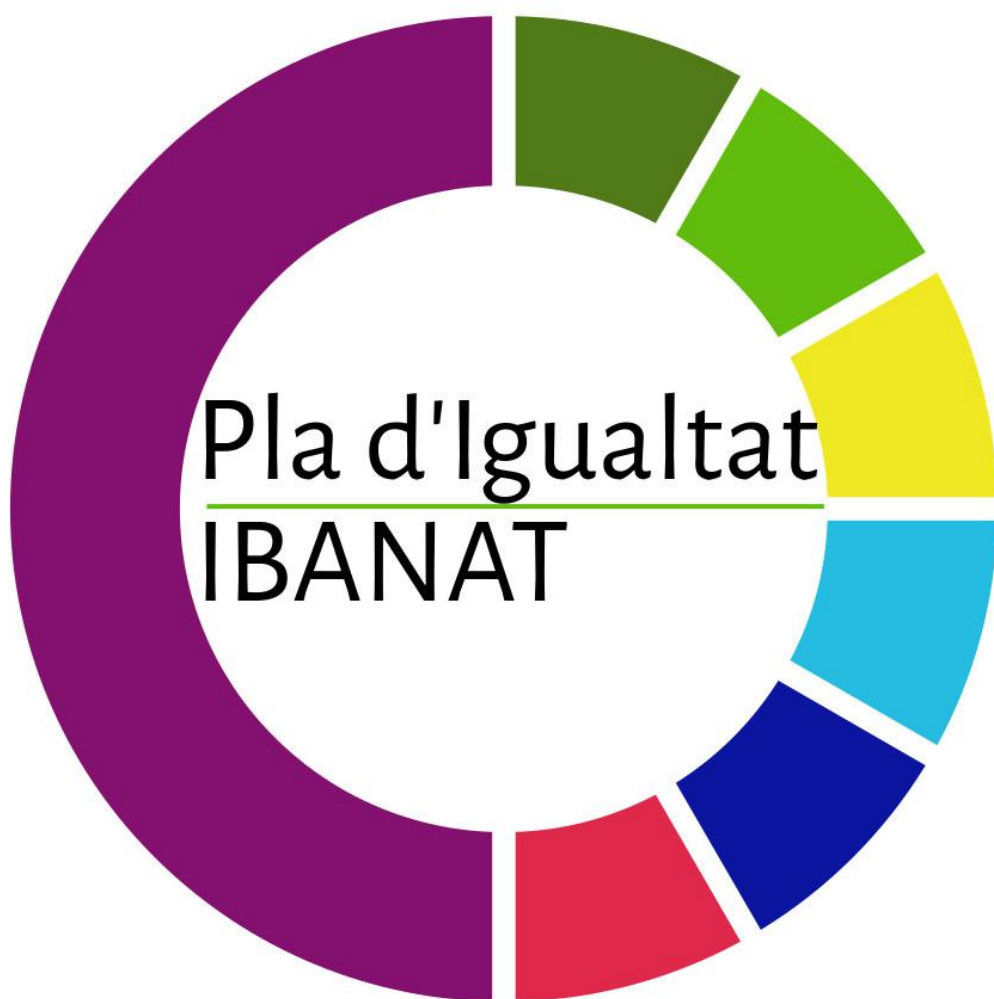




I Pla d'Igualtat IBANAT 2019-2022

INDEX

1. PRESENTACIÓ	8
1.1 Introducció	8
1.2 Normativa	8
1.2.1. Àmbit internacional	8
1.2.2. Àmbit comunitari	13
1.2.3. Àmbit estatal	15
1.2.4. Àmbit autonòmic	17
1.3 Metodologia	18
1.4. Objectius sobre la recopilació de dades	20
Dificultats trobades	21
Aspectes a millorar	22
2. ANÀLISI SOBRE LA SITUACIÓ DE L'EMPRESA EN MATÈRIA D'IGUALTAT	22
2.1. Característiques de l'empresa	22
2.2. Dades entorn a la diagnosi	22
2.3. Cultura i gestió organitzativa	23
2.3.1. Treball previ en igualtat	23
2.3.2. Gestió organitzativa i relacions laborals	23
2.3.3. Estructures i participació	24
2.3.4. Comunicació i imatge corporativa	24
2.3.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat.	25
2.3.6. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa	25
2.4. Condicions laborals	25
2.4.1. Composició i característiques de la plantilla	25
2.4.2. Distribució de la plantilla per edat i gènere	26
2.4.3. Distribució de la plantilla per condicions laborals segons sexe	27

2.4.4.	Distribució de la plantilla per antiguitat i gènere (a 1/1/2018)	28
2.4.5.	Distribució de la plantilla per departaments i gènere -2018	30
2.4.6.	Distribució de la plantilla per nivell jeràrquic sense compensació salarial, per gènere	31
2.4.7.	Moviments de personal-incorporacions en els darrers 5 anys	32
2.4.8.	Baixes de l'empresa.....	33
2.4.9.	Incorporacions per tipus de contracte (2018).....	34
2.4.10.	Incorporacions per llocs de treball (2017-2018).....	35
2.4.11.	Baixes de l'empresa, per concepte (2018)	37
2.5.	Presència de dones i homes a tota l'organització (2018)	38
2.5.1.	Conclusions de l'àmbit condicions laborals	40
2.6.	Característiques de la gestió de recursos humans.....	41
2.6.1.	Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització.	41
2.6.2.	Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització.	42
2.6.3.	Evolució de les contractacions	43
2.6.4.	Contractacions produïdes al llarg dels darrers cinc anys per departament o àrea funcional.....	43
2.6.5.	Contractacions produïdes al llarg dels darrers cinc anys per grup professional.....	43
2.6.6.	Conclusions en l'àmbit de l'accés a l'organització	44
2.7.	Formació interna i/o continua	44
2.7.1.	Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o continua.....	46
2.7.2.	Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats	46
2.7.3.	Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua	46
2.7.3.1.	Participació global de dones i homes a la formació	47
2.7.3.2.	Participació de dones i homes segons departament o àrea funcional	47

2.7.3.3.	Participació de dones i homes segons l'objectiu de la formació	47
2.7.3.4.	Participació de dones i homes segons nivell professional	47
2.7.4.	Participació de dones i homes segons les modalitat de formació interna i/o contínua	47
2.7.5.	Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc que s'imparteixi	48
2.7.6.	Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes	48
2.7.7.	Hores de formació específica en igualtat de dones i homes	48
2.7.8.	Conclusions en l'àmbit de formació interna i/o contínua	48
2.8.	Promoció i desenvolupament professional	49
2.8.1.	Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i el desenvolupament professional?	49
2.8.2.	Com la gestió de la promoció i desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats	49
2.8.3.	Participació de dones i homes a la promoció i desenvolupament professional.	50
2.8.4.	Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional	50
2.9.	Retribució	50
2.9.1.	Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes	51
2.9.2.	Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial	52
2.9.2.1.	Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.	52
2.9.3.	Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial.	52
2.9.4.	Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per lloc de treball, i càlcul de la possible bretxa salarial.	52
2.9.5.	Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per nivell professional, i càlcul de la possible bretxa salarial.	52

2.9.6.	Salari base mitjà de dones i homes per nivell professional i càlcul de la possible bretxa salarial.....	53
2.9.7.	Conclusions de l'àmbit retribució.....	53
2.10.	Temps de treball i corresponsabilitat.....	53
2.10.1.	Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	53
2.10.2.	Ús de les mesures segons tipus.....	54
2.10.3.	Anàlisi de les dades àmbit de treball i corresponsabilitat.....	55
2.11.	Comunicació no sexista	55
2.11.1.	Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització	55
2.11.2.	Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista	56
2.12.	Salut laboral.....	56
2.12.1.	Baixes temporals i permisos 2018.....	56
2.12.2.	Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.	59
2.12.3.	Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut.....	59
2.12.4.	Protecció de la maternitat i del període de lactància	60
2.12.5.	Accidents de treball.....	60
2.12.5.1.	Accidents de treball en el període analitzat.....	60
2.12.5.2.	Accidents treball per tipologia	60
2.12.5.3.	Dies de baixa per accident laboral	60
2.12.6.	Malaltia professional.....	61
2.12.6.1.	Baixes mèdiques per malaltia professional.....	61
2.12.6.2.	Dies de baixa per malaltia professional	61
2.12.7.	Contingència comuna.....	61
2.12.7.1.	Baixa per contingència comuna	61
2.12.7.2.	Dies de baixa per contingència comunica	61

2.12.8.	Conclusions de l'àmbit salut laboral	62
2.13.	Prevenió i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. 62	
2.13.1.	Coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament	62
2.13.2.	Adopció de mesures per a la prevenió i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.	62
2.13.3.	Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe	63
2.13.4.	Conclusions de l'àmbit prevenió i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	63
3.	OPINIÓ DE LA PLANTILLA.....	64
	Metodologia	64
	Dificultats	64
	Participació.....	64
	Aspectes a millorar.....	65
	Procedència.....	65
	Lloc de treball que ocupen	66
	Opinió sobre igualtat a l'empresa	66
	Formació.....	67
	Salaris	68
	Conciliació	69
	Resposta en cas d'assetjament sexual	70
	Pla d'igualtat.....	71
	Casos d'assetjament.....	72
	Detecció de casos d'assetjament	73
	Aportacions	75
	Discriminació	76
	Conciliació i repartiment de tasques domèstiques.....	81

I a qui corresponen aquestes tasques?	82
Desigualtats laborals	83
Primera mesura a prendre per la millora de la situació de la dona al món laboral.....	86
Estereotips i rols de gènere.....	87
Micromasclismes i mites	88
Violències masclistes	89
Conclusions de l'enquesta.....	90
Altres aspectes a tenir present en un futur per a la recopilació de dades qualitatives.....	91
Aportació de la part social.....	91
4. CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI.....	91
5. OBJECTIUS I MESURES A EMPRENDRE	93
Objectiu General	93
Objectius específics	94
Desenvolupament de les mesures a través d'accions.....	100
Temporalització.....	122
Mesures objectiu general.....	122
Mesures objectiu específic.....	123
Avaluació	125
Fitxa model de seguiment de les mesures	126
Fitxa model avaluació dels objectius.....	128
Fitxa model avaluació del Pla	129
6. BIBLIOGRAFIA.....	129
Annex I-Enquesta enviada a la plantilla	131
Annex I-Enquesta enviada al Comitè d'empresa	140

1. PRESENTACIÓ

1.1 Introducció

Els Plans d'igualtat són una de les principals eines per abolir la situació actual de desigualtat a tots els àmbits del món laboral-públic, a més d'influenciar en l'àmbit domèstic-privat. Els plans d'igualtat es defineixen com una estratègia que permet dur a terme un conjunt ordenat de mesures adoptades posteriorment a la realització d'una diagnosi-fotografia del moment de la situació de l'empresa i els seus elements. L'objectiu d'un Pla d'igualtat és aconseguir una igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i conseqüentment l'eliminació de totes les formes de discriminació per raó de sexe.

Atès la normativa i la voluntat de promoure un ambient lliure de discriminació, l'Institut Balear de la Natura (d'ara endavant IBANAT) manifesta el seu compromís i rebutja qualsevol acte que comporti desigualtat amb l'impuls de mesures que quedaran expressades al Pla.

Per dur a terme les mesures i definir el Pla d'igualtat, ha estat necessari l'elaboració prèvia d'una diagnosi per permetre'ns conèixer quina és la situació actual en relació als homes i les dones dins l'àmbit de l'entitat. Aquesta diagnosi s'ha dut a terme mitjançant la recerca i comparativa de dades de tota la plantilla que forma part d'IBANAT, així com l'opinió directa de dones i homes que conviuen a l'entorn del centre.

Vet aquí, una vegada finalitzada la diagnosi, es podran visibilitzar les desigualtats de gènere existents a l'IBANAT, aportant informació significativa per a la definició dels objectius per tal de que l'adopció de mesures sigui el més adequat possible per tal solucionar aquestes desigualtats i afavorint un bon ambient de feina.

1.2 Normativa

Al llarg de les darreres dècades, i des de diferents institucions, hem estat testimonis i testimonies del desenvolupament legislatiu en matèria d'igualtat entre dones i homes amb l'objectiu d'eliminar qualsevol tipus de desigualtat o discriminació. A continuació, es relaciona un breu recorregut de la normativa en matèria d'igualtat que s'ha desenvolupat des de l'àmbit internacional, comunitari, estatal i autonòmic.

1.2.1 Àmbit internacional

Declaració Universal dels Drets Humans

L'ONU pretenia amb aquesta Declaració Universal establir les bases d'un compromís ètic, en que tots els Estats s'obliguen a complir i fer complir una sèrie de normes.

Aquesta declaració va ser redactada per representants de procedències legals i culturals de tot el món i proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides en la seva Resolució 217 A (III) del 10 de desembre de 1948, a París, com a ideal comú pel qual tots els pobles i nacions.

Mitjançant aquesta declaració, els Estats es van comprometre a assegurar que tots els éssers humans, rics i pobres, forts i febles, homes i dones, de totes les races i religions, són tractats de manera igualitària.

També estableix que els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets i que tenen dret a la vida, la llibertat i la seguretat de la seva persona, a la llibertat d'expressió, a no ser esclavitzats, a un judici just i a la igualtat davant la llei. També a la llibertat de circulació, a una nacionalitat, a contreure matrimoni i a fundar una família així com a un treball i a un salari igualitari.

En principi, la Declaració anava a ser titulada "drets de l'home", però l'escriptora i política nordamericana Eleonor Roosevelt es va oposar per que exclouia les dones i va aconseguir que en el seu lloc figurés Drets Humans, d'aquí la importància un llenguatge inclusiu.

Des de la seva adopció, la Declaració Universal dels Drets Humans s'ha traduït a més de 360 idiomes (és el document més traduït del món), Les Nacions Unides han adoptat un compromís amb la Igualtat des de la seva Acta de Constitució el 1945 (Carta de San Francisco). En aquesta Carta es reconeix la igualtat de drets sense distinció per raó de sexe i des de llavors, s'han anat desplegant diferents instruments jurídics, polítics i tècnics per a la consecució d'aquest compromís.

La demanda d'igualtat va ser un fet excepcional en què se signa el document de major consens de la història de la humanitat: la Declaració Universal de Drets Humans (1948).

Durant les tres primeres dècades des de la seva creació, les actuacions es van centrar en la codificació dels drets jurídics i civils de les dones així com en la recopilació de dades que facilitessin el coneixement i anàlisi de la situació jurídica i social de les dones a tot el món.

No obstant això, al llarg del temps, des de les Nacions Unides es constata que els esforços centrats en l'elaboració i promulgació d'una normativa relativa a la igualtat entre dones i homes no té per què garantir l'eliminació de les discriminacions que pateixen les dones.

És per això que durant en els anys 70, se celebra la I Conferència Mundial de la Dona a Mèxic, i a partir d'aquest moment, serà dins de les Conferències (vinents) on s'arribarà als acords que determinaran l'avanç en la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a través de la posada en marxa d'instruments concrets de caràcter polític i tècnic.

Així doncs, les conferències celebrades en el període 1945-2015 es detallen de forma breu seguidament:

1945 - 1962 L'objectiu principal consistí l'establiment de les bases legals que permetessin garantir la igualtat entre els dos sexes.

1963 - 1975 En aquest anys, l'activitat de les Nacions Unides gira al voltant de la visibilització de les dones, a través de les seves aportacions en els processos de desenvolupament social, econòmic, cultural i polític. Aquesta etapa finalitza amb la proclamació de 1975 com a Any Internacional de la Dona i la celebració de la I Conferència Mundial sobre la Dona de Nacions Unides a Mèxic.

I Conferència Mundial sobre la Dona de Nacions Unides (Mèxic, 1975). (De les 133 delegacions dels Estats, 113 van ser encapçalades per dones).

Es feia necessari elaborar objectius de futur que guessin l'acció encaminada a acabar amb la discriminació de la dona i afavorir el seu avanç social. Es van identificar tres objectius prioritaris:

1. La igualtat plena de gènere i l'eliminació de la discriminació per motius de gènere.
2. La plena participació de les dones en el desenvolupament.
3. Una major contribució de les dones a la pau mundial.

A més a més:

- S'aprovà el Pla d'Acció. Recollint un mínim de metes, que haurien d'aconseguir-se en 1980-1985, centrades en garantir l'accés equitatiu de les dones a recursos, com l'educació, les oportunitats d'ocupació, la participació política, els serveis de salut, l'habitatge, la nutrició i la planificació familiar.
- Es comencen els treballs que donaran lloc a la Convenció per a l'eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona.
- S'instaura el Primer Decenni de la Dona: Igualtat, Desenvolupament i Pau (1976-1985)

1976 - 1985 (Decenni de les Nacions Unides per a la dona)

El 18 de desembre de 1979, l'Assemblea General de les Nacions Unides va aprovar la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), anomenada "la carta dels drets humans de la dona", que actualment vincula jurídicament a 187 estats, entre ells Espanya. La convenció obliga a presentar un informe de situació i a avaluar cada quatre anys.

Dins aquest període tenen lloc la segona i tercera conferències mundials.

En el seu preàmbul, la Convenció reconeix explícitament que "les dones segueixen sent objecte d'importants discriminacions" i subratlla que aquesta "discriminació viola els principis de la igualtat de drets i del respecte de la dignitat humana".

Segons l'article 1, per discriminació s'entén: "Tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat disminuir o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per la dona, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat de l'home i de la dona, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera".

La Convenció afirma positivament el principi d'igualtat en demanar als estats membres que prenguin "totes les mesures apropiades, fins i tot de caràcter legislatiu, per assegurar el ple desenvolupament i avenç de les dones, amb l'objecte de garantir-li l'exercici i el gaudi dels drets humans i les llibertats fonamentals en igualtat de condicions amb l'home" (article 3).

II Conferència Mundial sobre la Dona, (Copenhaguen, 1980)

Es començà a reflexionar sobre el grau de compliment de les directrius marcades per la primera conferència mundial i es posa de manifest la distància entre els drets jurídics i les possibilitats de les dones per exercir aquests drets.

Es començà a parlar d'igualtat no només des d'un punt de vista jurídic, sinó també des del punt de vista de l'exercici dels drets i de la pròpia participació de les dones.

III Conferència Mundial de la Dona (Nairobi, 1985)

S'establiren les mesures per adoptar en el pla nacional, regional i internacional, per promoure el reconeixement social del paper de les dones i de l'exercici dels seus drets humans.

1986 - 1996 (el 1990 no hi ha Conferència Mundial)

Durant aquests anys, es reconeix el paper fonamental de les dones en la conservació i gestió del medi ambient. (Cimera sobre Medi Ambient i Desenvolupament, Rio de Janeiro, 1992).

Així mateix, es va establir que la violència contra les dones i les nines constitueix una greu violació dels drets humans (Conferència Mundial sobre Drets Humans, 1993 Viena), i que els drets reproductius són drets humans, constituint la violència de gènere un obstacle per a la salut reproductiva i sexual de les dones, l'educació i el desenvolupament (Conferència Internacional de Població i desenvolupament 1994. el Caire).

IV Conferència Mundial de la Dona (Beijing 1995)

És la conferència amb major impacte mundial, tant des del punt de vista de la participació, com per l'enfocament que es fa de la igualtat entre dones i homes, en la que s'introdueix la perspectiva de gènere i el mainstreaming (transversalitat).

A Beijing s'aprova per unanimitat una Declaració i una Plataforma d'Acció. Es reconeix la diversitat de les dones, es deixa de banda el concepte genèric de dona i s'assenyala la diversitat de les dones i les diferents circumstàncies en què es desenvolupen.

Finalment s'assenyala la importància de prevenir i eliminar totes les formes de violència contra les dones i les nines.

Beijing + 5, 2000

Es va reforçar la idea de la igualtat entre els gèneres, desenvolupament i pau en el segle XXI.

Es va examinar el progrés aconseguit en els cinc anys transcorreguts des de l'aprovació de la Plataforma d'Acció de Beijing. Malgrat els avanços experimentats (64 països van modificar la seva legislació per a adaptar-la a les exigències de la Plataforma d'Acció). No obstant, factors com la resistència sociocultural, les limitacions financeres i la negativa de donar la suficient prioritat a l'avanç de les dones van impedir l'assoliment de la major part dels objectius concrets establerts en la Conferència de Beijing.

Beijing + 10, 2005

La Comissió de Nacions Unides amb l'objecte d'examinar els progressos registrats des que es va celebrar la gran Conferència sobre la Dona de Beijing, va posant l'accent en la necessitat d'esforçar-se per aconseguir la igualtat entre els gèneres i facilitar l'avançament de les dones.

Una sèrie de taules rodones es van centrar en temes com els objectius de desenvolupament del Mil·lenni i la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona. En el marc local, a nivell

internacional, hem de destacar el Programa Mundial de Dones en la Presa de decisió Local de la CGLU (Ciutats i Governos Locals Units), amb l'objectiu principal de la promoció de la participació de les dones en la presa de decisió local. Lluitant reduir el buit d'informació existent sobre l'estatus de la dona en els governs locals, destacant, la realització de tallers de conscienciació, la formació d'electes i candidates, la compilació i intercanvi d'informacions, el suport a xarxes de dones electes.

Beijing +15, 2010

En els debats previs a Beijing + 10 existia una preocupació sobre els riscos de perdre conquestes aconseguides en els anys "90", per la situació global (Atemptats de l'11 de setembre, Guerra de l'Iraq ...)

La revisió, al cap de quinze anys de la Plataforma d'Acció de Beijing es va realitzar durant el 54è període de sessions de la Comissió, celebrat el 2010. Els estats membres van aprovar una declaració en la qual s'acollia amb beneplàcit els progressos realitzats amb la finalitat d'assolir la igualtat de gènere, i es comprometeren a adoptar noves mesures per garantir l'aplicació integral i accelerada de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing.

Beijing +20, 2015

Es va reconèixer que no s'ha fet tot el promès a Beijing, i tot i que en alguns aspectes s'ha avançat, per exemple, en qüestió de matèria legislativa que protegeix les dones contra la discriminació, els abusos i la violència.

Tot i això, es va constatar la manca, encara, de voluntat política per plasmar els compromisos adquirits en la Declaració de Beijing en accions. Aquesta manca de voluntat política comporta no només que els avenços realitzats hagin estat lents i de vegades vacil·lants, sinó que en alguns països els drets de les dones han patit un seriós retrocés.

ALTRES CONFERÈNCIES

Conferència internacional de població i desenvolupament (1994)

La Conferència Internacional de Població i Desenvolupament, realitzada al Caire, va proposar eliminar totes les formes de discriminació contra les dones ajudant-les a establir i realitzar els seus drets, inclosos els relatius a la salut reproductiva i sexual i a eliminar la violència contra les dones.

Conferència interamericana per prevenir, sancionar i eradicar la violència contra les dones (1994)

Conferència mundial sobre la dona i l'esport (2002)

Celebrada a Canadà, va cridar l'atenció sobre la invisibilitat i la persistència de la discriminació que pateixen les dones i les nenes en els esports.

