado por el</p>		<p>3r y 6º semestre (puntual)</p>
<p><b>MEDIDA DE ACTUACIÓN 5.4</b></p>	<p><b>INDICADORES</b></p>	<p><b>RESPONSABLE</b></p>
<p><b>Incorporar, dentro del Plan Formativo del Consell, un curso sobre el procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</b></p> <p>Este curso se ofrecerá a cualquier tipo de personal con relación contractual, ya sea directa o indirecta, con el Consell.</p>	<p>¿Se ha incluido el curso sobre el procedimiento de actuación en situaciones de acoso y por razón de sexo al Plan Formativo?</p>	<p>Servicio de igualdad</p>
	<p>N.º de personas y % de personas que han participado en este curso (anualmente)</p>	<p><b>CALENDARIZACIÓN</b></p> <p>3r semestre (continua)</p>
<p><b>MEDIDA DE ACTUACIÓN 5.5</b></p>	<p><b>INDICADORES</b></p>	<p><b>RESPONSABLE</b></p>
<p><b>Diseñar y difundir una campaña de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo donde se identifiquen los comportamientos no tolerados y el procedimiento de actuación del protocolo.</b></p> <p>Se colocarán carteles en todos los centros de trabajo, se hará un envío masivo por correo electrónico y se subirá la campaña al Espacio de igualdad del Portal del Empleado. También se podrá compartir por las Redes Sociales del Consell Insular de Ibiza.</p> <p>Esta acción se realizará en coordinación con Comunicación.</p>	<p>¿Se ha diseñado la campaña?</p>	
	<p>¿Se ha realizado un envío masivo por correo electrónico a todo el personal?</p>	<p>Servicio de igualdad</p>
	<p>¿Se ha compartido la campaña por las Redes Sociales?</p>	<p><b>CALENDARIZACIÓN</b></p>
	<p>N.º de veces que se ha compartido la campaña en las Redes Sociales.</p>	<p>3r y 6º semestre (puntual)</p>
	<p>N.º de carteles colocados en los centros de trabajo.</p>	

## EJE 6: COMUNICACIÓN NO SEXISTA Y LENGUAJE INCLUSIVO



**OBJETIVO ESPECÍFICO 6:** Impulsar y favorecer una comunicación no sexista y un lenguaje inclusivo.

La comunicación no sexista y el uso inclusivo del lenguaje son fundamental para garantizar que las mujeres se sienten representadas en toda comunicación llevada a cabo por el Consell Insular de Ibiza, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes que se utilizan en esta comunicación. A continuación, se presentan las medidas definidas per este eje:

MEDIDA DE ACTUACIÓN 6.1	INDICADORES	RESPONSABLE
<p><b>Crear una bossa de recursos lingüísticos y de imágenes libres de estereotipos sexistas, que se subirá al Espacio de igualdad del Portal del Empleado y a la web del Consell Insular de Ibiza.</b></p> <p>Estos recursos lingüísticos podrán ser manuales y otros documentos para hacer un uso inclusivo del lenguaje, generados por administraciones públicas como el Gobierno Balear o la Generalitat de Catalunya.</p>	¿Se ha creado la bolsa de recursos lingüísticos?	Servicio de Normalización Lingüística.
	¿De qué recursos se dispone?	<p><b>CALENDARIZACIÓN</b></p> <p>2º semestre (continua)</p>
MEDIDA DE ACTUACIÓN 6.2	INDICADORES	RESPONSABLE
<p>Actualizar las páginas web del Consell con un lenguaje inclusivo. Corregir aquellos apartados redactados en masculino genérico con expresiones inclusives.</p> <p>Siempre que, des del Servicio de Normalización Lingüística, se detecten expresiones no inclusivas susceptibles de ser cambiadas por otras más inclusivas, se dirigirá al Departamento de Informàtica para que estas expresiones se cambien.</p>	¿Se han actualizado las páginas web?	Servicio de Normalización Lingüística.
	N.º de correcciones realizadas en las páginas web.	<p><b>CALENDARIZACIÓN</b></p> <p>2º semestre (continua)</p>
MEDIDA DE ACTUACIÓN 6.3	INDICADORES	RESPONSABLE
<p>Elaborar y difundir una campaña de difusión del Plan de Igualdad.</p>	¿Se ha elaborado la campaña?	Servicio de igualdad
	Medios de difusión de la campaña.	<p><b>CALENDARIZACIÓN</b></p> <p>1r semestre (puntual)</p>