Debat sobre la dona: pau i seguretat (2000)

En aquest debat es va adoptar la Resolució 1325 del Consell de Seguretat de les Nacions Unides, aprovada per unanimitat, que defensava l'adopció d'una perspectiva de gènere que inclou les necessitats especials de les

dones i les nenes durant la repatriació i reassentament, la rehabilitació, la reintegració i la reconstrucció postconflicte.

Cimera mundial de la societat de la informació (2003 i 2005)

La Cimera Mundial sobre la Societat de la Informació (CMSI) va ser un esdeveniment internacional organitzat per la Unió Internacional de Telecomunicacions (UIT) centrat en els aspectes socials de la Societat de la Informació. L'objectiu de la Cimera era eliminar la bretxa digital existent en l'accés a les tecnologies de la informació i les comunicacions en el món, específicament les Telecomunicacions i Internet, i preparar plans d'acció i polítiques per reduir aquesta desigualtat.

1.2.2. Àmbit comunitari

Introducció

La Unió Europea va néixer amb la intenció d'acabar amb els freqüents i cruents conflictes que havien culminat en la Segona Guerra Mundial.

Els Tractats de Roma van instaurar la Comunitat Econòmica Europea (CEE).

Als anys 80, els Estats signen l'Acta Única Europea, que augmenta la influència del Parlament Europeu. I ja a la dècada dels 90 es va signar el Tractat de la Unió Europea a Maastricht.

A partir del 2002 es comença a utilitzar l'euro pels ciutadans dels països de l'Eurozona (en un inici 15 països, actualment 19 dels 28)

Al desembre de 2007 els 27 estats membres de la UE signen el Tractat de Lisboa, que modifica els tractats anteriors.

Conferències i normativa desenvolupades al llarg d'aquest període en matèria d'igualtat:

Conferències ministerials sobre la igualtat entre dones i homes

Dins l'àmbit del Consell d'Europa, cal remarcar d'entrada que el 4 de novembre de 1950 es va signar el **Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals** –de fet, sota ell s'ha desenvolupat dotze protocols. No obstant, Espanya va ratificar el conveni força anys després: concretament, el 4 d'octubre de 1979.

Així mateix, la **Carta Social Europea de 1961**, contrapartida del Conveni Europeu en l'esfera dels drets econòmics i socials constitueix un important instrument en matèria de protecció dels drets fonamentals de les dones, garantint el gaudi, sense discriminació, en particular per raons de sexe, de drets fonamentals com ara el dret al treball, a unes justes condicions de treball i a una justa remuneració.

Ja a l'article 20, trobem com l'accés a la cultura així com la seva promoció s'exercirà de forma igualitària tan en homes com en dones, en aquest sentit ubiquem totes les nostres actuacions, doncs l'eix comú és la cultura i la promoció d'aquesta a través dels valors de la igualtat.

Així mateix, aprofitant l'existència de les **Conferències Ministerials sobre Igualtat entre Dones i Homes**, que tenen per objecte reforçar el diàleg intergovernamental sobre matèries concretes, així com la recerca de solucions comunes, aporten sentit a l'elaboració del Pla d'Igualtat.

Arrel de les **Conferències Ministerials sobre Igualtat entre Dones i Homes**, es marquen les pautes que tenen per objecte reforçar el diàleg intergovernamental sobre matèries concretes, així com la recerca de solucions comunes.

Des de 1986, el Consell d'Europa ha dut a terme vuit **Conferències de Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes**, en què s'han aprovat una **Declaració** i una **Resolució**. Dins les conferències trobem elements comuns amb el Pla, tant en les actuacions emmarcades a les activitats destinades a la població en general, com aquelles més específiques destinades al personal funcionari i laboral de l'administració pública i que són els ingredients fonamentals per a la promoció de la igualtat i el foment de la visibilització de les dones, tals com:

Primera conferència, Estrasburg 1986

Polítiques i estratègies per aconseguir la igualtat en la vida política i en els processos de decisió.

Segona Conferència, Viena 1989

Polítiques per accelerar la consecució de la igualtat real entre dones i homes.

Tercera Conferència, Roma 1993

Polítiques per combatre la violència contra les dones.

Quarta Conferència, Istanbul 1997

La igualtat entre dones i homes, com a criteri fonamental de la democràcia.

Cinquena conferència, Skopje 2003

Paper de les dones i els homes en la prevenció de conflictes, construcció de la pau i els processos democràtics després dels conflictes.

Sisena Conferència, Estocolm 2006

Drets humans i desafiaments econòmics a Europa.

Setena Conferència, Bakú, 2010

Salvar la distància entre la igualtat de viure i la igualtat de facto per a aconseguir la igualtat real.

Vuitena Conferència, Tallinn 2016

Avaluació de l'Estratègia de Igualtat de Gènere 2014-2017. Transversalització de la perspectiva de gènere i anàlisi del paper dels nous mitjans de comunicació des de la perspectiva de gènere.

Pel que fa a les mesures legislatives, cal ressenyar altres iniciatives aprovades que fonamenten la seva aprovació en la disposició dels valors de la igualtat en l'àmbit laboral: ja siguin Directives (com la **Directiva 76/207/CEE sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'ocupació i les condicions laborals**) i Resolucions (com la **Resolució del Consell, de 12 de juny de 1982, sobre la promoció de la igualtat d'oportunitats per a les dones**) o Recomanacions (com la **Recomanació del Consell, de 13 de desembre de 1984, relativa a la promoció d'accions positives a favor de les dones**). Totes elles constitueixen fites aconseguides per tal de millorar la situació de la dona en el món laboral.

En aquest sentit, cal ressenyar la **Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002**, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell relativa a la aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que es refereix l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball: en la que es posa èmfasis en les arrels que justifiquen la promoció de la igualtat en l'àmbit laboral en tota la Unió Europea.

Existeixen altres directives relacionades en l'àmbit del treball i enfocades en la lluita contra la discriminació de tracte entre homes i dones, que atempten contra la seva dignitat i la promoció de la igualtat entre dones i homes com la **Directiva 97/80 de 15 de desembre de 1997 relativa a la càrrega de la prova en cas de discriminació per raó de sexe**: és la part demandada per discriminació a la feina la que ha de demostrar que no s'ha violat el principi d'igualtat de tracte sobre la que s'estableixen criteris per promocionar la igualtat.

1.2.3. Àmbit estatal

Com a punt de partida, cal destacar la **Constitució Espanyola** com màxima norma de l'ordenament jurídic a Espanya. Al respecte, la Constitució estableix dos drets fonamentals que cal remarcar:

- Article 14: Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, (. . .).
- Article 15: Tots tenen dret a la vida i a la integritat física i moral, sense que, en cap cas, puguin ser sotmesos a tortura ni a penes o tractes inhumans o degradants (. . .).

Així mateix, val la pena senyalar altres articles que són d'interès per al nostre objectiu.

- Per un costat, l'article 10 permet el fonament de l'ordre polític i la pau social amb ...el respecte a la llei i als drets dels demés, el lliure desenvolupament de la personalitat i la dignitat de la persona.
- Per l'altre costat, l'article trenta-nou defineix que ...els poders públics asseguruen la protecció social, econòmica i jurídica de la família, especialment dels fills i de les mares.

Altra normativa desenvolupada a l'Estat Espanyol que regula aspectes que afecten directament a les dones són:

Actualització del 10/10/2017 de la **Llei reguladora 50/1981, de 30 de desembre de 1981**, de l'Estatut orgànic del Ministeri Fiscal, la qual ens permet ressenyar dos aspectes.:

- La secció Contra la Violència sobre la Dona que estipula el desenvolupament de les actuacions sobre violència de gènere en cada Fiscalia dels Tribunals Superiors de Justícia i de les Audiències Provincials amb els següents objectius: intervenir en els procediments penals pels fets constitutius de delictes o faltes, la competència de la qual estigui atribuïda als Jutjats de Violència sobre la Dona; i intervenir directament en els processos civils, la competència de la qual estigui atribuïda als Jutjats de Violència sobre la Dona.
- La Secció Contra la Violència sobre la Dona haurà de portar-se un registre dels procediments que es segueixin relacionats amb aquests fets que permetrà la consulta dels Fiscals quan coneguin d'un procediment dels que tenen atribuïda la competència, a l'efecte en cada cas procedent.

Llei 30/1984, 2 d'agost de 1984, de mesures per a la Reforma de la Funció Pública, ja que regulen mesures de recolzament econòmic per tal de que les víctimes de la violència de gènere tinguin dret a la situació legal de desocupació quan resolguin o suspenguin voluntàriament el seu contracte de treball.

Llei orgànica 8/1985, de 3 de juliol de 1985, reguladora del Dret a l'educació: sobretot, resulta clau destacar els epítets b (. . la formació en el respecte dels drets i llibertats fonamentals, de la igualtat entre homes i dones i en l'exercici de la tolerància de la llibertat dins dels principis democràtics de convivència) i g (. . la formació per la pau, la cooperació i la solidaritat entre els pobles i per a la prevenció de conflictes i per a la resolució pacífica dels mateixos i no violència en tots els àmbits de la vida personal, familiar i social).

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, que "introdueix canvis legislatius en l'àmbit laboral perquè els treballadors puguin participar de la vida familiar, donant una nova passa en el camí de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. A més inclou el fet de guardar un equilibri per a afavorir els permisos per maternitat i paternitat sense que això afecti negativament a les possibilitats d'accés a l'ocupació, a les condicions del treball i a l'accés a llocs d'especial responsabilitat de les dones. Alhora, es facilita que els homes puguin ser coartípeps de la cura de filles i fills des del mateix moment del naixement o de la seva incorporació a la família.

Llei 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, que pretén seguir les recomanacions dels organismes internacionals, proporcionant una resposta global, integral i multidisciplinària, a la violència que s'exerceix sobre les dones, abastant aspectes preventius, educatius, socials, assistencials i d'atenció posterior a les víctimes, així com penant amb decisió totes les manifestacions de violència que aquesta Llei regula.

Llei 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència, la qual proclama que “no cal oblidar que, fins ara, han sigut les famílies, i especialment les dones, les que tradicionalment han assumit la cura de les persones dependents, constituint el que ha donat a anomenar-se el “suport informal”.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març del 2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes dirigida a combatre totes les manifestacions encara existents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i a promoure la igualtat real entre dones i homes, eliminant els obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la. Aquesta llei emana de l'ordenament constitucional i dels textos internacionals sobre drets humans.

Aquesta llei s'alça per ser el document referent en igualtat entre dones i homes on s'incorporen també pautes afavoridores d'igualtat en polítiques com l'educativa, la sanitària, l'artística i la cultural, de la societat de la informació, de desenvolupament rural o de vivenda, esport, cultura, ordenació del territori o de cooperació internacional pel desenvolupament.

S'introdueix com a novetat en aquesta llei la prevenció de les conductes discriminatòries i la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. De la mateixa manera, amplia l'actuació per a fer efectiva aquesta igualtat i considera la dimensió transversal.

La Llei 7/1007 de 12 d'Abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, l'àmbit del qual ens inclou, conforme al que es disposa en el seu article 2.1 estableix en la seua Disposició Addicional Vuitena que “Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable en els termes previstos en el mateix”

1.2.4. Àmbit autonòmic

Cal destacar que la **lleí 11/2016 de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes**, d'àmbit autonòmic, disposa que les administracions públiques hauran d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de les seves polítiques, incloent una perspectiva d'igualtat en els seus estudis i estadístiques.

La Llei estableix i regula els mecanismes i dispositius, així com les mesures i recursos adreçats a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats a totes les administracions públiques de les Illes Balears, i a les entitats privades que subscriuguin contractes o convenis de col·laboració o siguin beneficiàries dels ajuts o les subvencions que concedeixen els poders públics.

D'altra banda, les Illes Balears és de les poques comunitats autònomes que disposa d'una llei pròpia que recull els drets del col·lectiu LGTBI **Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans,**

bisexuals i intersexuals i per eradicar l'LGTBI fòbia, doncs és una manera de visibilitzar i de reconèixer els drets les diversitats que ens envolten en un món aparentment dividit en dos.

A més a més, a nivell normatiu s'han programat diferents plans d'igualtat a nivell autonòmic:

En primer lloc i que ens servirà per inspirar-nos en actuacions concretes recollides al Pla, és el **II Pla d'igualtat entre dones i homes de l'administració de la Comunitat autònoma de les Illes Balears** que cerca implantar mesures d'igualtat entre el funcionariat i el personal administratiu.

En segon terme s'està desenvolupant el **IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2020** que s'ha estructurat a partir de set eixos que es corresponen amb els principals àmbits d'actuació de les polítiques de gènere.

1.3 Metodologia

El I Pla d'Igualtat d'IBANAT ha estat elaborat a través del grup de treball format pel Departament de Recursos Humans, amb el suport de la Gerència i de la Secretaria.

Aquest grup de treball s'ha reunit al llarg de 7 sessions de treball en els quals s'han anat analitzant les dades de forma conjunta i s'han aportat per un costat, informacions qualitatives com per un altre, quantitatives. Aquestes dades han donat lloc a una sèrie de reflexions per a l'anàlisi de la situació de la igualtat i grau d'implantació de la perspectiva de gènere dins la nostra empresa.

Inicialment aquest grup de treball va estudiar com realitzar la recollida i el tractament de la informació, així com les àrees i àmbits els quals analitzar.

El I Pla d'Igualtat d'oportunitats d'IBANAT s'ha elaborat a través de 2 fases:

- Fase 1: elaboració de la diagnosi – Punt 2. *Anàlisi de la situació de l'empresa en matèria d'igualtat.*
- Fase 2: Elaboració del Pla d'acció.

Les dades amb les que s'ha elaborat la diagnosi, majoritàriament, han estat facilitades a través del Departament de Recursos Humans, tot i que hem rebut col·laboració per part d'altres àrees, com la de formació.

D'altra banda, per aquesta mateixa confecció s'ha demanat col·laboració a la pròpia plantilla a través d'un qüestionari, per tal de saber l'opinió que es té de la pròpia organització, així com saber quins coneixements en termes d'igualtat o quines aportacions podien fer arribar als treballadors i treballadores de l'IBANAT, per tal de tenir-les en compte a l'hora de la confecció del Pla d'Igualtat.

Així mateix, també s'ha convidat a la part social; Comitè d'Empresa, per fer-lo partícip d'aquesta diagnosi, a través d'un petit qüestionari.

Aquesta recopilació de dades s'ha centrat sobre tots els àmbits i departaments que conformen l'IBANAT, i s'han distingit en els següents eixos temàtics:

1. Cultura i gestió organitzativa
2. Condicions laborals
3. Presència de dones i homes a l'empresa
4. Característiques de la gestió dels recursos humans
5. Formació
6. Promoció i desenvolupament professional
7. Retribució
8. Temps de treball i corresponsabilitat
9. Comunicació
10. Salut laboral
11. Prevenció i actuació davant casos d'assetjament

Aquests apartats ens donen una idea del funcionament de l'entitat a través de dades objectives, que ens han confeccionat una radiografia de:

- **Dades relatives al personal IBANAT:** en la que s'hi presenten dades quantitatives sobre el nombre de dones i homes que presten serveis a d'IBANAT, els moviments d'aquests (altes, baixes...), les seves responsabilitats familiars i la promoció i formació rebudes.
- **Cultura IBANAT:** S'expressa amb l'objectiu principal de l'entitat, el seu procés de selecció, l'opció formativa que ofereix, la política salarial, els mecanismes que afavoreixen l'ordenació del temps de feina, la conciliació en la vida personal, familiar i laboral, els canals de comunicació i finalment, la representativitat dins l'empresa.

Dades quantitatives analitzades de la plantilla de l'IBANAT:

Sol·licitades	Obtingudes	Parcialment obtingudes
Per sexe	✓	
Per edat	✓	
Per tipus d'estudis		x
Per tipus de contracte		✓
Per antiguitat	✓	
Per nivell jeràrquic	✓	
Per categoria professional	✓	
Per banda salarial	✓	
Per tipus de complement salarial		x
Per tipus de jornada	✓	
Per incorporacions	✓	
Per tipus d'incorporació		✓
Per tipus de permisos		✓
Per tipus de baixes		✓
Per nombre d'infants		x
Per persones a càrrec		x
Per tipus de finalització del contracte		x
Per formació realitzada		✓

1.4. Objectius sobre la recopilació de dades

1. Cultura i gestió organitzativa
Objectius
Analitzar el grau d'integració de la igualtat de gènere en l'estratègia de l'IBANAT. Identificar quins són els mecanismes que garanteixen la transversalitat de gènere en la gestió i actuació de l'IBANAT. Valorar el grau de sensibilització respecte la igualtat de gènere de la plantilla d'IBANAT.
2. Condicions laborals
Objectius
Conèixer les condicions de treball per gènere. Conèixer els tipus de contracte discriminats per gènere. Conèixer el tipus de jornada discriminades per gènere. Conèixer la opinió de la plantilla respecte a la temàtica.
3. Presència de dones i homes a l'empresa
Objectius
Conèixer la composició de la plantilla, per gènere. Conèixer en quines àrees les dones estan més i menys representades.
4. Característiques de la gestió dels recursos humans
Objectius
Identificar mecanismes de selecció i si aquests garanteixen l'accés en igualtat. Identificar altres aspectes presents que afavoreixin el reclutament de dones.
5. Formació
Objectius
Analitzar la participació de dones i homes en la formació ofertada per l'IBANAT. Analitzar la metodologia de difusió de l'oferta formativa. Analitzar la afluència dels cursos d'igualtat ofertats per part d'homes i dones.
6. Promoció i desenvolupament professional
Objectius
Analitzar si les dones tenen les mateixes oportunitats que els homes en el desenvolupament professional. Determinar si existeix el sostre de vidre o sòl enganxós dins l'entitat.

7. Retribució
Objectius
Analitzar si existeix diferència salarial entre dones i homes.
8. Temps de treball i corresponsabilitat
Objectius
Analitzar les mesures de conciliació existents i si resulten efectives per part de la plantilla.
Analitzar en quina mesura i per gènere, la plantilla adopta mesures de conciliació.
9. Comunicació
Objectius
Analitzar el grau d'integració del llenguatge i comunicació inclusiva en la pròpia entitat.
Analitzar el tractament de la comunicació a través dels diferents canals de comunicació externa (web i xarxes socials).
10. Salut laboral
Objectius
Determinar si en el tractament de la salut laboral i la prevenció d'accidents es té en compte la perspectiva de gènere.
11. Prevenció i actuació davant casos d'assetjament
Objectius
Analitzar els recursos d'IBANAT per abordar i solucionar les situacions que afectin a la dignitat de treballadores i treballadors.
Analitzar la percepció de la plantilla per estudiar les necessitats

Dificultats trobades

- Val a dir que la recopilació de les dades no ha estat fàcil, doncs la pròpia activitat de l'IBANAT, dificulta trobar un espai en el temps per dedicar-s'hi.
- S'ha hagut de dilatar els temps inicialment establerts com a resposta dels canvis que s'han anat originant a la plantilla.
- Aquesta mateixa dilatació dels temps també s'ha hagut d'aplicar en els terminis establerts per què la plantilla respongués al formulari que se li va fer arribar.
- La dilatació en la recopilació de dades ha requerit formular la diagnosi i afegir-ne les dades més significatives corresponents a l'exercici 2018.

Aspectes a millorar

Seria oportú, per a properes intervencions i futura renovació del Pla d'Igualtat, una implicació més efectiva per part de més membres de la plantilla, doncs les característiques pròpies de l'empresa i la seva activitat, dificulten poder assolir una constància alhora de realitzar treballs de certa envergadura.

2. ANÀLISI SOBRE LA SITUACIÓ DE L'EMPRESA EN MATÈRIA D'IGUALTAT

2.1. Característiques de l'empresa

CARACTERÍSTIQUES GENERALS D'IBANAT	
Denominació Social	Institut Balear de la Natura (IBANAT)
Activitat	Silvicultura i explotació forestal
Adreça	C/ Gremi Corredors 10, Polígon Son Rossinyol (Palma)
Telèfon	971.17.76.39
Fax	971.17.66.15
Pàgina Web	http://ibanat.caib.es
Correu electrònic	ibanat@ibanat.caib.es
Persona de contacte	Aina Maria Bernad i Barceló

2.2. Dades entorn a la diagnosi

DIAGNOSI	
Data de realització	Recollida de dades quantitatives Agost-setembre de 2018 Recollida de dades qualitatives agost-octubre de 2018 Conclusions abril 2019
Període de referència temporal de la diagnosi	Per a dades evolutives s'han recollit el període de comprèn de l'any 2014-2018 Per a les dades corresponents a la situació actual en el moment de la realització de la diagnosi s'ha treballat l'any 2018. Les dades quantitatives, corresponents a les aportacions per part de la plantilla i Comitè d'Empresa correspon al darrer trimestre de 2018
Persona responsable de la realització de la diagnosi	Juan Manuel Sánchez Montes

Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi	Aina Baltasar Cozar, Aina Maria Bernad i Barceló, Maria Jaume Riera, Ruth Mateu Vinent, Juan Manuel Sánchez Montes
--	--

2.3. Cultura i gestió organitzativa

2.3.1. Treball previ en igualtat

	Sí	NO
• Existència d'un Pla d'igualtat previ		
• L'organització ha rebut alguna certificació o un premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes.		
• L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. (explicar)		

2.3.2. Gestió organitzativa i relacions laborals

	Sí	NO
En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. L'IBANAT té un conveni col·lectiu, que vetlla pels drets de treballadores i treballadors. A més a més, l'article 26 de Principis d'igualtat, mèrit i capacitat, refereix: "els principis d'igualtat, mèrit i capacitat han de regir els processos de selecció, així com, en matèria d'adjudicació de llocs de treball". A part, l'any 2018 es va aprovar el II protocol d'assetjament per qüestió de sexe		
Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe".		
En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes. Tal i com hem referit, l'article 26 del conveni col·lectiu recull el concepte d'igualtat com a principi. D'altra banda, l'IBANAT, com a ens depenent de l'administració pública ha de respectar la normativa vigent. A més a més, l'entitat té un acord de procediment de selecció per al personal no permanent a l'IBANAT, que emana del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'administració pública.		

S'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes.		
---	--	--

2.3.3. Estructures i participació

	SÍ	NO
Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Comissió d'igualtat. Titulars: Maria Astori Martínez (CCOO) Pep Lluís Ferrer Bibiloni (STEL-i) Josefa García de la Rosa (CSIF) Biel Juan Jover (UGT) Suplents: Margalida Roig (CCOO) Ramon Pérez Blanco (STEL-i) Jezabel Camino San José (CSIF) Guillem Martorell Oliver (UGT) Ruth Mateu Vivent (T. Superior Dept. Recursos Humans) Maria Jaume Riera (Cap Dep. Recursos Humans) Aina Maria Bernad i Barceló (Secretària general)		
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'igualtat?		
Existència dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat.		
El Departament de RRHH compta amb personal format en igualtat de dones i homes. Tot el personal adscrit al departament a dia 01/04/2019 té formació en Igualtat. Maria Jaume Riera: Cap del departament Ruth Mateu Vinent: Jurídica del departament Isabel Moya Moreno: Cap de Negociat del departament Leopolda Cerezo Díaz: Administrativa Martina Fornés Ramis: Administrativa Juan Manuel Sánchez Montes: Administratiu		
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores?		