MEDIDA DE ACTUACIÓN 6.4	INDICADORES	RESPONSABLE
Difundir los resultados de la evaluación del Pla.	¿Se ha difundido el resultado de la evaluación del Plan de Igualdad al personal del Consell?	Servicio de igualdad
	Medios de difusión de los resultados de la evaluación del Plan de Igualdad	<b>CALENDARIZACIÓN</b> 4rt i 8è semestre (Puntual)

## SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Paralelamente a la ejecución del Plan de Igualdad es necesario realizar su seguimiento para comprobar que no aparecen obstáculos que impidan su efectiva aplicación. Al mismo tiempo, una vez se acabe la vigencia del Plan será necesario realizar su evaluación para valorar el grado de consecución de los objetivos inicialmente marcados, así como los resultados y el impacto de las acciones planificadas.

El **sistema de seguimiento** del Plan de Igualdad sirve para comprobar el buen funcionamiento e implantación del Pla. Con este seguimiento se busca obtener información sobre el procedimiento de ejecución de las medidas previstas. Es decir, se quiere conocer el nivel de ejecución de las medidas, la adecuación de los recursos asignados y el cumplimiento del cronograma establecido. Todo esto nos permitirá detectar posibles dificultades en la implantación de las medidas y corregirlas, en la medida de lo posible, o, directamente, cambiarlas por otras más adecuadas.

La **evaluación** del Plan de Igualdad busca conocer como se ha llevado a cabo todo el desarrollo del Plan, quiere conocer el grado de cumplimiento de las acciones inicialmente previstas y cómo éstas se han implementado. Al mismo tiempo, se ha de comprobar si se han conseguido los objetivos previstos, valorando la adecuación de los recursos, metodologías, herramientas y estrategias utilizadas durante todo el proceso. Así pues, para esta evaluación final se deberá de realizar una evaluación de resultados, una evaluación de proceso y una de impacto.

Para llevar a cabo tanto el seguimiento como la evaluación del Plan y sus acciones, en el Anexo 2 se presenta un ejemplo de **ficha de seguimiento y evaluación**.

De este procedimiento de seguimiento y evaluación de la ejecución del Plan de Igualdad se encargará la Comisión de Negociación que, a partir de la aprobación definitiva del Plan, pasará a denominarse Comisión de Seguimiento y Evaluación, pero mantendrá la misma composición interna. La responsabilidad de velar por el buen funcionamiento del Plan recae sobre la **persona responsable de les polítiques de igualdad** del Consell Insular de Ibiza, que podrá delegar esta función a un cargo inferior, como puede ser la técnica de igualdad.

Cada seis meses, se reunirá la Comisión de Seguimiento y Evaluación donde se presentará el informe pertinente para su aprobación o, en su caso, para incorporar modificaciones que permitan mejorar la ejecución del Plan. Adicionalmente, esta comisión se podrá reunir de manera extraordinaria para analizar situaciones sobrevenidas o excepcionales. Podrá convocar esta reunión extraordinaria tanto la parte que representa el Consell Insular de Ibiza como la parte que representa las personas trabajadoras. En este último caso, será necesario que lo pidan  $\frac{3}{4}$  partes de la representación social. La fecha de esta reunió la fijará siempre la representación del Consell Insular de Ibiza.

Como el Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años, esta Comisión se reunirá un total de ocho veces durante la implantación del Plan de Igualdad. Así mismo, para cumplir con la **Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres i hombres**, se realizará una evaluación un vez finalizado el segundo año de implantación del Plan de Igualdad y otra al finalizar los cuatro

años de vigencia. Esta última evaluación, como ya se ha explicado al comienzo, servirá como diagnóstico de situación para el siguiente Plan de Igualdad.

Así pues, para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdades se realizarán las siguientes acciones:

1. Supervisar la aplicación de cada medida de manera individualizada, a través de la persona o departamento responsable de la su ejecución y de los indicadores definidos durante el diseño de las medidas de actuación<sup>1</sup>.
2. Elaborar un informe de seguimiento o de evaluación, donde se resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones y se indicará qué acciones están siendo ejecutadas, cuales van con retraso, si hay algún área con más dificultades que otras para ejecutar las acciones que le corresponden, cuáles son los obstáculos que se están presentando y posibles soluciones para mejorar la implantación de las acciones.
3. Presentar y aprobar el informe correspondiente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación para aprobar su ficha, así como posibles modificaciones en las acciones.

---

<sup>1</sup> En el *Anexo 2* se encuentra la ficha de seguimiento.

## CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN

MEDIDA DE ACTUACIÓN	1r semestre	2º semestre	3r semestre	4º semestre	5º semestre	6º semestre	7º semestre	8º semestre
1.1 Incorporar una cláusula de discriminación positiva a las bases de convocatoria de la oferta de empleo								
1.2 Realizar una baremación específica para las mujeres en procesos selectivos con pruebas físicas								
1.3 Incluir un lenguaje inclusivo en las bases de las convocatorias de oferta pública de empleo								
1.4 Aprobar el nuevo Plan de Carrera y aplicarlo								
1.5 Realizar informes estadísticos anuales o bianuales								
1.6 Realizar acciones sensibilizadoras para luchar contra los estereotipos de género a la hora de escoger profesión								
2.1 Incorporar una cláusula en la licitación del Plan de Formación								

2.2 Incluir cursos para incorporar la perspectiva de género en la acción administrativa dentro del Plan de Formación Interna.								
2.3 Proporcionar formación para incorporar la perspectiva de género en la acción política a todo el personal político								
3.1 Crear un espacio de igualdad en el portal del empleado								
3.2 Evaluar y actualizar el actual sistema informático								
3.3 Introducir los datos de los contratos de trabajo en el sistema informática								
3.4 Aprobar el Reglamento de Teletrabajo								
3.5 Actualización del Plan de Riscos Laborales								
3.6 Elaborar un Registro Retributivo del personal laboral								

3.7 Elaborar una Auditoria Retributiva del personal laboral								
4.1 Designar una persona responsable de gestionar las solicitudes de permisos de conciliación.								
4.2 Adaptar y difundir la Guía balear de derechos de conciliación o crear una nueva guía donde se incorporen todos los derechos de conciliación del Consell Insular.								
4.3 Diseñar y difundir acciones sensibilizadoras en materia de conciliación								
4.4 Diseñar y difundir una campaña (carteles y/o vídeos) sobre corresponsabilidad.								
4.5 Diseñar y difundir anual o bianualmente, una encuesta de satisfacción y de necesidades de conciliación.								
5.1 Aprobar un Protocolo de Prevención i Actuación en situación de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo								
5.2 Designar una persona referente en temes de acoso								

sexual y acoso por razón de sexo								
5.3 Impartir acciones formativas sobre el procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo al personal directivo y mandos intermedios								
5.4 Incorporar en el Plan de Formación del Consell un curso para todo el personal sobre el procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo								
5.5 Diseñar y difundir una campaña de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo								
6.1 Crear una bolsa de recursos lingüísticos								
6.2 Actualizar las páginas web del Consell con un lenguaje inclusivo								
6.3 Elaborar y difundir una campaña de difusión del Plan de Igualdad								
6.4 Difundir los resultados de la evaluación del Plan de Igualdad								

## ANEXO 1: DEFINICIONES DE INTERÉS

**ACCIÓN POSITIVA:** Medidas específicas en favor de las mujeres, para conseguir corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Estas medidas serán aplicables mientras se dé esta situación, tendrán que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo que se persigue en cada caso.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su integridad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Un ejemplo claro es la discriminación por embarazo o maternidad

**ACOSO SEXUAL:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**COMUNICACIÓN NO SEXISTA:** El lenguaje en sí no es sexista, si no el uso que hacemos de él. Una comunicación no sexista huye de los estereotipos tradicionales y busca representar la diversidad de roles y de expresiones de género presentes en nuestra sociedad.