2.3.4. Comunicació i imatge corporativa.

	SÍ	NO
Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista.		

L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.).		
L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientela/usuariats).		
Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista.		

2.3.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat.

	SÍ	NO
En alguna ocasió s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes? No se'n té coneixement.		

2.3.6. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
Punts forts	Punts a millorar
Com a ens de l'administració tenim com a referència el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per RD 5/2005, de 30 d'octubre. Estatut dels treballadors. Conveni propi.	Conscienciació. Formació a veure amb la igualtat i perspectiva de gènere.

2.4. Condicions laborals

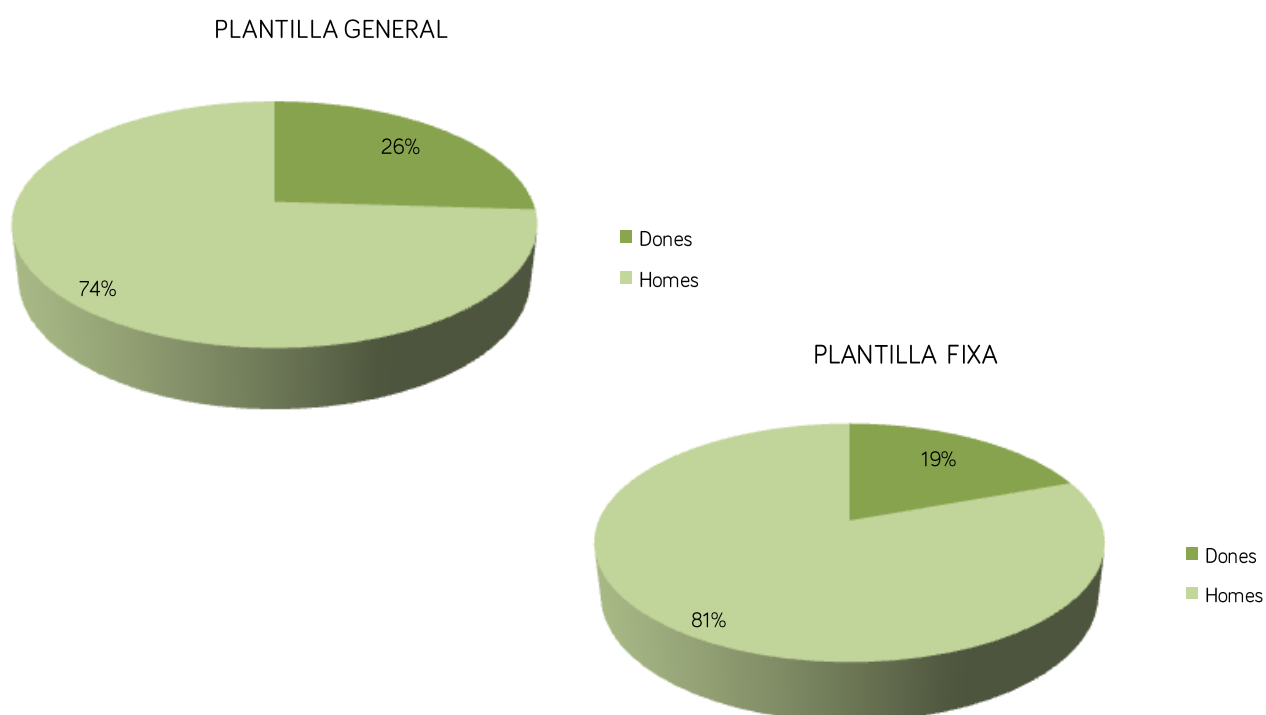
2.4.1. Composició i característiques de la plantilla

2.4.1.1 Distribució de la plantilla per gènere

A 30 d'Octubre de 2018 la plantilla que conformava l'Institut Balear de la Natura sumava un total de 442 persones, de les quals 115 eren dones (26.2%) i 327, eren homes (73.98%).

Tot i la diferència d'homes i dones a la plantilla general, també es troba a faltar l'equitat a la plantilla de treballadors/es fixos, dels quals 38 son dones (19%) i 158 son homes (80.61%). Aquest personal fixo prové de les oposicions celebrades els anys 2006 i 2007, les quals la gran majoria de persones que es van incorporar van ser homes.

	Dones	%	Homes	%	Total
Plantilla general	115	26,02%	327	73,98%	442
Plantilla fixa	38	29,39%	158	80,61%	198



2.4.2. Distribució de la plantilla per edat i gènere

Edat	Dones	%	Homes	%	Total
------	-------	---	-------	---	-------

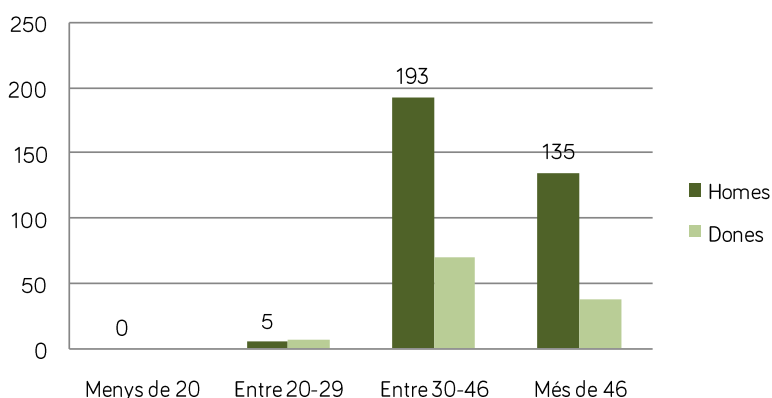
Menys de 20	0	-	0	-	0
Entre 20-29	7	1.58%	5	1.13%	12
Entre 30-46	70	15.84%	193	43.66%	263
Més de 46	38	8.60%	129	29.18%	167

TOTAL 115 26.02% 327 73.98% 442

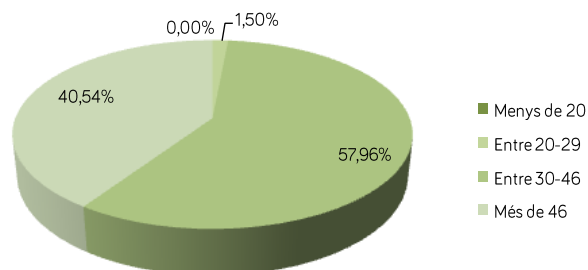
L'anàlisi d'homes i dones segons l'estructura per edats, mostra que la majoria de membres de l'IBANAT són homes entre 30 i 46 anys; 193 homes (43.66%), així com homes de més de 46 anys; 135 (29.18%).

D'altra banda, cal destacar que només un 1.58% de dones, i un 1.13% d'homes, de entre 20 i 30 anys, presten serveis a IBANAT.

PLANTILLA PER EDAT



PLANTILLA PER EDAT, EN PERCENTATGE



2.4.3. Distribució de la plantilla per condicions laborals segons sexe

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Interinitat a temps complet	34	7,69%	85	19,23%	119
De relleu	1	0,23%	1	0,23%	2
Indefinit a temps complet	61	13,80%	196	44,34%	257
Indefinit a temps parcial	0	-	1	0,23%	1
Pràctiques	10	2,25%	1	0,23%	11
Formació	5	1,13%	34	7,70%	39
T. parcial jubilació	0	-	2	0,45%	2
T. complet obra i	4	0,90%	7	1,58%	11

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
servei					
TOTAL	115	26,01%	327	73,98%	442

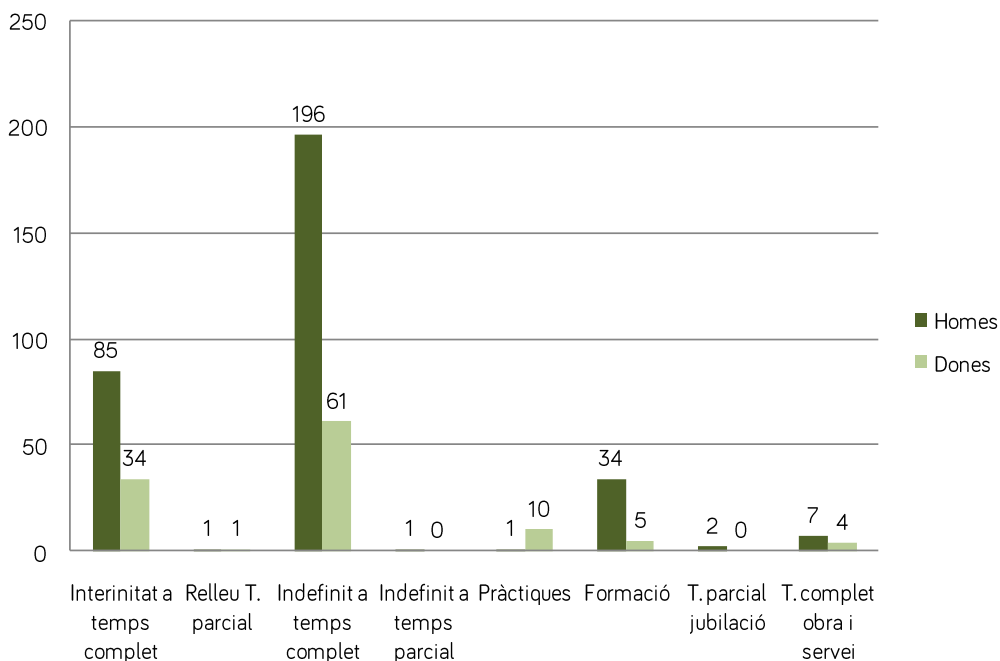
A la distribució de la plantilla per tipus de contracte, la desproporció d'homes i dones es notable. A nivell general, treballen més homes que dones amb els diferents tipus de contracte. La major diferència es troba dins el contracte indefinit a temps complet; 61 dones (13,80%) i 196 homes (44,34%) treballen sota aquest tipus de contracte.

D'altra banda s'hi observa un predomini destacable de les dones al contracte de pràctiques; 10 dones (2,25%) i 1 home (0,23%), segurament degut a dos factors, més dones que homes realitzen estudis superiors i per contra tenen més dificultats alhora de trobar una feina.

El percentatge d'homes i dones que treballen amb un contracte temporal a temps complet és significatiu, 34 dones i 85 homes (13,80% i 44,34% respectivament).

En quan als contractes per la formació majoritàriament estan ocupats per homes. 34, per 5 dones.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE CONTRACTE



2.4.4. Distribució de la plantilla per antiguitat i gènere (a 1/1/2018)

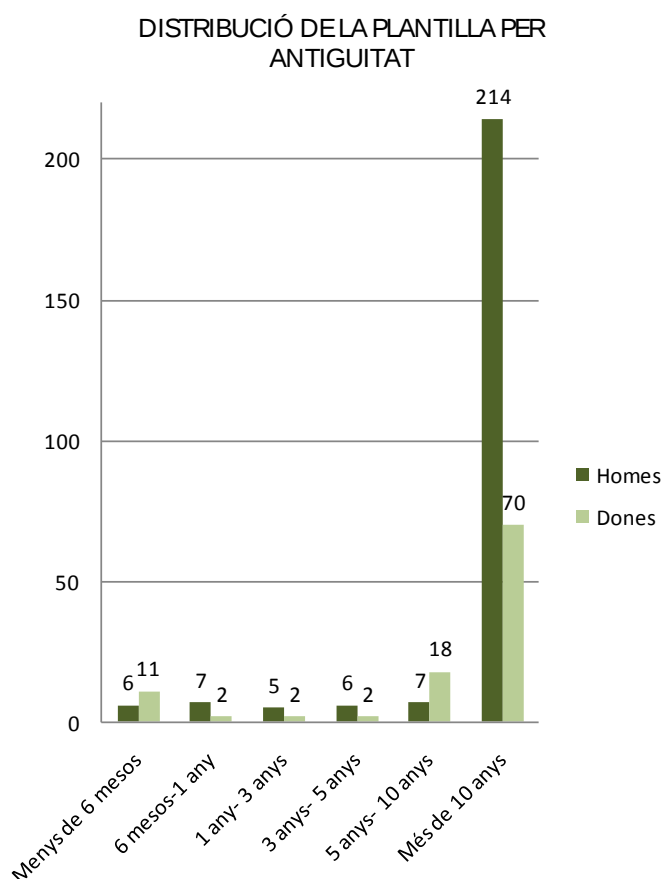
Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
------------	-------	---	-------	---	-------

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 6 mesos	11	3.14%	6	1.71%	17
6 mesos-1 any	2	0.57%	7	2.00%	9
1 any- 3 anys	2	0.57%	5	1.43%	7
3 anys- 5 anys	2	0.57%	6	1.71%	8
5 anys- 10 anys	18	5.14%	7	2.00%	25
Més de 10 anys	70	20.00%	214	61.14%	284
TOTAL	105	30.00%	245	70.00%	350

**Hi ha un total de 350 i no de 442 perquè al llarg de 2018 s'han contractat a 92 persones*

La distribució de la plantilla en base a l'antiguitat mostra una composició on la immensa majoria de membres de l'IBANAT tenen una antiguitat de fa més de 10 anys dins l'empresa (80% de la plantilla). Dins aquesta antiguitat, la desigualtat és notòria, 70 dones (20.00%) han prestat serveis a IBANAT més de 10 anys, mentre que són 214 homes (61.14%).

S'ha de tenir en compte que posant la mirada enrere les diferències s'accentuen a causa de les costums, els rols, i els estereotips i que a la vegada es posen en comú amb les feines de camp que es realitzen dins l'empresa. Per altra banda, és interessant fer un anàlisi a les noves contractacions (de fa menys de 6 mesos) i tenir en compte un contrast considerable per millorar i equiparar la situació, ja que les contractacions més recents són d'11 dones (3.14%) i 6 homes (1.71%).



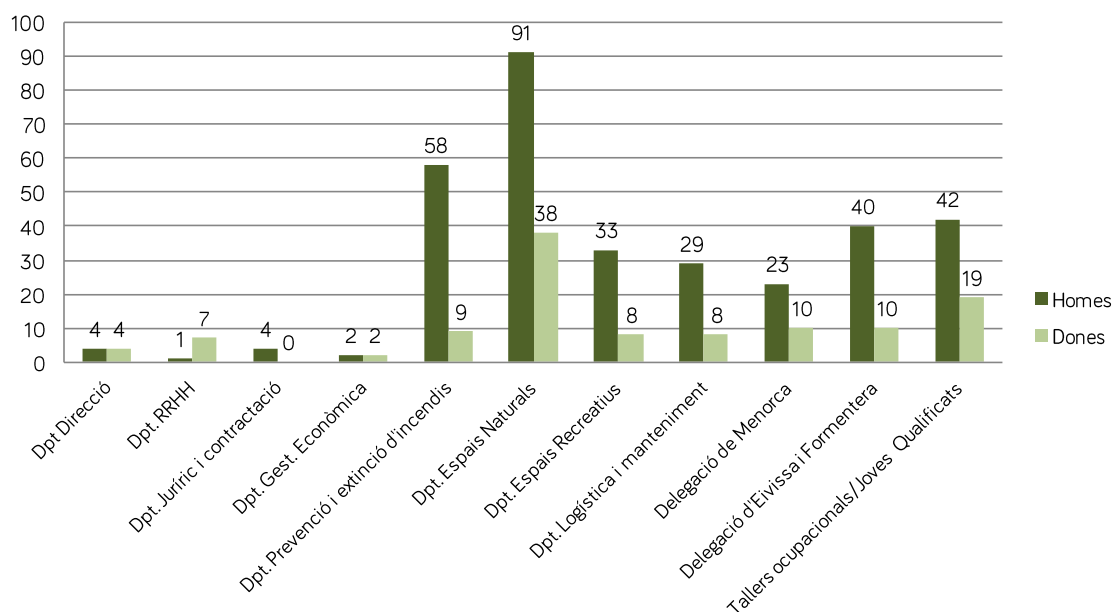
2.4.5. Distribució de la plantilla per departaments i gènere -2018

Departament	Dones	%	Homes	%	Total
Dpt. Direcció	4	0.90%	4	0.90%	8
Dpt. RRHH	7	1.58%	1	0.23%	8
Dpt. Jurídic i contractació	0	-	4	0.90%	4
Dpt. Gestió econòmica	2	0.45%	2	0.45%	4
Dpt. Prevenció i extinció d'incendis	9	2.04%	58	13.12%	67
Dpt. d'espais naturals	38	8.60%	91	20.59%	129
Dpt. d'espais recreatius	8	1.81%	33	7.47%	41
Dpt. de logística i manteniment	8	1.81%	29	6.56%	37
Delegació de Menorca	10	2,26%	23	5.20%	33
Delegació d'Eivissa i Formentera	10	2.26%	40	9,05%	50
Garantia juvenil / Joves Qualificats	19	4,30%	42	9,50%	61
TOTAL	115	26.50%	327	73.50%	442

S'observa com un gruix important de la plantilla pertany al departament d'Espais Naturals, en el que hi trobem un total de 38 dones (8,60% del total de la plantilla) i 91 homes (el 20,59% del total), no obstant, no es tracta dels departaments més desequilibrats dins l'entitat, malgrat la diferència.

El departament de prevenció i extinció d'incendis, el segon més nombrós (obviant les persones contractades a tallers ocupacionals i aquelles contractades a través de contractes en pràctiques, que els hem agrupat dins un mateix grup, per les seves peculiaritats), trobem que es tracta d'un departament on el desequilibri és més significat. D'altra banda, entre els departaments minoritaris destaca el Departament Jurídic i de contractació on no s'hi troba cap dona. Per contra el Departament de Recursos Humans té un total equilibrat.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER DEPARTAMENTS



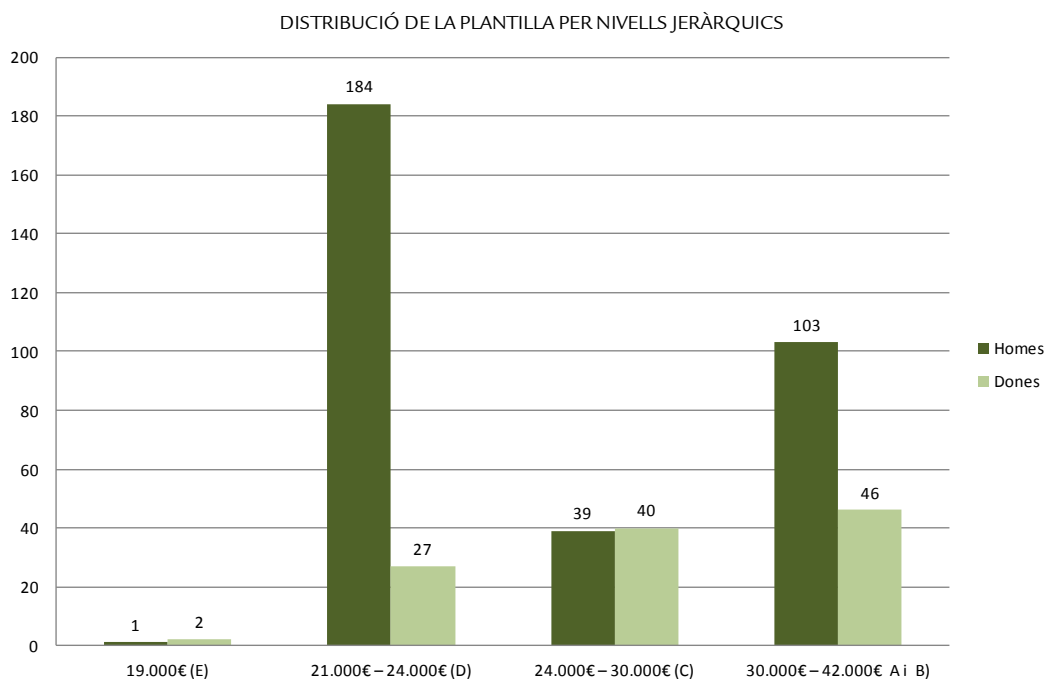
2.4.6. Distribució de la plantilla per nivell jeràrquic sense compensació salarial, per gènere

Grup - salari	Dones	%	Homes	%	Total
(E) 19.000€	2	0.45%	1	0.23%	3
(D) 21.000€ - 24.000€	27	6.11%	184	41.63%	211
(C) 24.000€ - 30.000€	40	9.05%	39	8.82%	79
(A i B) 30.000€ - 42.000€	46	10.41%	103	23.30%	149
TOTAL	115	26.02%	327	73.98%	442

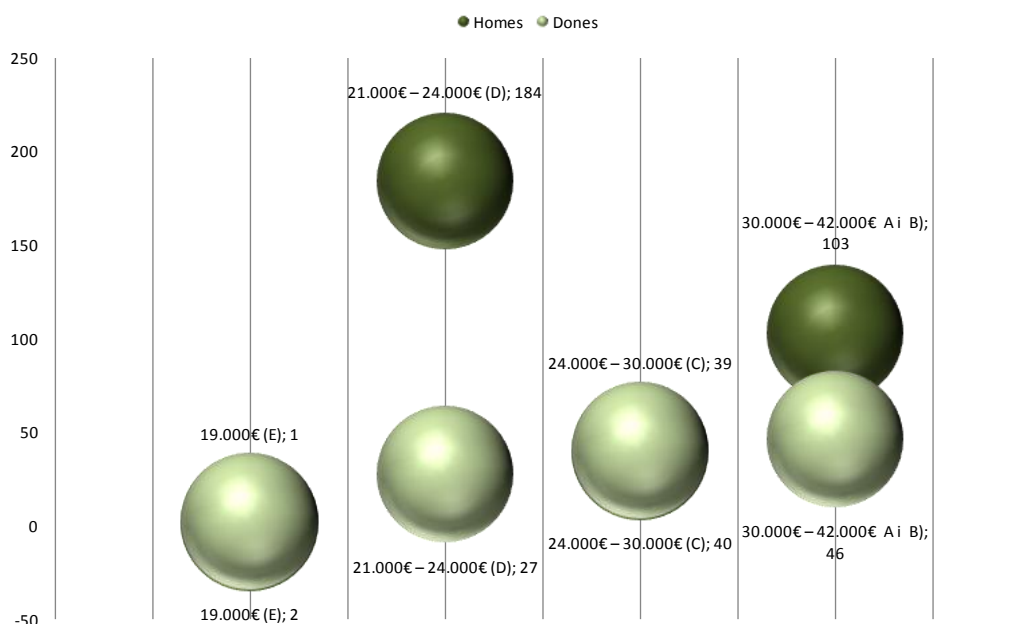
Com podem comprovar a l'anterior taula i a les següents gràfiques, la majoria de la plantilla d'IBANAT, quasi la meitat, es concentra en el grup D. Per gènere, dins aquest grup trobem que tan sols l'ocupen el 6,11% de les dones, mentre que els homes s'hi troben en un 41,63%.

Només al grup C trobem igualtat de gènere entre membres que la conformen, tot i que no en quan al percentatge sobre el total, que el de dones és el més elevat respecte els homes entre tots els grups.

Es destaca l'increment progressiu del percentatge de dones, sobre el total, a mesura que pugem de categoria.



DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER NIVELLS JERÀRQUICS



2.4.7. Moviments de personal-incorporacions en els darrers 5 anys

Any	Dones	%	Homes	%	Total
2014	0	0%	4	100%	4
2015	2	40,00%	3	60,00%	5
2016	1	20,00%	4	80,00%	5
2017	12	48,00%	13	52,00%	25
2018	17	36,17%	30	63,87%	47
MITJANA	6,4	29,00%	11,8	71,00%	

Les incorporacions dels darrers cinc anys a l'IBANAT presenten un lleu increment de contractacions de dones, equiparant així el nombre de dones i homes contractats a l'any 2017 amb un total de 12 dones (30.77%) i 13 homes (33.33%).

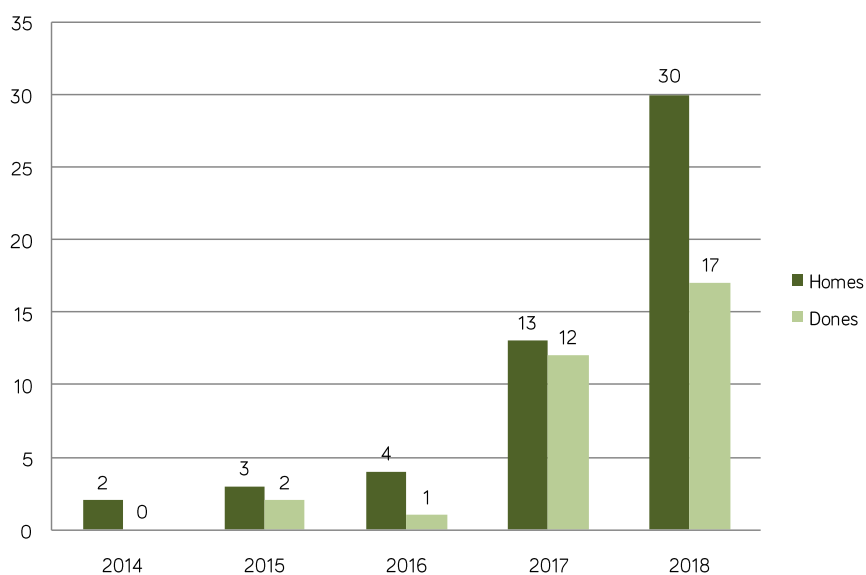
És interessant la comparativa de l'any 2017 amb el 2014 quan es contractaren 4 homes (10.26%) i cap dona.

Per finalitzar, durant l'any 2018 es produïren molts de canvis a la plantilla degut a moviments interns donats per adscripcions temporals i l'ocupació de places de nova creació.

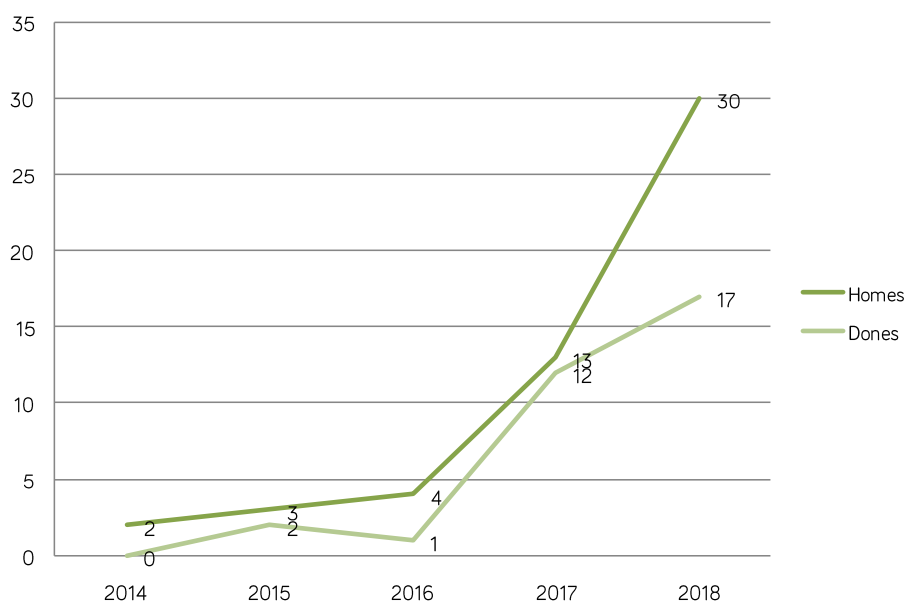
Les dades corresponents a l'any 2018 no són definitives, doncs s'han tingut en compte les persones que han accedit per primera vegada a la nostra organització a través de contracte per substitució i aquelles que han ocupat una plaça vacant a través de contractes d'interinitat. Pels canvis mencionats, fins a la realització de la revisió del Pla d'igualtat no es tindran dades definitives.



INCORPORACIONS (DARRERS 5 ANYS)



INCORPORACIONS (DARRERS 5 ANYS)



2.4.8. Baixes de l'empresa

Any	Dones	%	Homes	%	Total
2014					
2015					
2016					
2017					
2018					

TOTAL

Aquesta informació queda pendent, quedarà reflectida abans de la constitució de la Comissió permanent d'igualtat per la implementació del Pla d'Igualtat. No es tracta de dades significatives per a la elaboració del Pla d'Igualtat, doncs no es preveu analitzar el motiu de la baixa en l'empresa.

2.4.9. Incorporacions per tipus de contracte (2018)

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Indefinit	0	-	0	-	0
Interinitat	17	41.67%	30	4.17%	47
TOTAL	17	36,17%	30	63,83%	47

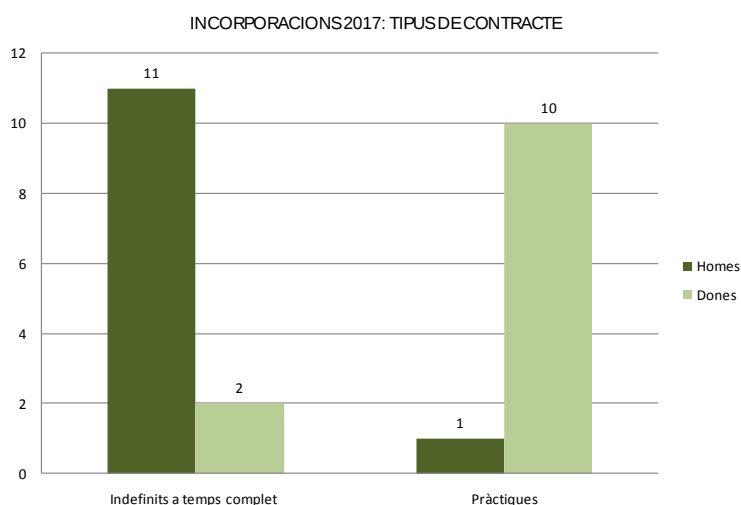
Les dades corresponents a l'any 2018 no són definitives, doncs s'han tingut en compte les persones que han accedit per primera vegada a la nostra organització a través de contracte per substitució i aquelles que han ocupat una plaça vacant a través de contractes d'interinitat. Pels canvis mencionats, fins a la realització de la revisió del Pla d'Igualtat no es tindran dades definitives

La construcció de la societat en la que vivim i sense oblidar la principal activitat que desenvolupa l'IBANAT, totalment masculinitzada s'hi veu reflectida en aquestes dades que en obtenim que:

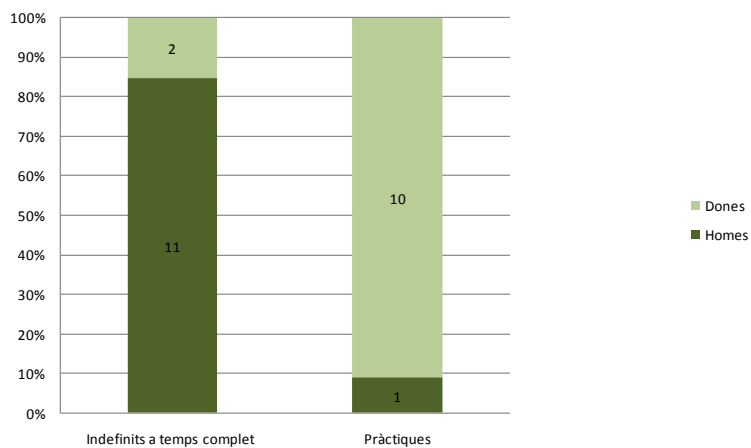
- Les incorporacions a l'any 2018 majoritàriament són d'homes.

D'altra banda, les dades corresponents al 2017, en que van ser dones i homes en la mateixa proporcionalitat s'incorporaren a la plantilla, obtenim que corresponien a:

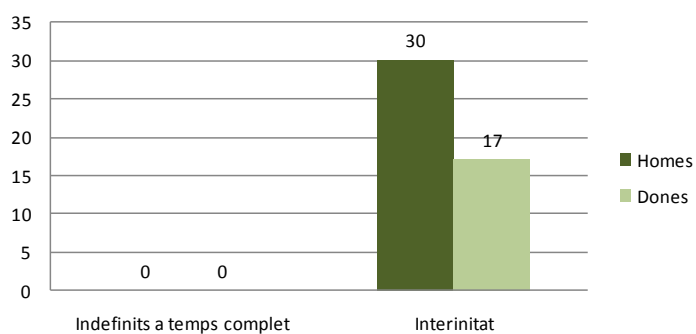
- Contracte de pràctiques per a 10 dones (40,00%) i tan sols 2 homes (8,00%). Del total de les contractacions.



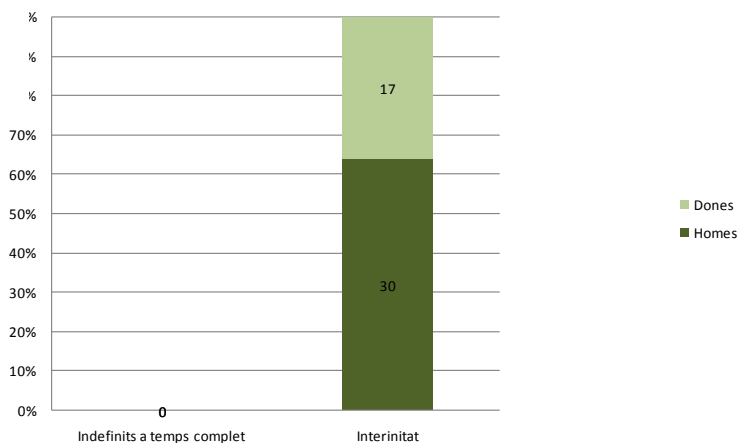
INCORPORACIONS 2017: TIPUS DE CONTRACTE



INCORPORACIONS 2018: TIPUS DE CONTRACTE



INCORPORACIONS 2018: TIPUS DE CONTRACTE



2.4.10. Incorporacions per llocs de treball (2017-2018)

2017

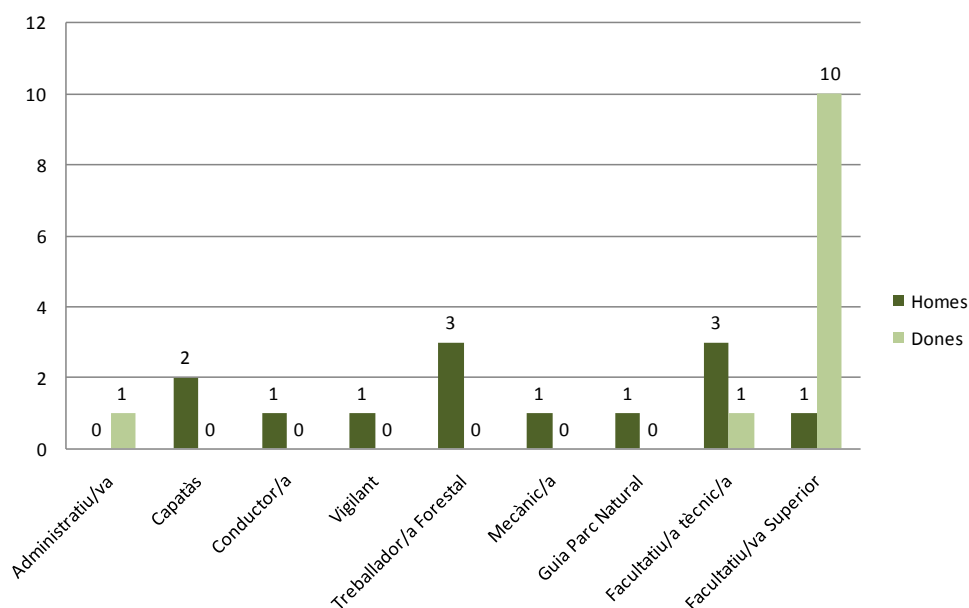
Departament	Dones	%	Homes	%	Total
Administratiu/va	1	4.00%	0	-	1

Departament	Dones	%	Homes	%	Total
Capatàs	0	-	2	8.00%	2
Conductor/a	0	-	1	4.00%	1
Vigilant	0	-	1	4.00%	1
Treballador/a Forestal	0	-	3	12.00%	3
Mecànic/a	0	-	1	4.00%	1
Guia Parc Natural	0	-	1	4.00%	1
Facultatiu/a tècnic/a	1	4.00%	3	12.00%	4
Facultatiu/va Superior	10*	40.00%	2*	4.00%	12
TOTAL	12	48.00%	13	52.00%	25

**Contractes en pràctiques*

Durant el 2017 el major número de contractacions van realitzar-se dins la categoria de facultatiu/va superior, alhora que suposava el 44% del total de contractacions (40% dones i 4% homes). Malgrat això sobre el total, van ser més els homes contractats (52% en front del 48% de dones).

INCORPORACIONS 2017: CATEGORIES PROFESSIONALS



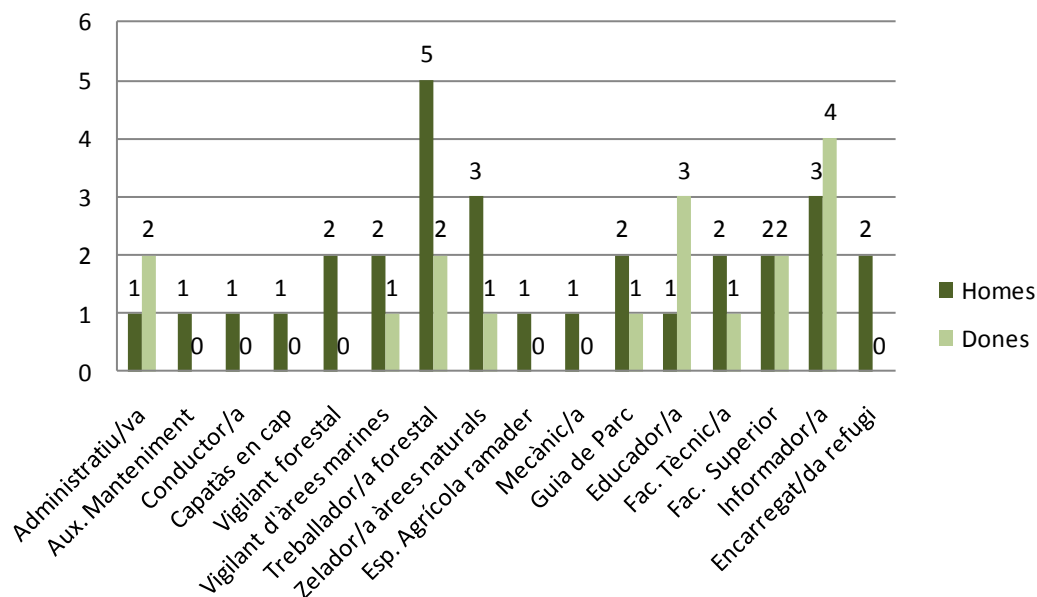
Departament	Dones	%	Homes	%	Total
Administratiu/va	2	4,26%	1	2,13%	3
Aux. Manteniment	0	-	1	2,13%	1
Conductor/a	-	-	1	2,13%	1
Capatàs en cap	0	-	1	2,13%	1
Vigilant forestal	0	-	2	4,26%	2
Vigilant d'àrees marines	1	2,13%	2	4,26%	3
Treballador/a Forestal	2	4,26%	5	10,64%	7
Zelador/a àrees naturals	1	2,13%	3	6,38%	4

Departament	Dones	%	Homes	%	Total
Esp. Agrícola ramader	0	-	1	2,13%	1
Mecànic/a	0	-	1	2,13%	1
Guia Parc Natural	1	2,13%	2	4,26%	3
Educador/a	3	6,38%	1	2,13%	4
Facultatiu/a tècnic/a	1	2,13%	2	4,26%	3
Facultatiu/va Superior	2	4,26%	2	4,26%	4
Informador/a	4	8,51%	3	6,38%	7
Encarregat/da refugi	0	-	2	4,26%	2
TOTAL	17	36,17%	30	63,83%	47

El 2018 es caracteritza per un número important de noves incorporacions, resultat dels moviments interns a través d'Adscripció Temporal i la cobertura de places de nova creació. Si bé, el percentatge de dones és superior en comparació a la representació a l'empresa, la bretxa entre gèneres és important.

Destaquem que en les categories superiors trobam total equilibri d'incorporacions per gènere, no obstant llocs de feina tradicionalment sexualitats segueixen aquesta tònica (administratiu/va, educador/a, encarregat/da de refugis, conductor/a i mecànica/a).

INCORPORACIONS 2018: LLOCS DE TREBALL



2.4.11. Baixes de l'empresa, per concepte (2018)

Tipus de baixa	Dones	%	Homes	%	Total
Jubilació					
Acomiadament					
Finalització de contracte					

Tipus de baixa	Dones	%	Homes	%	Total
Cessament voluntari					
Cessament de persona a càrrec					
Altres (mort, incapacitat...)					
TOTAL					

Aquesta informació queda pendent, quedarà reflectida abans de la constitució de la Comissió permanent d'igualtat per la implementació del Pla d'Igualtat. No es tracta de dades significatives per a la elaboració del Pla d'Igualtat, doncs no es preveu analitzar el motiu de la baixa en l'empresa.

2.5. Presència de dones i homes a tota l'organització (2018)

	SÍ	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?		
És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector?		
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? Hi ha diferència entre franges d'antiguitat, doncs ve donat pel major número d'homes que de dones que conformen la plantilla, no obstant en la franja d'antiguitat de 5 a 10 anys el percentatge de dones és superior, però lluny en comparació als homes.		
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? En cas afirmatiu en quines franges es concentren més homes o dones? Les franges d'edat que més treballadors i treballadores concentren és la compresa entre 30 i 46 anys, tot i que la de més de 46, sobre tot en quan als homes el percentatge és significatiu.		
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació com a requisit per a l'accés? Sí, llevat del grup E, en que no trobem més dones, a mesura que pugem d'escala el número de dones augmenta i existeix un equilibri al grup C. Al grup A i B, corresponent a aquells llocs de feina que requereixen un major nivell d'estudis, trobem menor presència femenina que masculina, però es troba per damunt del grup D, on el percentatge de dones és pràcticament testimonial. Cal manifestar que les incorporacions de dones i homes als grups superiors l'any 2017 van ser idèntiques en percentatge. (47%-53%, respectivament). El 2018 es caracteritza per la incorporació equilibrada en els nivells més qualificats. Si treballem les dades percentualment, s'observa com a mida que augmentem la categoria augmenta el percentatge de dones, sobre el total.		
Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina?		
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments? L'IBANAT, precisament, es caracteritza per ser una plantilla amb presència majoritàriament masculina. L'equilibri s'acosta a àmbits on les tasques que es desenvolupen són aquelles comeses per les dones al llarg dels anys des de la seva		

incorporació al mercat laboral.		
Hi ha algun departament on hi hagi un percentatge important de dones/homes? L'any 2018 el departament de Recursos Humans era l'únic que tenia més dones que homes. Com a model d'equilibri teníem l'exemple el Departament de Gestió Econòmica.		
En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? L'equip directiu el conformaven una dona i un home. En quan a comandaments intermedis trobem 3 dones i 6 homes.		
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells?		
Hi ha algun nivell on hi hagi un percentatge important de dones/homes? Als nivells inferiors la presència és pràcticament masculina, l'intermedi està equilibrat i el superior torna a marcar presència masculina, tot i que la diferència és menor que en els grups inferiors. L'explicació rau, en l'activitat que du a terme l'entitat, en que ha estat masculinitzada durant tota la seva història, doncs els perfils professionals que hi intervenen són masculins socialment. D'altra banda, la major presència als grups intermedis respon a una millor preparació acadèmica de les dones però al tenir manca en quan a experiència, aquestes queden estancades a nivells intermedis, sense poder accedir a llocs superiors malgrat moltes d'elles tenir formació superior.		
Es concentren les dones o els homes a determinats nivells? Les dones es concentren al grup inferior, 2 dones sobre 1 home. Pel número no podem donar una resposta teòrica. El nivell D concentra la majoria d'homes de la plantilla, i hem exposat els motius anteriorment.		
En cas que hi hagi subrepresentació de dones o homes a determinats nivells, realitza l'empresa accions o mesures per corregir-ho? Fins ara no se'n han dut a terme, tot i que a l'acord de selecció i contractació de personal laboral no permanent aprovat per la comissió paritària en sessió de 14 de novembre de 2018 i les bases aprovades per la creació de borsins es té present el fet de ser dona, per la pròpia masculinització de la plantilla de l'IBANAT, com a motiu de desempat.		
Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball? Aquells llocs de treball que requereixen d'esforç físic, la majoria que es duen a terme a camp (vigilants forestals, treballadors i treballadores forestals, capatassos etc, tenen presència en quasi la seva totalitat d'homes. Altres llocs de treball de camp però que compaginen oficina com (informador/a, educador/a, guia...trobem major equilibri. Per últimes els llocs de treball on la tasca es desenvolupa dins oficina existeix un major equilibri i en funció de la categoria (administració, per exemple existeix major número de dones que d'homes, en quan a cossos tècnics troben un equilibri que en funció de si són tècnics/tècniques superiors i caps de departament, la presència femenina disminueix.		
Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat? La temporalitat no afecta en gran mesura a les dones.		
Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? Per les característiques de l'entitat, existeix una part important de la plantilla que treballa per temporada, distingint-se els contractes com a fixo-discontinuu, discontinuu no fixo o de caràcter cíclic. Aquests tipus de contracte sobre tot afecta al sector que		

anomenem cap i que ocupen homes, per tant són els més afectats per aquests contractes, doncs ocupen aquests llocs de treball en relació a les dones. No obstant, els contractes en pràctiques són les dones les dones els que els ocupen pràcticament en la seva totalitat. Per una banda s'entén doncs segons les estadístiques que es publiquen actualment, elles estan més formades que ells, no obstant també és cert que les mateixes estadístiques corroboren que l'accés a una primera feina i amb millors condicions els homes són els majors beneficiaris, doncs el pes de la corresponsabilitat, d'una possible maternitat, i les seves conseqüències encara són determinants a l'hora d'un procés selectiu de personal en l'àmbit empresarial privat.		
• Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada?		
• Es concentren les dones o els homes en determinades jornades? I horaris?		
• Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació?		
• En cas de baixes voluntàries, es realitza a les persones una "entrevista de sortida"?		
• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims cinc anys? No, la norma general d'extinció de la relació laboral bé produïda per una millora de feina.		
• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció de la relació laboral?		
• Creieu que dones i homes tenen la mateixa estabilitat a l'organització? L'estabilitat ve donada pel tipus de contracte subscrit, aquesta tipologia contractual ve respon a les necessitats de l'entitat indistintivament si la cobreix un home com una dona.		