**CONCILIACIÓN:** Conciliar la vida personal, familiar y laboral es un derecho y una condición fundamental para garantizar la igualdad real de mujeres y hombres. Las medidas de conciliación pueden permitir a cualquier persona, independientemente su sexo, que puedan mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y ejercer el derecho al desarrollo pleno de su personalidad, al ocio y al cuidado familiar.

**CORRESPONSABILIDAD:** Este término hace referencia a la responsabilidad compartida en una situación o actuación determinada entre dos o más personas. En el caso que nos ocupa, se refiere a la responsabilidad que han de asumir hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidado, que tradicionalmente han recaído solo sobre las mujeres.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** Se considera discriminación por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en función de su sexo, de manera menos favorable que otra persona del otro sexo en situación comparable. Se considera discriminación toda orden de discriminar, así como el acoso por razón de sexo y el acoso sexual.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio, norma o práctica, aparentemente neutra, pone a personas de un sexo en desventaja respecto a otras personas, excepto que se pueda justificar objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para llegar a esta finalidad sean necesarios y adecuados.

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO:** Ideas y creencias aceptadas en nuestra sociedad sobre cómo han de ser y actuar las mujeres y los hombres, determinando las expectativas sociales sobre las unas y los otros. Estos estereotipos de género definen como se espera que nos comportemos en función de nuestro sexo.

**GÉNERO:** Conjunto de características sociales, culturales, políticas y psicológicas construidas socioculturalmente y que la sociedad asigna a las personas de manera diferenciada, como propias de los hombres y de las mujeres.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO:** Este principio, que se integra en la Ley Orgánica 3/2007, supone toda ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia personal o social vinculada al sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, el estado civil y la asunción de obligaciones familiares.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Abordar una situación, norma o práctica a través de la perspectiva de género quiere decir tener en cuenta cómo ésta puede afectar o qué consecuencias puede tener en mujeres y hombres.

**PRESENCIA O COMPOSICIÓN EQUILIBRADA:** Se entiende que hay presencia equilibrada de mujeres y hombres cuando, en el conjunto de referencia, las personas de cada sexo no superen el 60% ni son menos del 40%.

**SEGREGACIÓN VERTICAL:** Esta expresión hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones en el ámbito laboral. Otra expresión para esta situación es el techo de cristal.

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** Esta expresión pone en evidencia las diferencias en las contrataciones en algunos sectores y puestos de trabajo, provocando la masculinización o feminización de éstos. Un ejemplo típico es el taller mecánico, donde todos los mecánicos suelen ser hombres y la administración la llevan mujeres.

## ANEXO 2: FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

EJEMPLO DE FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES						
Acción N.º_						
Responsable						
Fecha de aplicación						
SEGUIMIENTO						
Fecha de seguimiento	1r	2º	3r	4º	5º	6º
INDICADORES DE SEGUIMIENTO						
Indicadores de seguimiento	1r seguimiento	2º seguimiento	3r seguimiento	4º seguimiento	5º seguimiento	6º seguimiento
EVALUACIÓN INTERMEDIA Y FINAL						
Fecha evaluación	Intermedia:			Final:		
Nivel de ejecución	PENDIENTE		EN EJECUCIÓN		FINALIZADA	
INDICADORES DE RESULTADO	MOTIVOS		Intermedia		Final	
Motivo/s por el/los cual/es no se ha iniciado o completado la acción	Falta de recursos humanos					
	Falta de recursos económicos					
	Falta de recursos materiales					
	Falta de tiempo					
	Descoordinación entre departamentos					
	Otros motivos (especificar)					
INDICADORES DE PROCESO	Intermedia			Final		
Adecuación de los recursos asignados						
Obstáculos y dificultades en la aplicación de las acciones						
Soluciones adoptadas						

INDICADORES DE IMPACTO	Intermedia	Final
¿Se han reducido las desigualdades?		
Mejoras producidas		
¿Se han alcanzado los objetivos propuestos?		