2.5.1. Conclusions de l'àmbit condicions laborals

CONDICIONS LABORALS	
Punts forts	Punts a millorar
Com a administració tenim com a referència el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per RD 5/2005, de 30 d'octubre. Estatut dels treballadors. Conveni propi.	Si no s'amplien les contractacions a homes i dones entre els 20 i 29 anys de edat, es preveu per els anys vinents un envelliment i desigualtat considerable de la plantilla amb més d'un 60% d'homes treballadors de més de 46 anys. No existeixen incentius per ocupar llocs de treball sexualitzats.

2.6. Característiques de la gestió de recursos humans.

2.6.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització.

	SÍ	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? Literalment no s'inclou a l'actual acord de selecció i contractació de personal laboral no permanent aprovat per la comissió paritària en sessió de 14 de novembre de 2018. En qualsevol cas, no existeix cap punt dins l'acord on existeixi cap tipus de discriminació per raó de sexe a l'accés a la organització. Per altra banda, per a la convocatòria de concursos per formar borses de treball, aquestes es constitueixen sobre l'article 18.2 de la Llei 3/2007, de 17 de març, de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, que disposa que en la selecció de personal laboral es deuen respectar els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat. A més a més, la comissió tècnica de valoració corresponent, de les respectives convocatòries, segons el que disposa l'article 43.4 b) de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes en la composició de l'òrgan de valoració hi haurà una representació equilibrada de dones i d'homes amb capacitat, competència i preparació adequades. A part, i per a casos d'empat, tenim establert que s'aplicarà com a primer criteri el fet de ser dona víctima de violència de gènere, i com a tercer criteri, el fet de ser dona, donat que l'IBANAT com a organització, pertany a un sector molt masculinitzat. Existeixen llocs de treball que precisen com a requisit la superació de prova Field Test, ho recull el catàleg de funcions i que consisteix en una prova física en la que s'ha de realitzar una marxa a peu en la que s'han d'assolir 3,2km en menys de 30 minuts, en el cas dels homes amb una motxilla amb un pes d'11kg i en el cas de les dones de 9kg. Per tant, les dones s'hi presenten de forma equitativa.		
Hi ha definicions dels diferents llocs de treball? Existeix un catàleg de funcions on s'incorporen tots els llocs de treball amb les funcions a desenvolupar i els requisits necessaris per poder accedir a cada lloc de treball.		
Es disposa d'un protocol de selecció? Es disposa d'un protocol de selecció que no discrimina per raó de sexe.		
A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu? Sí. Com a exemples utilitzem Tècnic/a, Mecànic/a, Informador/a, Encarregat/da de manteniment... a les nostres ofertes que es publiquen simultàniament a ibanat.caib.es i soib.es, així com la difusió interna a través de mailing que se'n fa a la plantilla.		

--	--	--

2.6.2. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització.

	SÍ	NO
Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes? Segons estipula l'acord de selecció, es tindrà en compte un equilibri entre dones i homes en la constitució dels tribunals (formats per dues persones, una de recursos humans i l'altra per part del departament interessat) i en tot cas es garantirà que una de les dues persones tingui formació en igualtat.		
Les entrevistes de selecció les realitza i valora més d'una persona (dona i home)? No, però segons l'acord pel procediment de selecció de personal no permanent a l'IBANAT, s'estipula que les entrevistes es realitzaran a través de tribunals formats per dues persones i com a mínim una d'elles amb formació en igualtat. A més a més, a tots els procediments de selecció els convida a la part social per que hi assisteixi i més endavant formi part del tribunal de valoració de mèrits per a les persones que han presentat candidatura.		
Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional? Per als casos de selecció de personal no permanent, es realitzen entrevistes personal a totes les persones candidates als procediments de selecció i es presenten els requisits i els mèrits a valorar. Posteriorment es baremen els mèrits i segons el lloc de treball es realitzen proves físiques. La realització o no d'aquestes proves físiques ho recull el catàleg de funcions. Per a formar borsins de treball tan sols es presenten requisits i mèrits a valorar. Posteriorment les persones es convoquen a realitzar proves físiques si el lloc de feina i segons queda reflectit al catàleg de funcions, ho requereix		
En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? Per a cada procés selecció de personal no permanent s'elaboren entrevistes enfocades estrictament a l'àmbit professional i relacionat amb el lloc de feina ofertat, de tal manera es garanteix l'objectivitat del procés. Mai es realitzen preguntes personals.		
En els processos selectius, es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball?		
Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat. No tenim cap iniciativa que promogui la incorporació del sexe subrepresentat.		

Tal i com recullen les nostres bases corresponents a la creació de borses de treball, en cas de desempat es prioritza el fet de ser dona víctima de violència de gènere o el simple fet de ser dona per què l'activitat que desenvolupa l'IBANAT està marcadament masculinitzada.		
---	--	--

2.6.3. Evolució de les contractacions

	Sí	NO
S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims cinc anys? No, la majoria de llocs de feina ofertats corresponen a àmbits tradicionalment masculinitzats.		
Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? No, pel mateix fet que són més els homes que les dones que presenten candidatures		
Les contractacions realitzades els últims cinc anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària? A grans trets no.		

2.6.4. Contractacions produïdes al llarg dels darrers cinc anys per departament o àrea funcional

	Sí	NO
S'han incorporat més dones o homes a un departament concret? Aquells llocs de feina masculinitzats clarament han rebut una proporció major d'homes que dones i paral·lelament aquells àmbits feminitzats han anat incorporant-se més dones que homes.		
Les contractacions realitzades els últims tres anys han servit perquè la plantilla, per departaments, esdevingui més paritària?		

2.6.5. Contractacions produïdes al llarg dels darrers cinc anys per grup professional

	Sí	NO
A les incorporacions dels tres últims anys, s'observa diferència entre dones i homes pel que fa al grup professional?		

S'estan incorporant més dones als grups més elevats.		
Les contractacions realitzades els últims tres anys han servit perquè la plantilla, per departaments, esdevingui més paritària?		

2.6.6. Conclusions en l'àmbit de l'accés a l'organització

ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	
Punts forts	Punts a millorar
Com a administració tenim com a referència el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per RD 5/2005, de 30 d'octubre. Conveni IBANAT Acord de contractació 14 de novembre de 2018. La intenció d'implantar un Pla d'Igualtat	Difusió i promoció de l'accés de les dones a llocs de treball masculinitzats.

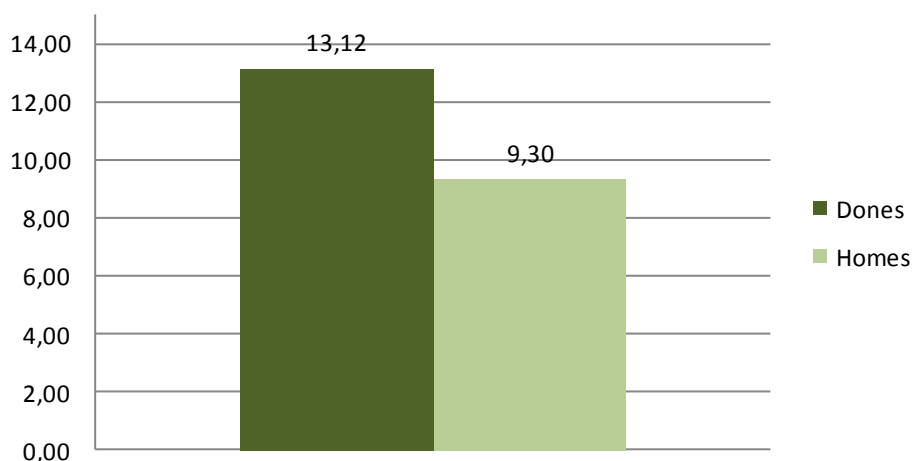
2.7. Formació interna i/o continua

Al llarg de 2018 es van ofertar un total d'11 accions formatives, en el que participaren **316** treballadores i **500** treballadors, un total de **816 participants**, és a dir, més d'una persona va poder realitzar més d'una acció formativa.

En hores, les **dones realitzaren 4.146 hores** de formació, i **els homes 4.652 hores**.

Comparativament, les dones s'interessen més per la formació, alhora que reben més formació que els homes. De mitjana **cada dona va rebre 13,12 hores** de formació durant el 2018, mentre que els **homes**, sensiblement menor, **9,3 hores**.

Mitja d'hores de formació , per gènere

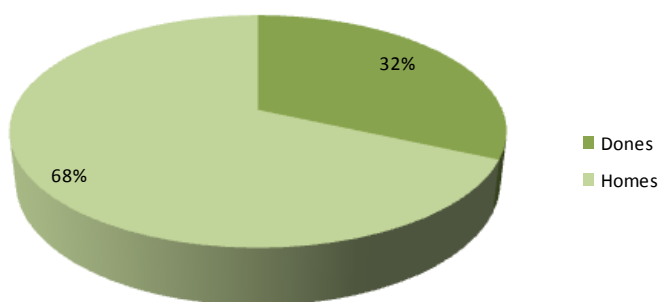


Formació ofertada en matèria d'igualtat	Persones inscrites	Dones	%	Homes	%
17 accions (4t Trimestre 2018)	271	86	0%	185	0%

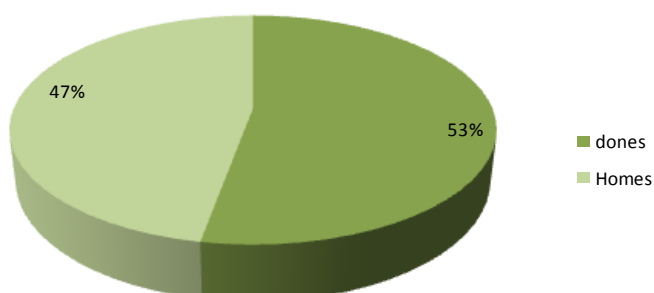
Un total de 271 treballadores i treballadors van rebre **formació en igualtat** durant l'any 2018, (el **68% dels homes** i el **32% de les dones**). Comparativament les dones van interessar-se més per aquesta formació, que els homes.

Comparant la formació específica en igualtat i la resta d'accions formatives, veiem com els homes s'interessaren més pels cursos d'igualtat que les dones, mentre que elles optaren per la resta del ventall d'accions formatives. No obstant si aquestes dades les extrapolem als percentatges que conformen la plantilla, per gènere, són més les dones que han realitzat proporcionalment, aquesta formació. (dones 26,02%; homes 73,98%)

Formació en igualtat



Formació general



2.7.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o continua.

	SÍ	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua?		
• Hi ha un protocol o procediment que detalli la gestió de la formació?		
• Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa.		

2.7.2. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats

	SÍ	NO
• El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats?		
• S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació? S'apunta tota persona interessada. La difusió de la formació es fa a través de correu electrònic.		
• Quin és l'objectiu final de la formació interna i/o contínua a l'organització? Aprofundiment dels coneixements per les tasques desenvolupades per al seu perfeccionament		
• Quines són les modalitats de formació interna i/o contínua? Depèn del lloc de feina la formació s'adapta.. Per exemple en el cas dels treballadors i treballadores forestals nivell 1 s'oferta formació en ús i manteniment de motoserres, en el cas d'administratius i administratives s'oferta formació relacionada amb ús d'aplicacions informàtiques com full de càlcul. Independentment del lloc de feina s'oferten cursos d'igualtat, entenen que aquesta formació és transversal. Són formacions presencials L'any 2018 es van realitzar un total d'11 accions formatives distribuïdes en 57 grups.		
• On s'imparteix la formació? S'imparteix als centres de treball de referència de treballadors i treballadores sempre i quan les instal·lacions estiguin habilitades per a una correcta impartició. S'imparteix en horari laboral.		

2.7.3. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

2.7.3.1. Participació global de dones i homes a la formació

	Sí	NO
Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació? No per la pròpia constitució de la plantilla, tot i que comparativament les dones van realitzar més hores de formació que els homes durant el 2018. Dones 4146 hores Homes 4652 hores		

2.7.3.2. Participació de dones i homes segons departament o àrea funcional

	Sí	NO
Tenen el mateix nivell de participació dones i homes segons el departament o àrea funcional?		
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?		

2.7.3.3. Participació de dones i homes segons l'objectiu de la formació

	Sí	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final? No, llevat de la formació en igualtat.		
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?		

2.7.3.4. Participació de dones i homes segons nivell professional

	Sí	NO
Han participat dones i homes en igual mesura segons el nivell professional? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? No hem analitzat aquesta informació		
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes? No hem analitzat aquesta informació		

2.7.4. Participació de dones i homes segons les modalitat de formació interna i/o contínua

	Sí	NO

• Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació? Segons el lloc de treball		
• Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?		

2.7.5. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc que s'imparteixi

	SÍ	NO
• Hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi? No hem analitzat aquestes dades		
• Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?		

2.7.6. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

	SÍ	NO
• S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes?		
• La formació en igualtat de dones i homes ha tingut un caràcter obligatori?		

2.7.7. Hores de formació específica en igualtat de dones i homes

	SÍ	NO
• Tenen el mateix nivell de participació dones i homes? Un total de 271 treballadores i treballadors van rebre formació en igualtat durant l'any 2018, (el 68% dels homes i el 32% de dones). Comparativament les dones van interessar-se més per aquesta formació, que els homes. En hores els homes realitzaren 1110 hores mentre que les dones 516.		

2.7.8. Conclusions en l'àmbit de formació interna i/o contínua

ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	
Punts forts	Punts a millorar
Pla de formació anual des de fa 3 anys	La diferència d'hores de formació per gènere Formació diversa en igualtat

--	--

2.8. Promoció i desenvolupament professional

2.8.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i el desenvolupament professional?

	Sí	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna?		
• Es disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional? Ve recollit al conveni col·lectiu		
• L'organització ha dissenyat plans de carrera professional?		

2.8.2. Com la gestió de la promoció i desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

	Sí	NO
• La persona que exerceix com a superior immediat/a, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats? És una formació voluntària.		
• Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat? L'IBANAT contempla el moviment de treballadores i treballadors a través d'adscripció temporal. Les persones que poden acollir-se el personal fix que ocupi un lloc de feina dins la mateixa categoria. El que s'avalua és compliment dels requisits per a lloc de feina i que ve recollit pel catàleg de funcions de l'entitat. En cas d'empat preval l'antiguitat dins l'empresa.		
• Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització?		
• Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat?		
• Quines persones intervenen en la decisió d'una promoció interna o en el		

desenvolupament professional? La direcció de Recursos Humans, el/la facultatiu superior de Recursos Humans l'aval per part de la Secretaria i la Gerència.		
• Tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats?		
• Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? Mitjançant un informe de necessitat prèviament elaborat per la persona responsable de l'àrea, la vacant s'ofereix mitjançant Adscripció Temporal del lloc de treball. Aquesta s'informa mitjançant correu electrònic intern a la plantilla i part social. S'estableix un període de 5 dies hàbils per què les persones interessades i que compleixin els requisits establerts recollits al conveni col·lectiu i els condicionats pel catàleg de funcions, presentin les seves candidatures.		
• Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència?		
• S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres).		

2.8.3. Participació de dones i homes a la promoció i desenvolupament professional.

	SI	NO
• Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells? Com hem expressat anteriorment, l'activitat que desenvolupa l'IBANAT està fortament masculinitzada. El motiu d'aquest desequilibri no ve donat per factors condicionants per les persones responsables de la promoció interna ni de les encarregades del reclutament.		

2.8.4. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
Punts forts	Punts a millorar
El fet de ser un ens públic instrumental s'adopta la normativa vigent, en la que es promociona la igualtat i la no discriminació.	

2.9. Retribució

2.9.1. Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva a l'organització? Les retribucions venen donades per la taula salarial.		
- S'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions. En cas afirmatiu: - Detallar l'any en què es va dur a terme. - Es va contemplar la perspectiva de gènere? - Detalleu les principals conclusions de l'estudi. - En cas que s'evidenciessin diferències retributives entre dones i homes, quines accions s'han portat a terme per corregir la bretxa?		
Es disposa d'un estudi de valoració de llocs de treball? 2014-→conveni col·lectiu		
Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització? Queden recollides a través de la taula salarial, que recull el conveni col·lectiu d'IBANAT, aprovat en virtut de la resolució del Conseller d'Economia i Competitivitat (BOIB núm.54 de 16 d'abril de 2017).		
Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat?		
Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions? Ve regulat per normativa		
Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials?		
Es retribueixen incentius/variables? Ho recull el conveni, va en funció de les tasques desenvolupades		
Aquests variables inclouen tots els tipus de jornada?		
A les decisions sobre la política retributiva, es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes? No existeixen diferències pel que fa al gènere		
En cas afirmatiu, s'han implantat mesures per minimitzar aquest impacte? Quines?		
A la vostra empresa hi ha beneficis socials? Venen recollits pel conveni col·lectiu i l'aprovació d'altres mesures a través de paritàries. Les més destacables són els de caire socio sanitari (implants dentals, ulleres de visió...) Altres socials com per a treballadores i treballadors amb infants menors de 18 anys, i altres com d'escolarització i formació, tant per a la plantilla com per a filles		

i fills.		
----------	--	--

2.9.2. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

2.9.2.1. Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

	Sí	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals? No hem analitzat aquestes dades		

2.9.3. Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial

	Sí	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana del guany salarial brut per hora? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? No hem analitzat aquestes dades		

2.9.4. Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per lloc de treball, i càlcul de la possible bretxa salarial

	Sí	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per lloc de treball? No hem analitzat aquestes dades		

2.9.5. Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per nivell professional, i càlcul de la possible bretxa salarial

	Sí	NO
--	----	----

S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per nivell professional? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? No hem analitzat aquestes dades		
---	--	--

2.9.6. Salari base mitjà de dones i homes per nivell professional i càlcul de la possible bretxa salarial

	SÍ	NO
S'observen diferències entre dones i homes al salari base? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? No hem analitzat aquestes dades		

2.9.7. Conclusions de l'àmbit retribució

RETRIBUCIÓ	
Punts forts	Punts a millorar
Conveni col·lectiu Taula salarial Programa de gestió de Recursos Humans	Recull de les dades referides Elaboració de registres Periodicitat en el recull de dades generals Formació per al maneig al complet de l'aplicació informàtica de recursos humans Realitzar l'anàlisi al complet d'aquest apartat.

2.10. Temps de treball i corresponsabilitat

2.10.1. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

	SÍ	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització?		
Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? Venien recollides al conveni col·lectiu i a les mesures que en tot cas s'aprovin per		

paritària.		
S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació? La part social, comitè d'empresa vetlla per aquestes qüestions, no obstant no existeix un procediment establert per recollir les necessitats.		
L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadores i treballadors? Es recullen a través de formularis i queden enregistrats a l'aplicació informàtica de recursos humans i a l'expedient del/la treballador/a.		
Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació? Malgrat constar-hi al conveni col·lectiu, no existeix cap procediment per comunicació les mesures de les que disposen.		
Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització?		
Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí?		
Les persones responsables de d'àrees i departament han fet ús d'alguna de les mesures?		
Quin creieu que és l'efecte que el personal directiu faci o no ús de les mesures? Les mesures existents estan consolidades a l'IBANAT, no generen cap tipus de qüestionament.		

2.10.2. Ús de les mesures segons tipus

	SÍ	NO
Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? Per la pròpia consolidació per part de la pròpia plantilla, en tots els llocs de treball i tots els nivells.		
En cas que hi hagi diferències, què suposen o generen pel que fa a l'acceptació de dones als equips de treball?		

2.10.3. Anàlisi de les dades àmbit de treball i corresponsabilitat

CORRESPONSABILITAT	
Punts forts	Punts a millorar
Conveni col·lectiu Reunions periòdiques paritàries Consolidació de les mesures afavoridores de la corresponsabilitat independentment del gènere, llocs de treball i nivells.	Estudis de necessitat Comunicació a la plantilla sobre les mesures al seu abast relatives a la corresponsabilitat.

2.11. Comunicació no sexista

2.11.1. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització

	SÍ	NO
L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista?		
El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista?		
Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva?		
Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva? Com s'ha referit en epígrafs anteriors, a les publicacions de les ofertes de feina es té present l'ús del llenguatge inclusiu en la denominació dels llocs de feina. Al llarg dels anys 2017 i 2018 s'ha estat aplicant l'ús correcte.		
S'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista?		

2.11.2. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

COMUNICACIÓ NO SEXISTA	
Punts forts	Punts a millorar
Components a la plantilla amb formació en matèria d'igualtat. Conscienciació per part de la Direcció i part social.	Formació en comunicació inclusiva Modificar formularis interns Guia o protocol intern per a un ús no sexista del llenguatge professional.

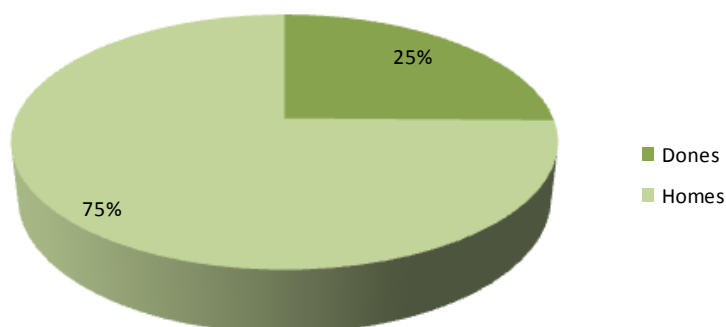
2.12. Salut laboral

2.12.1. Baixes temporals i permisos 2018

Tipus de baixa temporal i permisos	Dones	%	Homes	%	Total
Incapacitat temporal	54	24,11%	160	71,43%	224
Accident de treball (falta desagregació)					72
Maternitat	3	21%	---	---	3
Paternitat	---	---	11	71%	11
Adopció o acollida	0	0%	0	0%	0
Risc durant l'embaràs	0	0%	0	0%	0

Es van produir un total de 224 baixes per malaltia, de les que 54 (25%) correspongueren a dones i 160 (75%) a homes, equivalent als percentatges que representa la plantilla per cada gènere.

Baixes per malaltia

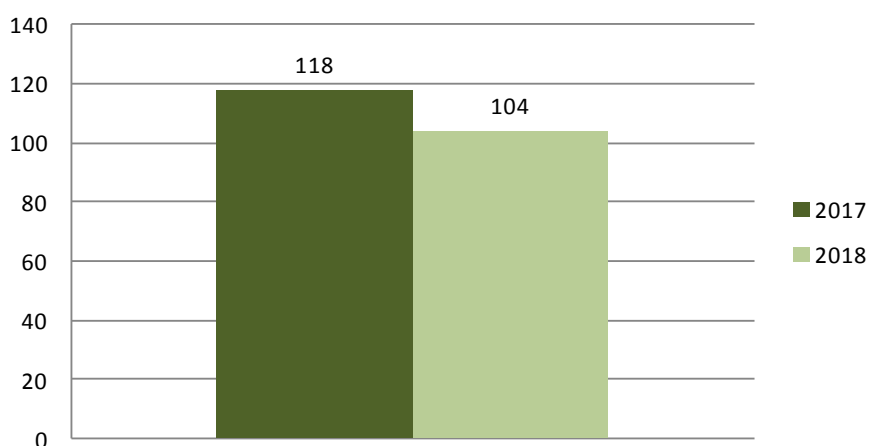


Durant el 2018 es produïren un total de 104 d'accidents de treball, dels quals 72 van derivar en baixa. Respecte l'any 2017 el número d'accidents descendeix, però entenem que de més gravetat donat que el sumatori de dies de baixes és superior (1311 dies de baixa 2018; 963 dies de baixa 2017).

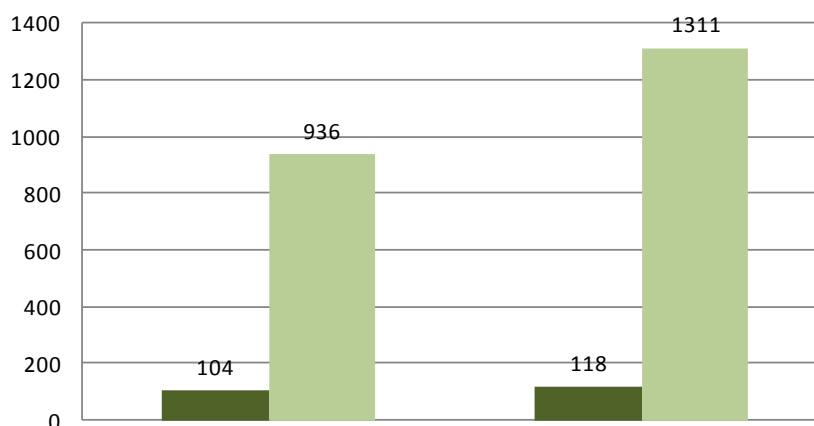
Si analitzem els accidents laborals ocorreguts al llarg del 2018 per categoria professional, el Grup D (on s'inclouen els treballadors i treballadores forestals i vigilants forestals sumen 41 accidents).

No tenim dades desagregades per sexe dels accidents laborals, malgrat això, podem deduir que la majoria d'accidents es produeixen entre els homes, doncs es concentren majoritàriament a les categories professionals de treballadors i treballadores forestals, vigilants i capatassos, ocupats en gran majoria per homes.

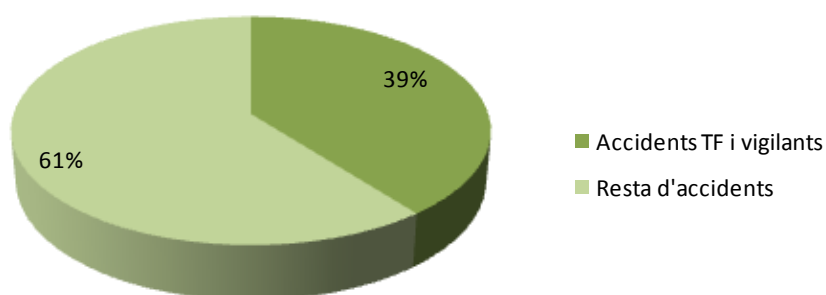
Accidents per any



Accidents , per dies de baixa

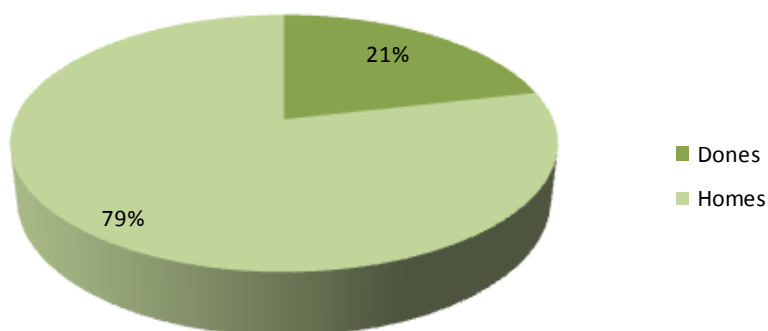


Comparativa total baixes, TF i vigilants



El 2018, 11 (79%) foren els homes que estigueren de baixa per paternitat i 3 (21%) les dones per maternitat durant l'any 2018, en proporcionalitat els homes gaudiren més d'aquest permís que les dones. Aquest fet ens podria dur a la conclusió que la taxa d'embaràs dins l'IBANAT està per sota de la taxa de fecunditat. No obstant, sobre el total de la plantilla, tenint en compte el total de permisos per maternitat i paternitat, per tant, el total de naixements, i en tot cas sense tenir en compte si es tracta de més d'un naixement/part, obtenim que la taxa de naixement de l'IBANAT (producte del total de naixements X total plantilla/1000) és del 31,67%, molt per damunt de la taxa estatal, que es va situar en mínims històrics amb un 8,4%. Si disgreguem per sexe, tenint present que les mares i pares no tenen cap lligam entre sí, se n'obté que les dones representen el 6,8%, amb poca distància de dades estatals de taxa de natalitat i els homes del 24,88%. És cert que el número de treballadors és molt superior al de les dones, no obstant equiparant-los als percentatges de representació de cada sexe, segueix essent superior en el cas dels homes, per tant sigui per la situació a l'empresa, per les característiques contractuals o per les tasques que desenvolupen les dones, no són afavoreixen un alt nivell de la natalitat, doncs la gran majoria d'elles es troben en edat fèrtil.

Baixes per maternitat/paternitat, per gènere sobre el total de baixes



2.12.2. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.

	Sí	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.		
Disposa l'organització d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere? En cas afirmatiu, en quina data s'ha portat a terme? S'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes?		
El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes?		
Disposa l'organització d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere? El segon trimestre de 2019 s'ha iniciat la recopilació de dades per part de la plantilla per procedir a un estudi d'aquestes característiques.		
Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona? Es fa avaluació del lloc de treball		

2.12.3. Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut

	Sí	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut? Part Social: Maria José Martínez (CCOO) Ramon Blanco Pérez (STEL-i) Daniel Lluch (CESIF) Biel Juan Jover (no té vot) (UGT) Empresa: Ricardo Blanco Carmen Prats Aina Maria Bernad i Barceló Empresa encarregada de la prevenció: Vasco de Quiroga		
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?		

2.12.4. Protecció de la maternitat i del període de lactància

	Sí	NO
Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància? Segons els lloc de feina		
Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància?		
Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes? Es realitzen avaluacions dels llocs de feina i avaluacions anuals		

2.12.5. Accidents de treball

2.12.5.1. Accidents de treball en el període analitzat

	Sí	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a l'accidentalitat? Tal i com hem expressat anteriorment, per norma general les funcions i llocs de treball que ocupen els homes sovint són més vulnerables a patir accidents.		
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?		

2.12.5.2. Accidents treball per tipologia

	Sí	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a la tipologia d'accidents laborals? No hem analitzat aquestes dades		

2.12.5.3. Dies de baixa per accident laboral

	Sí	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per accident laboral entre dones i homes? No hem analitzat aquestes dades		
Les dades són coherents respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes?		

En cas negatiu, quina explicació		
----------------------------------	--	--

2.12.6. Malaltia professional

2.12.6.1. Baixes mèdiques per malaltia professional

	Sí	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per malaltia professional? En cas afirmatiu, quina explicació		

2.12.6.2. Dies de baixa per malaltia professional

	Sí	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per malaltia professional entre dones i homes? 2 homes cap dona		

2.12.7. Contingència comuna

2.12.7.1. Baixa per contingència comuna

	Sí	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per malaltia professional entre dones i homes? En cas afirmatiu, quina explicació / No hem analitzat aquestes dades		

2.12.7.2. Dies de baixa per contingència comuna

	Sí	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per malaltia professional entre dones i homes? No hem analitzat aquestes dades		

2.12.8. Conclusions de l'àmbit salut laboral

ACCÉS SALUT LABORAL	
Punts forts	Punts a millorar
Contracte de Servei de prevenció de Riscos Laborals amb empresa externa	Més personal encarregat de la PRL Analitzar les dades desagregades per sexe

2.13. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

2.13.1. Coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament .

	SI	NO
La plantilla té coneixement de com afrontar possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe? Tenen coneixement, doncs es va fer difusió del protocol de protecció i tractament davant casos d'assetjament i a les noves incorporacions se'ls facilita i signen un rebut per part de l'àrea de Prevenció de l'IBANAT.		

2.13.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

	SI	NO
Disposeu d' un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe? IBANAT té un protocol Protecció i Tractament dels casos d'Assetjament moral, sexual i per raó de sexe actualitzat el 2018.		
S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla. Es va comunicar per correu electrònic el juny de 2018 i a tota nova incorporació se li facilita.		
S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com al		

manual d'acollida, codi ètic, etc.? S'incorpora al protocol de benvinguda, de mateixa data.		
• S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe?		
• Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament? Sí, Cap de Recursos Humans i Responsable de Prevenció de Riscos Laborals		
• L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de dones i homes?		
• L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de persones representants legals de treballadores i treballadors i persones representants de l'empresa? És dona la opció a la persona assetjada de la possibilitat que hi hagi una persona representant de la part social.		

2.13.3. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

	SÍ	NO
• Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any? 1 cas.		

2.13.4. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT	
Punts forts	Punts a millorar
Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe actualitzat el 2018. Esquema del protocol Sistematitzada l'entrega del protocol d'assetjament a tota nova incorporació a l'entitat	Formació a la plantilla sobre l'assetjament sexual o per raó de sexe.

3. OPINIÓ DE LA PLANTILLA

En aquest sentit s'ha elaborat una enquesta de resposta en la línia utilitzada durant l'anàlisi duta a l'empresa. En aquesta ocasió ha estat a través de correu electrònic directament des de Secretaria. El termini de respostes que s'ha donat a la plantilla ha estat en el període comprès entre agost i novembre de 2018. No obstant, malgrat aquest ampli període, en la que s'han anat enviant recordatoris al conjunt de la plantilla, tan sols han participat en la seva resposta 106 persones.

L'enquesta ha constatat d'un total de 19 preguntes dividides en diferents apartats:

- Aspectes personals generals (edat, ocupació de lloc de feina, illa, estat civil...)
- Sobre igualtat a la feina, en la que també es demanava opinió sobre la implantació d'un pla d'igualtat, així com aportació de propostes.
- Sobre discriminació (a nivell personal i laboral).

I altres qüestions d'indole més personal, però que ens podien aportar sobre el nivell d'assoliment de la igualtat i certs conceptes en pro de la igualtat tals com:

- Conciliació i repartiment de tasques domèstiques.
- Igualtat afectiva entre dones i homes.
- Sobre masclismes, estereotips i rols de gènere i violències masclistes.

L'objectiu d'aquests diferents apartats és la presa d'un primer contacte del nivell d'aquests conceptes de la plantilla d'IBANAT de manera que ens facilitin el redactat del Pla d'Igualtat, així com establir els objectius del mateix tenint una idea clara d'on ens trobem i quina és la situació-contexte.

Per altra banda la idea de reenviar periòdicament aquesta enquesta (tot i afegir altres preguntes que es considerin oportunes) servirà per fer un anàlisi de l'evolució de la conscienciació dels treballadors i treballadores de l'IBANAT i saber aquells aspectes que més s'han de promoure i treballar.

Metodologia

Qüestionari per els treballadors i treballadores i Comitè d'Empresa: El procés participatiu del Pla d'Igualtat també s'ha obert als i les membres que conformen IBANAT mitjançant un qüestionari on es demana opinió sobre les mesures, composició i facilitats del procediment de creació del Pla, a través de correu electrònic per tal que de poder-lo respondre fàcilment, doncs l'ús d'elements mòbils és molt habitual i entenem que és més pràctic respondre una enquesta a través d'un dispositiu mòbil que en paper.

Dificultats

Tal i com ens hem referit considerem que la incidència de resposta podria haver estat superior donat els terminis establerts, no obstant, avaluem positivament les respostes rebudes, ja que en el seu conjunt s'observa un cert interès per la temàtica.

Participació

Tal i com s'ha detallat en l'anterior epígraf, la participació no ha arribat a la meitat de la plantilla, tenint en compte que en el moment del primer enviament, la plantilla del moment voltava les 500 persones, podríem afirmar que tan sols ha participat el 25% de la plantilla.

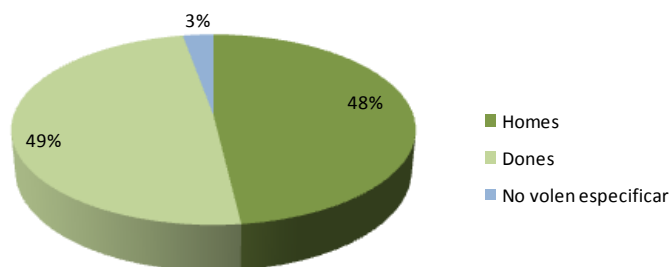
En qualsevol cas, crida l'atenció com, si veiem que majoritàriament la plantilla està formada per homes, en quan a respostes, s'han rebut més respostes de dones (52), que d'homes (51). Per tant podríem afirmar que per part de les treballadores existeix una major conscienciació i compromís i per altra banda han fet més ús d'aquest sistema electrònic de resposta.

Aspectes a millorar

Seria adequat, donat de les característiques d'un sector important de la plantilla, incorporar la possibilitat de participar de l'enquesta a través de format paper.

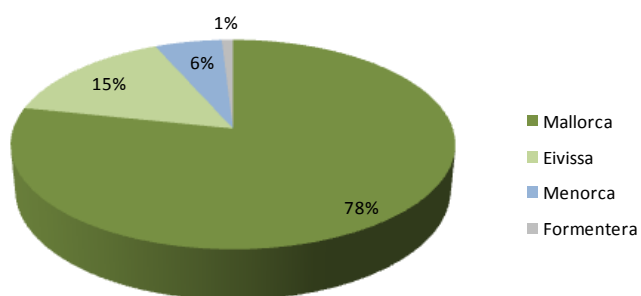
Participants	Núm.	%
Homes	51	48%
Dones	52	49%
No vol especificar	3	3%
TOTAL	106	100%

PARTICIPACIÓ



Procedència

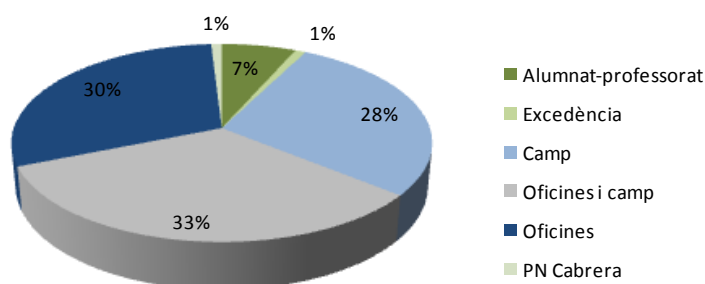
Majoritàriament, al igual que la conformació de la plantilla, les respostes rebudes han estat de Mallorca, crida l'atenció que des de Formentera tan sols s'hagi rebut una resposta.



Lloc de treball que ocupen

Per tal de realitzar un posterior millor anàlisi i una adequada intervenció, es va establir separar segons el tipus de feina i tasques que desenvolupen els diferents llocs de feina; de camp, mixtos, d'oficina, alumnes i professorat i PN de Cabrera, a més a més vam incorporar la opció d'aquelles persones que es trobaven en situació d'excedència (1 persona ha participat), en el moment de respondre l'enquesta.

LLOC DE TREBALL QUE OCUPA



Els llocs de treball a l'enquesta es van classificar de la següent manera:

Oficines: cap de delegació, cap de departament, cap de negociat, cap de secció, tècnic de delegació, administratiu/va, auxiliar administratiu/va.

Oficines i camp: facultatiu/va superior (d'espais naturals, sensibilització medioambiental), facultatiu/va tècnic/a educador ambiental, Informador/a centres de recepció, cap de taller, tècnic forestal, ordenança, personal de neteja, naturalista, guia..

Camp: capatàs, conductor/a, mecànic, cap de taller, capatàs en cap, treballador forestal sotscap, TF nivell 1, TF nivell 2, vigilant forestal, vigilant d'àrees marines, zelador/a d'àrees naturals, hostaler/a ajudant hostaler/a, auxiliar de manteniment, oficial especialista ramader/a, conductor/a, encarregat/da de finques o refugis.

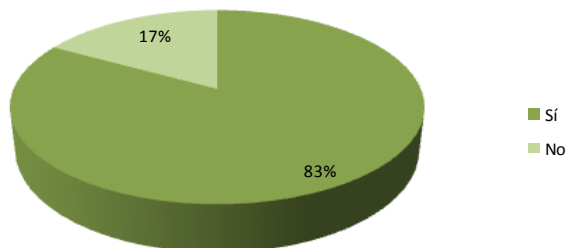
Altres opcions:

Personal de tallers, personal en excedència.

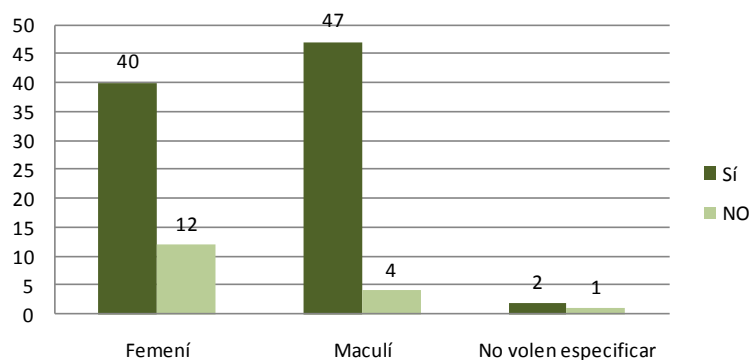
Opinió sobre igualtat a l'empresa

A la pregunta de "Consideres que dins l'empresa es té en compte la igualtat entre homes i dones", un 83% del total de la plantilla opina que sí es té en compte aquest aspecte, no obstant i analitzant les respostes per gènere, trobem que existeixen més dones que estan en desacord, tal i com veiem a la segona gràfica. Per contra, si fem aquest anàlisi per sectors, aquelles persones que treballen a l'àrea de camp, és on trobem més respostes negatives (7 sobre 11).

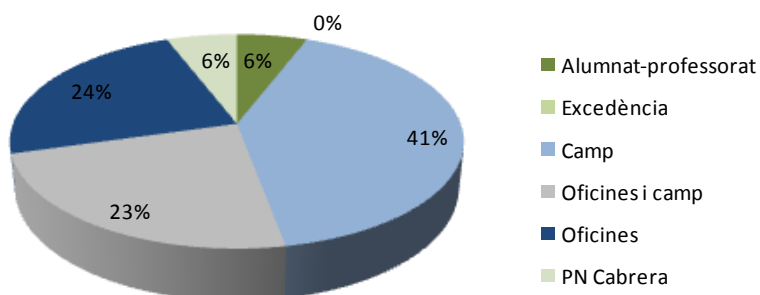
A l'empresa est  en compte la igualtat entre homes i dones?



A l'empresa està en compte la igualtat entre homes i dones?



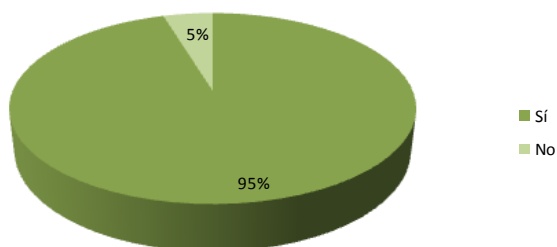
Per   rea, que pensen que no es té en compte la igualtat entre homes i dones



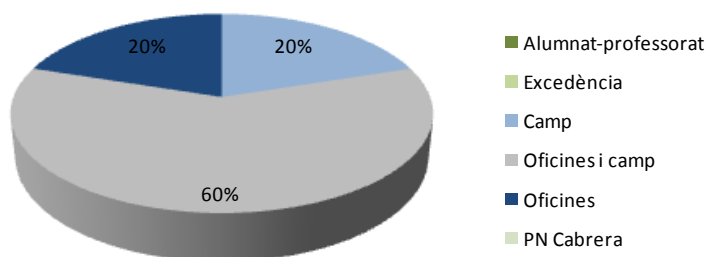
Formació

Pràcticament el total de la plantilla que ha participat de l'enquesta opina que totes les persones tenen el mateix grau d'accés a la formació, no obstant el 5% (5 de 106) pensa el contrari. La majoria d'opinions negatives provenen de llocs de feina provinents de la categoria camp i oficina.

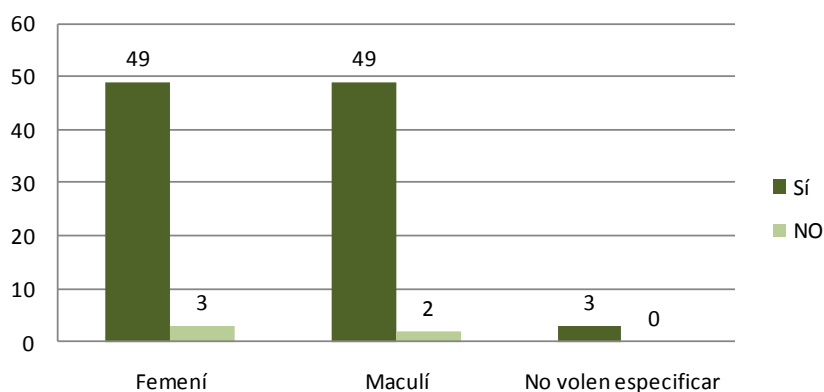
Consideres que dins l'empresa, homes i dones tenen el mateix accés a la formació?



Per àrea, que pensen que homes i dones no tenen el mateix accés a la formació



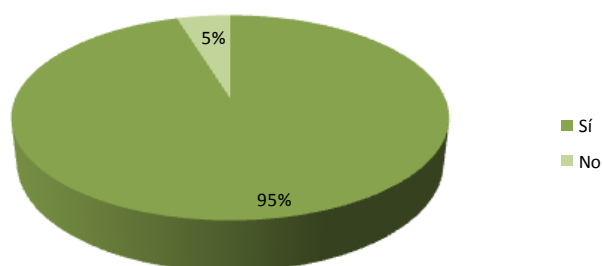
Consideres que homes i dones tenen el mateix accés a la formació?



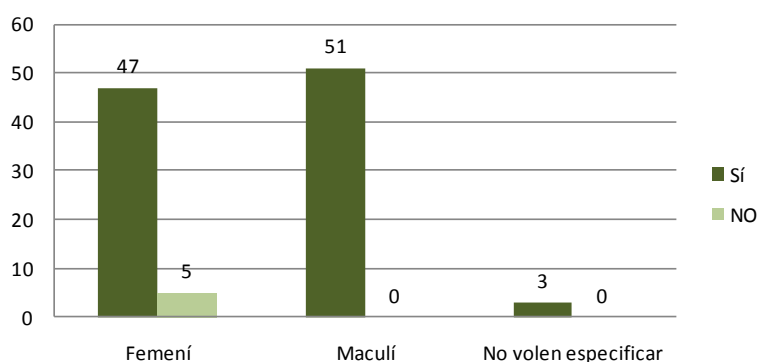
Salaris

A la pregunta si consideren que dins l'empresa existeix un equilibri salarial entre homes i dones, pràcticament la totalitat de les persones que respost (101 de 106) opinen que a l'IBANAT no existeix diferència de sou per raó de sexe. Al igual que ens hem trobat anteriorment, les veus contràries venen només per part de dones. Al tractar-se dels mateixos percentatges i gènere (femení) i estudiades les variables de les respostes, no es tracta de les mateixes cinc persones que fem menció (al punt d' accés a la plantilla) aquestes majoritàriament provenen de dones que en el moment feien feina en un lloc de treball d'oficina i d'oficina i camp (anteriorment referida com a mixta).

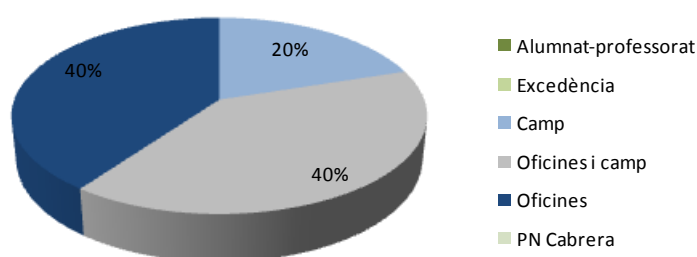
Consideres que dins l'empresa, homes i dones tenen un equilibri salarial?



Consideres que dins l'empresa homes i dones tenen un equilibri salarial?



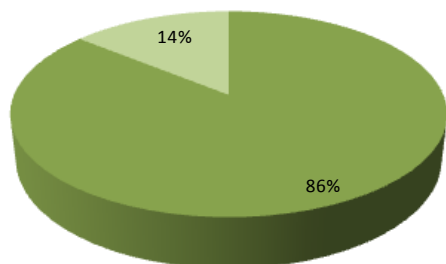
Per àrea, que pensen que no existeix un equilibri salarial entre homes i dones



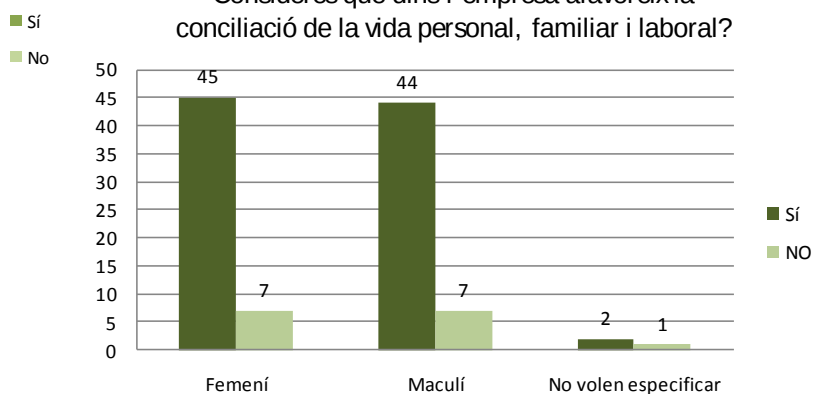
Conciliació

La gran majoria de treballadors i treballadores consultades entenen que l'IBANAT pren mesures en pro de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (91; 86%). Les persones no conformes (15; 14%) al igual que les que pensen que existeix aquesta conciliació, estan equilibrades entre gèneres. Per àrees, pràcticament dues tercers parts són homes i dones, de camp.

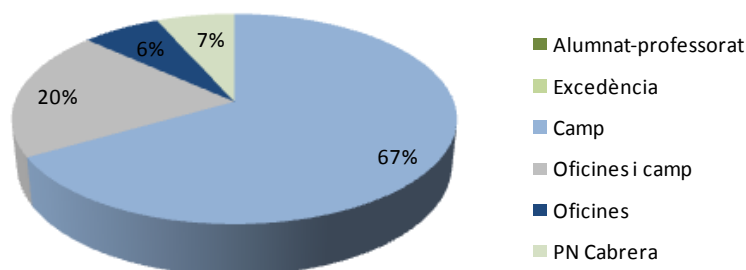
Consideres l'empresa afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?



Consideres que dins l'empresa afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?



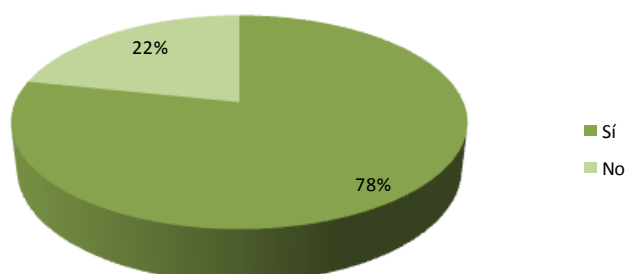
Per àrea, que pensen que no existeix conciliació de la vida personal, familiar i laboral



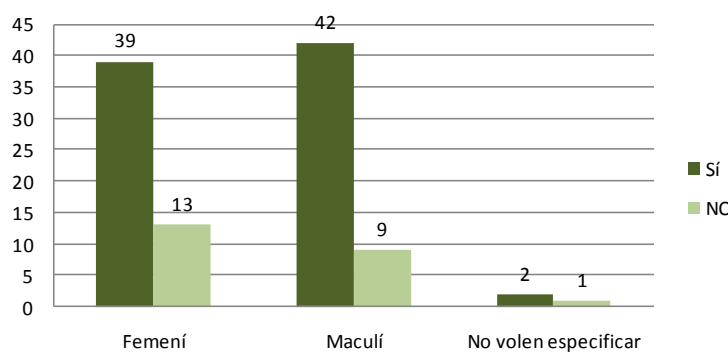
Resposta en cas d'assetjament sexual

Poc més de les tres quartes parts de la plantilla opina que l'IBANAT sabria què fer en cas d'assetjament sexual en el lloc de feina (83; 48%). D'altra banda 23 persones (13 dones, 9 homes i 1 una persona que no ha volgut declarar el seu gènere), pensen el contrari. D'aquestes persones en gran mesura provenen d'oficines i d'oficines i camp.

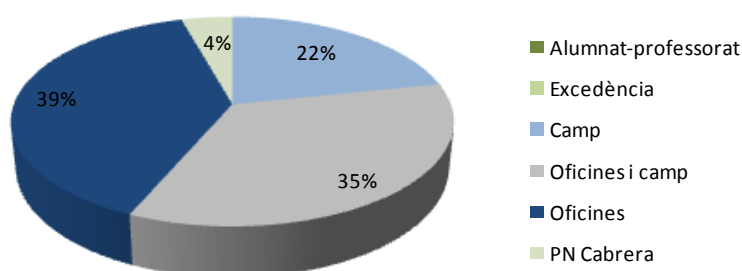
Consideres que l'empresa sabria què fer en cas d'assetjament sexual en el lloc de feina?



Consideres que l'empresa sabria què fer en cas d'assetjament sexual al lloc de feina?



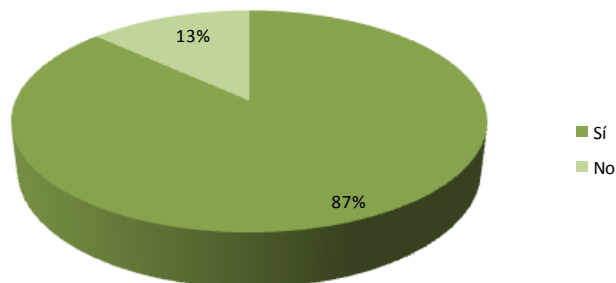
Per àrea, que pensen que l'empresa no sabria què fer en cas d'assetjament sexual.



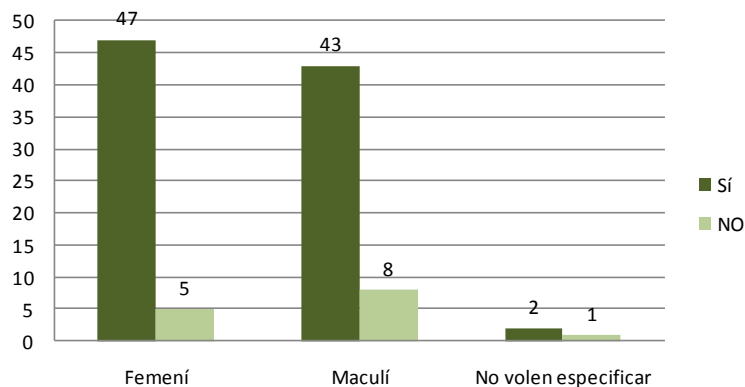
Pla d'igualtat

Existeix un consens majoritari en quan és necessari un Pla d'Igualtat a l'empresa. Per gènere són més dones les que opinen que és necessari (47 dones i 43 homes). D'altra banda, existeixen més homes (8) que dones (5), que consideren que no és necessari un pla d'igualtat. Per àrees, la no necessitat d'un Pla d'Igualtat, es troba pràcticament en els mateixos percentatges.

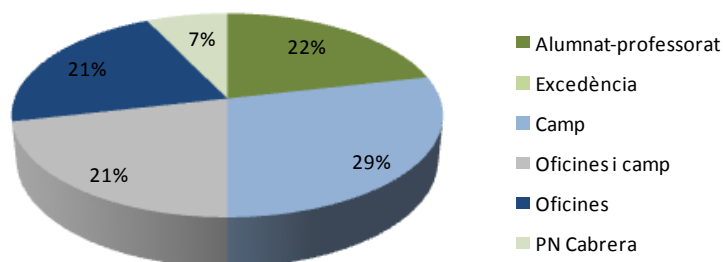
Consideres necessari un pla d'igualtat a l'empresa?



Consideres necessari un pla d'igualtat a l'empresa?



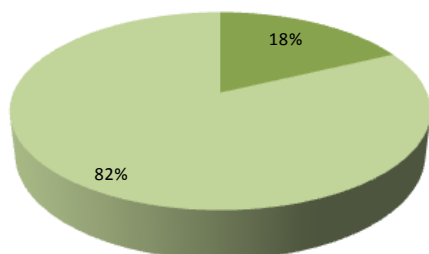
Per àrea, que no consideren necessari un pla d'igualtat a l'empresa



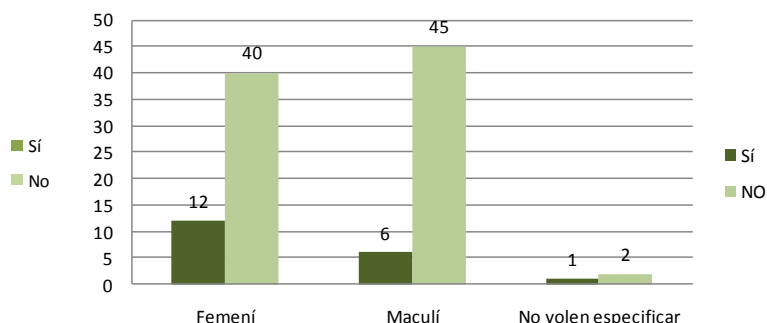
Casos d'assetjament

De les persones que han col·laborat en l'enquesta, (19 de 106) han viscut episodis d'assetjament al seu lloc de feina. Les dones pateixen el doble de casos (12) que en el cas dels homes (6) i s'han viscut en totes les àrees que reuneixen a més número de professionals.

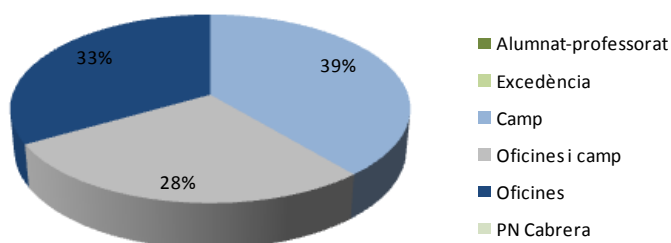
T'has sentit assetjat o assetjada dins el teu lloc de feina?



T'has sentit assetjat o assetjada dins el teu lloc de feina?

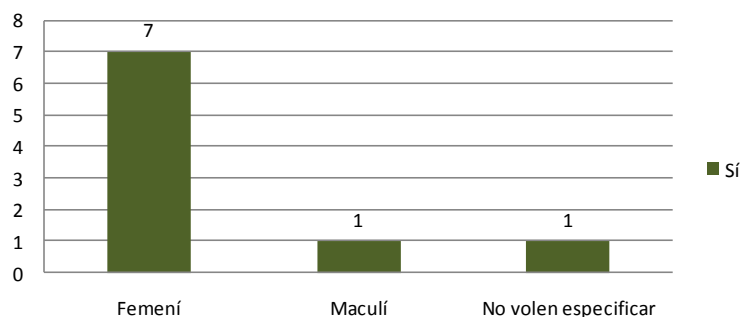


Per àrea, que han patit assetjament



Analitzant les diferents variables s'extreu que 9 de les persones que consideraven que l'empresa no sabia que fer en cas d'un assetjament sexual (el 39%), han patit almenys un episodi d'assetjament. Per gènere trobem 7 dones, 1 home i una persona que no ha volgut desvetllar el seu gènere. Per procedència 4 són d'oficines, 2 d'oficines i 3 de camp (1 home, 1 dona i 1 no vol especificar).

Persones que consideren que l'empresa no sabia com actuar davant un cas d'assetjament i que han patit qualque cas d'assetjament

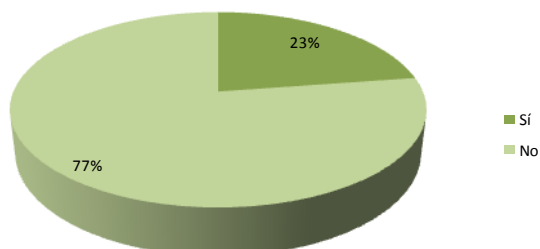


Detecció de casos d'assetjament

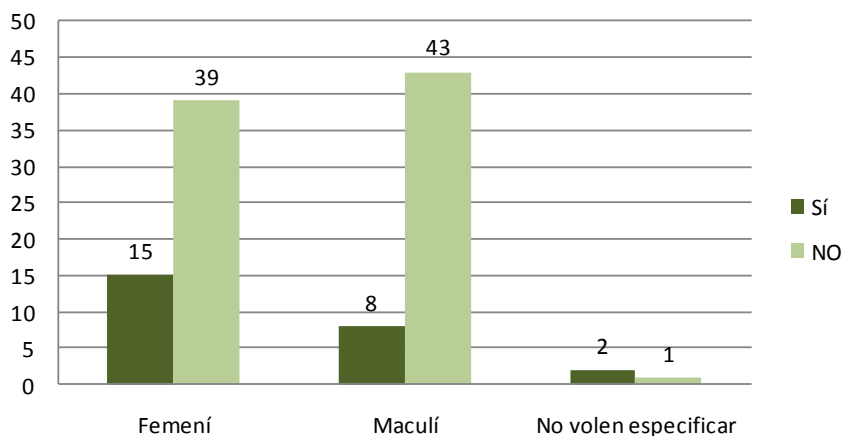
Quasi una quarta part de la plantilla que ha participat a l'enquesta ha detectat un cas d'assetjament en el treball. Quasi el doble d'aquestes persones són dones i és important visibilitzar que dues de les 3 persones que no han

volgut desvetllar el seu gènere, han detectat casos d'assetjament. Per àrees també cal destacar que quasi la meitat dels casos presenciats pertanyen a oficines, la suma de l'àrea d'oficines i camp suposa el 75% dels casos.

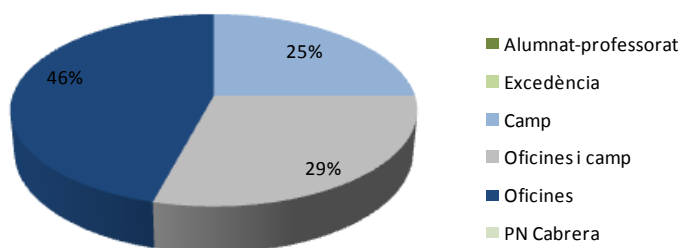
Has detectat algun cas d'assetjament en el treball?



Has detectat algun cas d'assetjament en el treball?

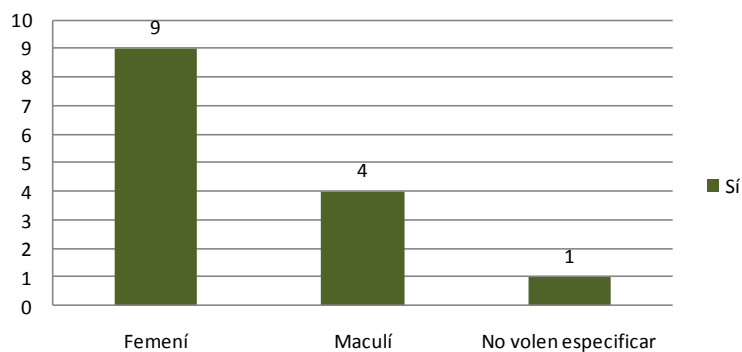


Has detectat algun cas d'assetjament en el treball?

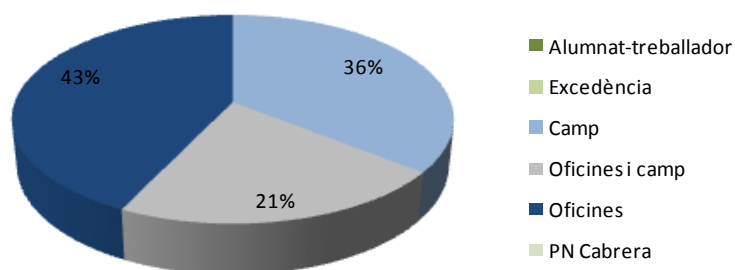


Existeixen 14 persones que han patit assetjament i que a més n'han presenciat en d'altres moments, entre elles (9 dones, 4 homes i 1 no vol especificar). Per àrees 6 provenen d'oficines, 3 d'oficines i camp i 5 de camp. Per tant, rescatant dades d'epígrafs anteriors i analitzant les variables. En l'àrea de camp trobem que pràcticament totes les persones que han patit casos d'assetjament també n'han presenciat (83%; 5 de 6).

Persones que han patit i presenciat casos d'assetjament



Per àrees, persones que han patit i presenciat casos d'assetjament

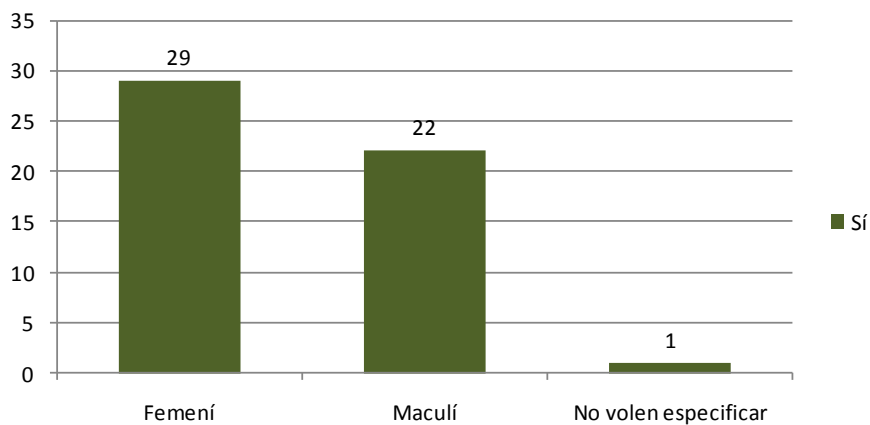


D'aquestes persones, (8; 57%) van considerar que l'empresa no sabia què respondre en cas d'assetjament. Per gènere trobem 6 dones, 1 home i 1 persona que no ha desvetllat el seu gènere.

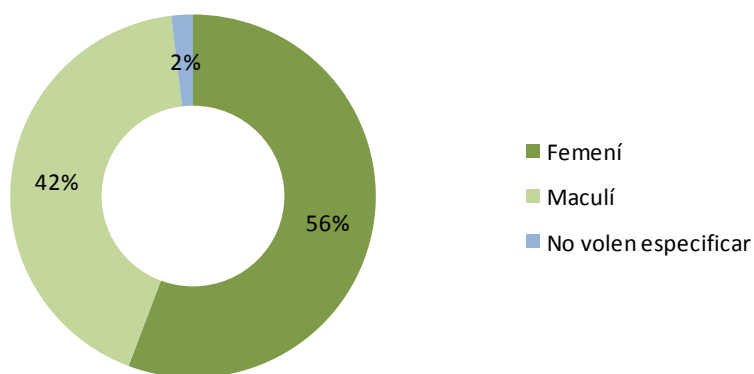
Aportacions

A la pregunta de què creuen que hauria de contenir el Pla d'Igualtat hem rebut comentaris de 52 persones (49% de participants). Per gènere, més del 55% provenen de dones.

Aportacions



Aportacions per gènere



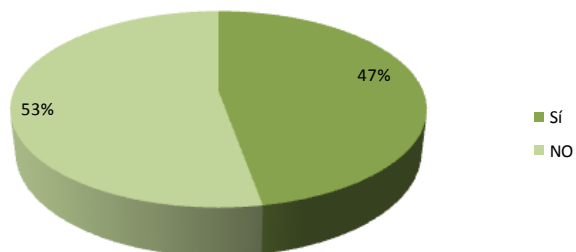
En línies generals les aportacions sobre el que hauria de recollir el pla de igualtat s'han pogut classificar entre aquelles que tenen a veure amb:

- Assetjament (gestió solucions per part de serveis propis, eines d'actuació, difusió del protocol d'assetjament).
- Formació en igualtat (llenguatge, sensibilització cap a la població juvenil entre d'altres mesures).
- Pròpies de les condicions de treball (conciliació, igualtat salarial, igualtat de condicions entre plantilla fixa i no fixa).

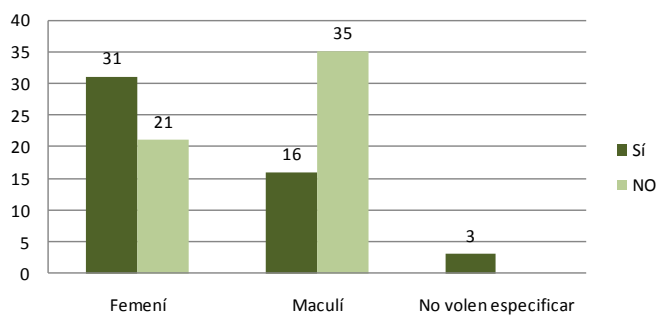
Discriminació

Per gènere, troben que són el doble les dones que s'han sentit qualche vegades discriminades (31) sobre els homes (16), no han volgut especificar (3).

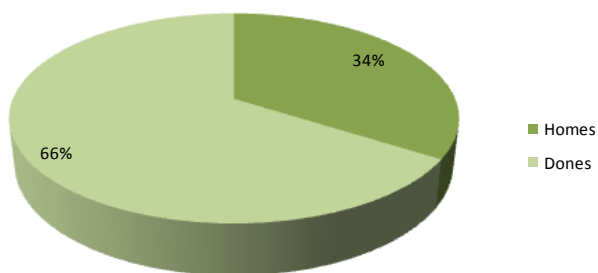
T'has sentit discriminat o discriminada alguna vegada?



T'has sentit discriminat o discriminada alguna vegada?

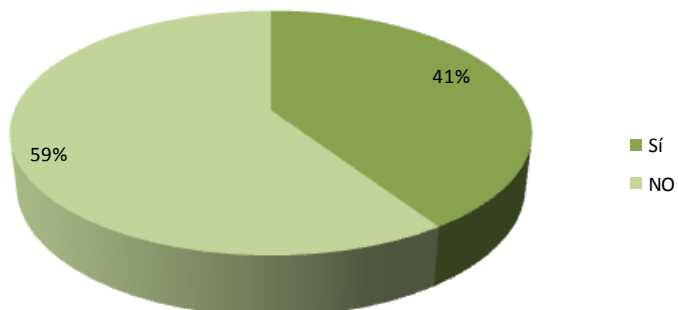


Discriminació per gènere

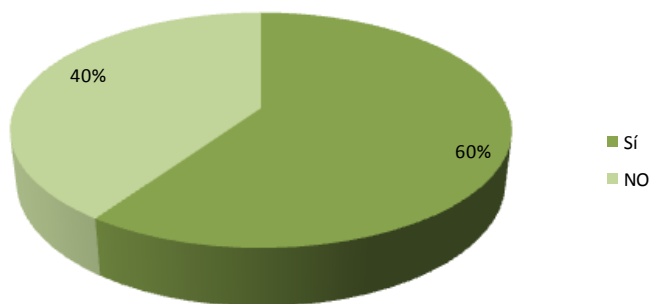


Tal i com ens referíem al començament de l'epígraf, a resultes de l'existència de realitats contraposades, obtenim que el 41% dels homes que han respost, han patit o pateixen algun tipus de discriminació i en el cas del de les dones arriba al 60%. No obstant és un reflex de la societat actual.

Discriminació sobre els homes

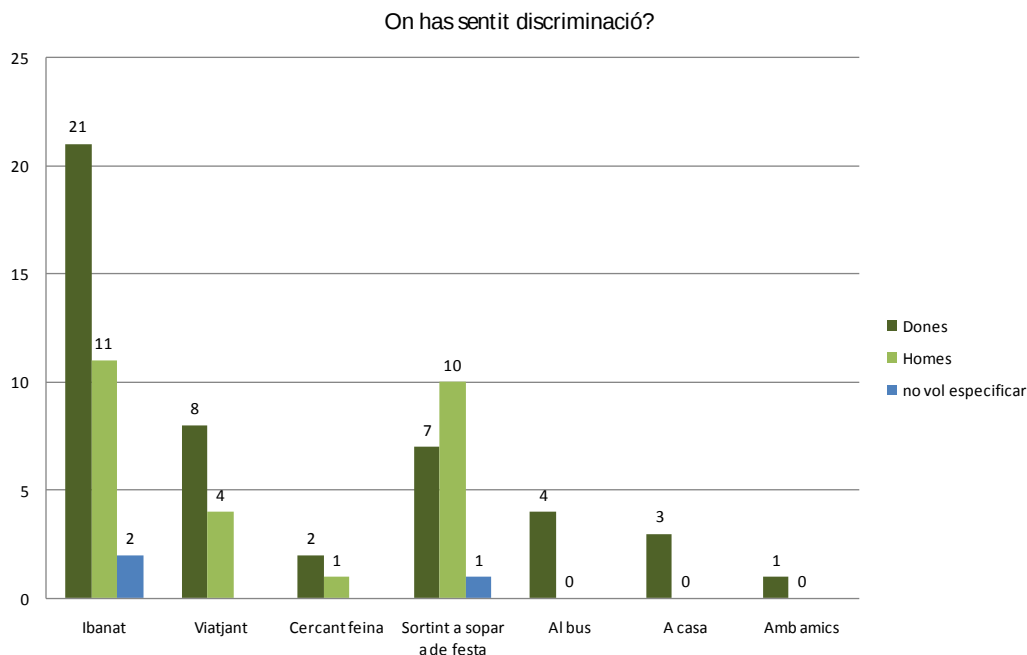


Discriminació sobre les dones

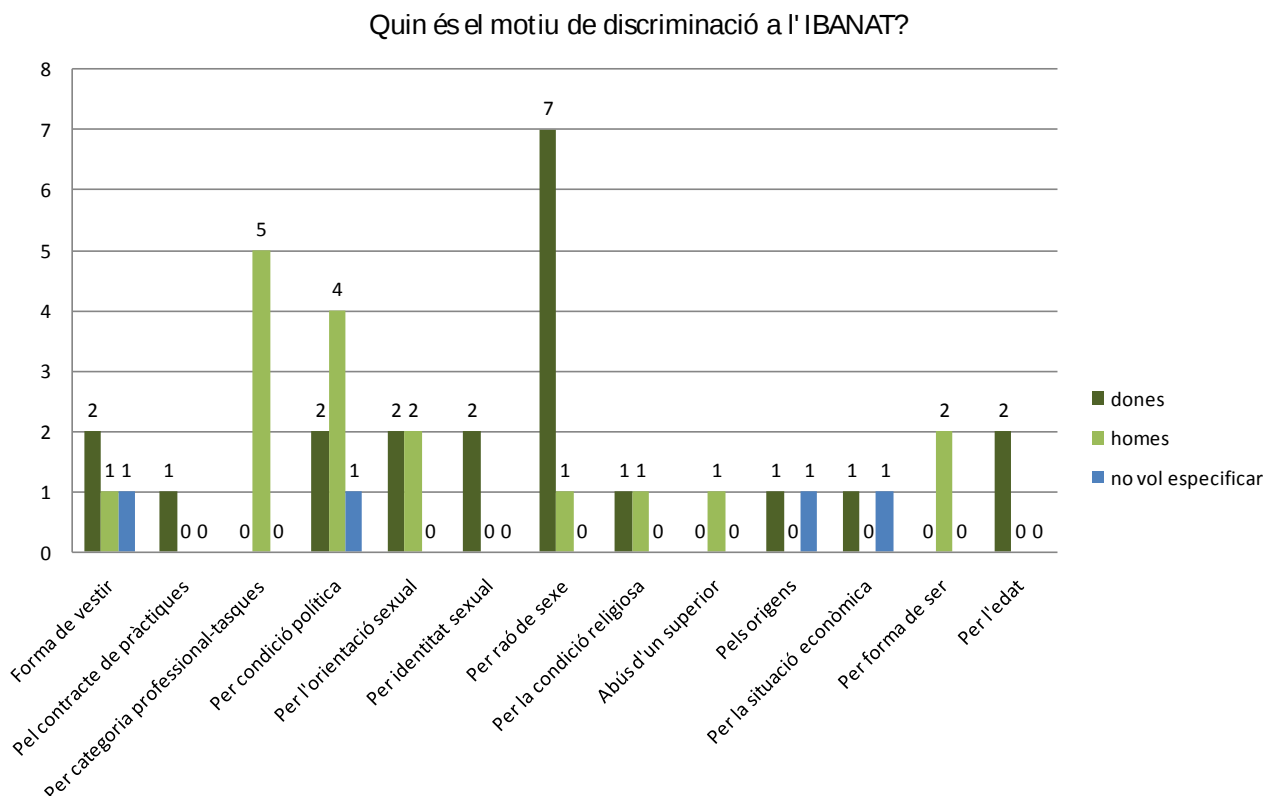


Els llocs o situacions on han sentit discriminació, a més del tipus, trobem que:

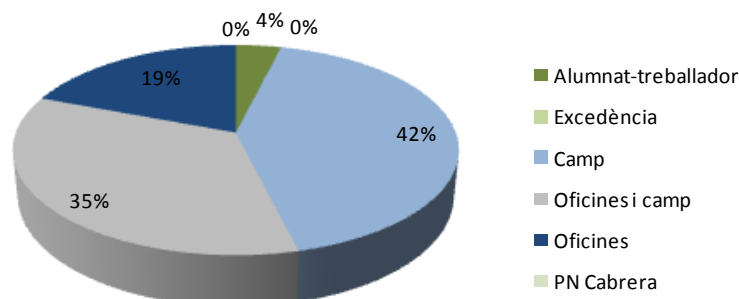
- Per part dels homes on han sentit més vegades discriminació és a l'IBANAT i sortint a sopar o de festa i de més lluny viatjant, un cas cercant feina.
- Les dones, al igual que els homes també pateixen més discriminació dins l'IBANAT, seguides de viatjant i sortint a sopar o de festa. Per altra banda, i a diferència dels homes, i fruit de la socialització diferenciada obtenim que les dones també senten o han sentit discriminació anant en bus o a la mateixa pròpia llar.



Centrant-nos tan sols sobre les persones que només s'han sentit discriminades a l'IBANAT, (26 persones; 15 dones, 10 homes i 1 que no vol especificar) entre les dones la major discriminació que pateixen i que destaca sobre totes les demés és per raó de sexe (7 dones), cap dona s'ha sentit o se sent discriminada per la seva categoria professional o tasques que desenvolupa professionalment. En sentit oposat, els homes són qui més pateixen aquesta discriminació seguida de la condició política.



Per àrees, persones que han sentit discriminació dins l' IBANAT

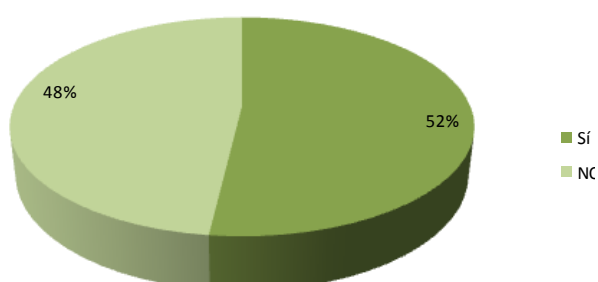


Per gènere, les persones que només han sentit discriminació dins l'IBANAT, dona com a resultat el 10% dels homes i el 27% de les dones. No obstant, aquesta dada no és concloent, doncs s'han obviat persones que també havien patit situacions discriminatòries a altres àmbits a part de la feina (IBANAT).

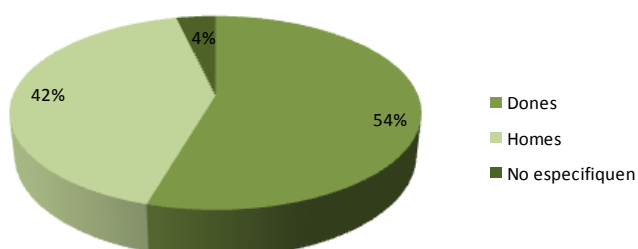
Si analitzem la discriminació més enllà de la persona, a la pregunta de si han vist cap situació de discriminació a la feina, obtenim:

- Més de la meitat de la plantilla ha observat algun tipus de discriminació dins l'IBANAT (55 persones, 52%)
- Per sexes, trobem que són moltes més les dones que han presenciat casos de discriminació sobre la plantilla (30 dones; 54%, 23 homes; 42% i no volen especificar 2; 4%).
- Per àrea, on més casos es donen és a camp i oficines.

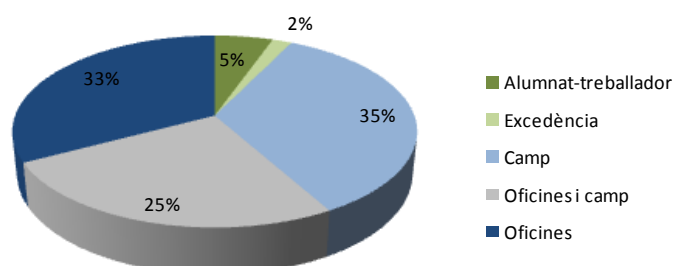
Detecció de casos de discriminació a l' IBANAT



Detecció de casos de discriminació a l' IBANAT, per gènere



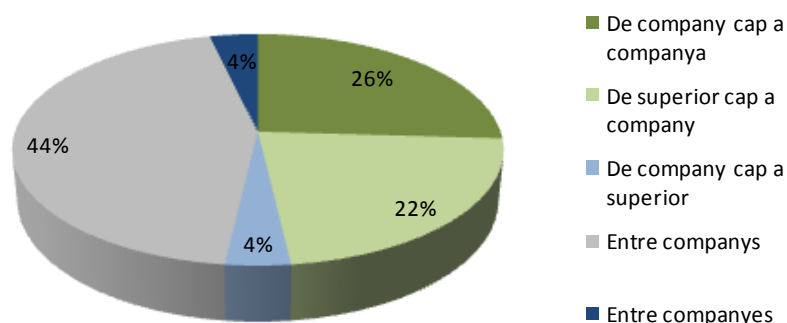
Per àrees, persones que han vist casos de discriminació dins l' IBANAT



Entre els tipus de discriminació trobem que els treballadors i treballadores de l'IBANAT, han presenciat:

- Discriminació de companys a companyes 11 dones i 3 homes.
- Discriminació de superior a company 9 dones i 3 homes.
- Discriminació de company cap a superior 2 dones.
- Discriminació entre companys 16 dones i 8 homes.
- Discriminació entre companyes 2 dones.

Discriminació entre escales



Conciliació i repartiment de tasques domèstiques

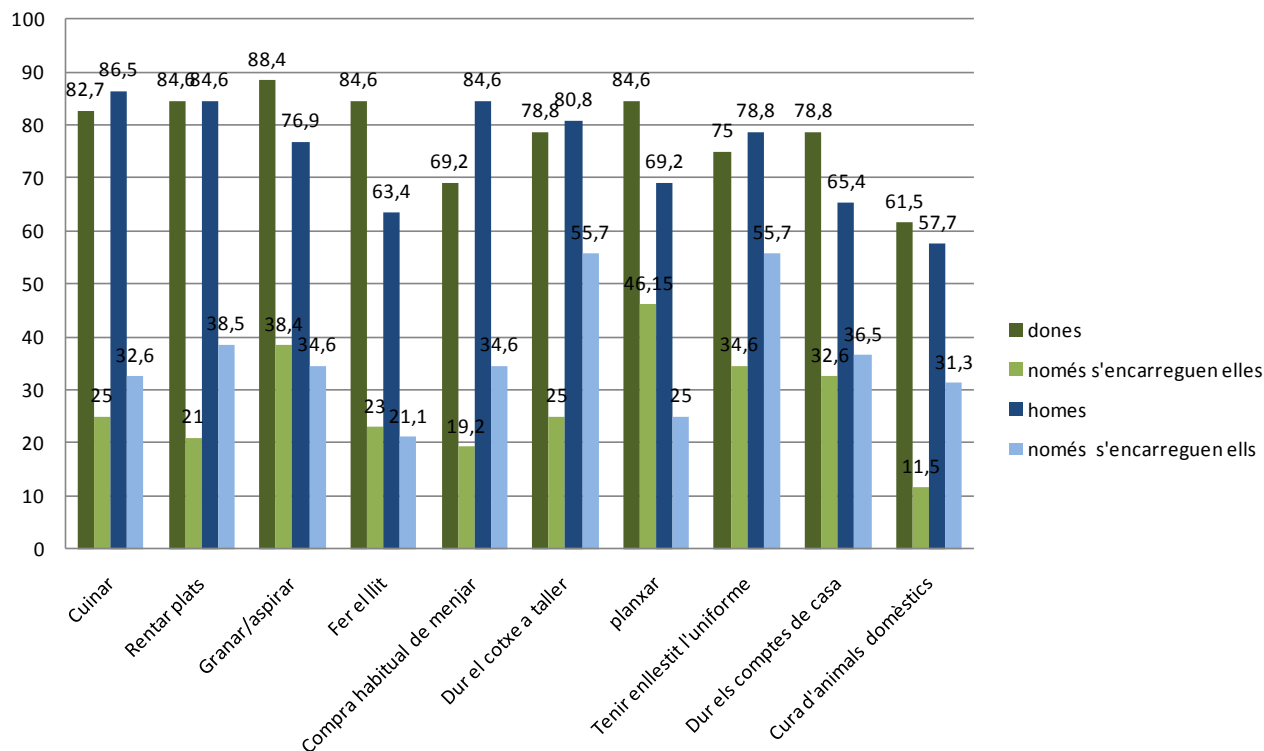
Sorprèn la inversió respecte a les dades oficials, que indiquen una major dedicació per part de les dones a les tasques domèstiques que els homes, doncs entre la plantilla d'IBANAT trobem a grans trets, una forta implicació per part dels homes en aquestes tasques. Sorprèn que més homes cuinin que dones, un àmbit fortament destinat a les dones en l'àmbit privat, igualment, en aquest sentit, hi ha una gran diferència entre els homes que duen a terme la compra habitual de menjar (84,6%) respecte les dones (69,2%). En sentit contrari sorprèn, tal vegada per la flexibilitat horària que poden gaudir treballadors i treballadores de l'entitat, el percentatge de dones que duen el cotxe al taller, tan sols 2 punts per sota dels homes (78,8% en front el 80,8%). Per altra banda, les dones destaquen en tasques de neteja, planxar i els comptes de la llar, així com la cura d'animals domèstics, aspectes totalment assignats per part de la societat en aquest gènere.

Sorprenentment, trobem més homes que dones que es responsabilitzen de forma individual de certes tasques a les seves llars; cuinar, rentar plats, compra habitual de menjar, tenir enllestit l'uniforme, dur els comptes de casa i la cura d'animals domèstics; mentre que en el cas de les dones són més les úniques responsables de la neteja, fer el llit i planxar, tasques molt feminitzades encara avui dia tant a nivell privat com públic-laboral.

A través de les diferents variables es detecta, no obstant, que 6 dones s'encarreguen de totes aquestes tasques sense cap mena d'ajuda d'un altre membre de la unitat familiar. Aquestes dones treballen tant a l'àrea d'oficina com d'oficina i camp i compreses en totes les edats i estats civils. D'altra banda, 10 d'elles hi dediquen les tasques domèstiques que ocupen més espai de temps com cuinar i les referides a la neteja sense cap tipus d'ajuda.

Entre els homes trobem a 9 se'n ocupen de totes les tasques domèstiques sense l'ajuda d'altres membres de la unitat familiar, tot i que a diferència de les dones, la majoria d'ells es troben en edats compreses entre 40-50 anys i el seu estat civil és la de solter. Igualment 10 homes indiquen que s'hi dediquen en exclusiva a aquestes tasques, per tant, pel fet de ser solters, podem deduir que en el cas dels homes és més necessitat i obligació que per corresponsabilitat.

Repartiment de tasques domèstiques de la plantilla d' IBANAT, en percentatge



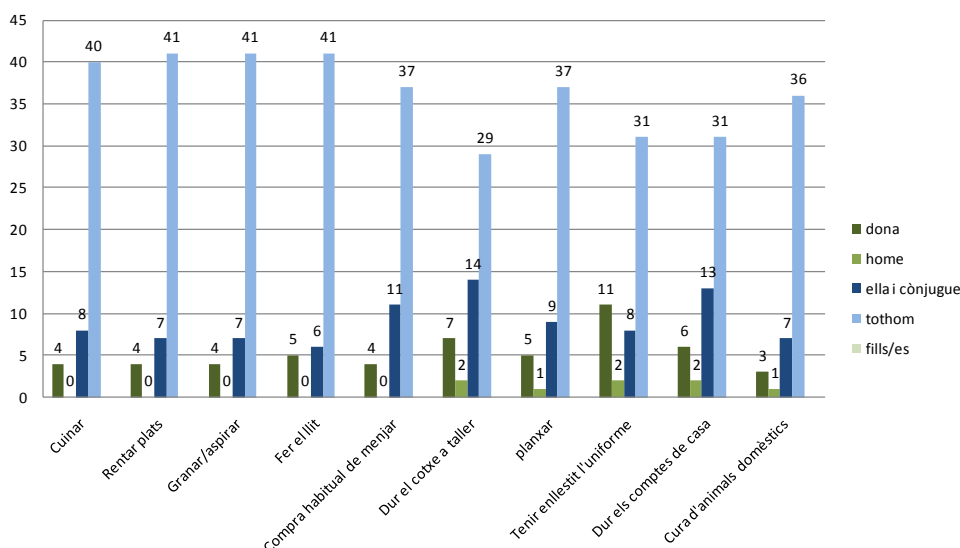
I a qui corresponen aquestes tasques?

Per norma general, segons s'extreu de les dades aportades a través de l'enquesta, que han respost treballadors i treballadores se'n dedueix que existeix un repartiment més o menys equitatiu independentment del gènere. No obstant, el percentatge de treballadores que creuen que la corresponsabilitat és cosa de totes les persones integrants de la unitat familiar és molt superior al que pensen els treballadors. Tan sols coincideixen que és cosa de tothom dur el cotxe a taller, una tasca, per altra banda, atribuïda al llarg del temps, als homes.

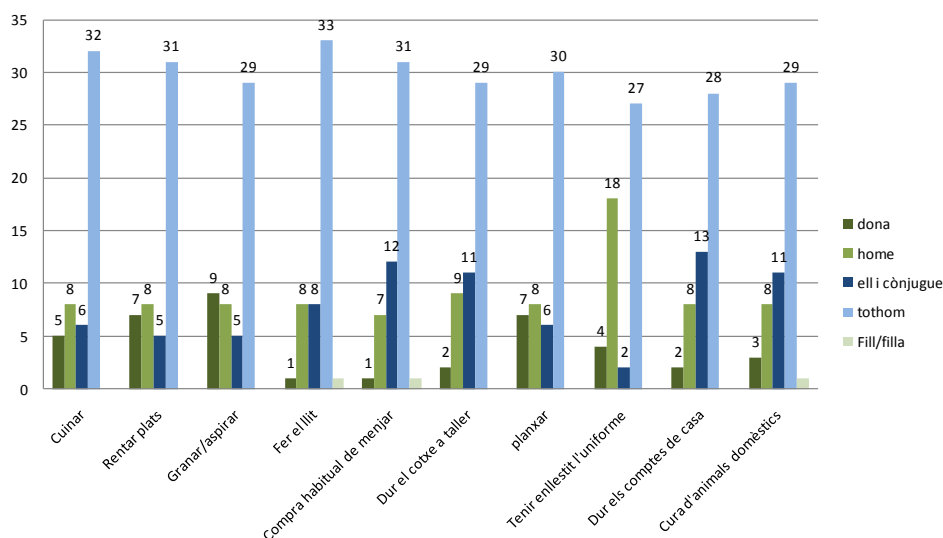
Val a dir, que en el casos dels treballadors que pensen que les tasques domèstiques és cosa d'ells, en tots els casos, llevat d'un, són homes solters que no conviuen amb ningú.

D'altra banda, queda patent que per l'activitat que desenvolupa l'IBANAT, en que molt de personal precisa d'uniforme, sobre tot en el cas dels homes, un gran número d'ells se'n fan responsables de tenir-lo enllestit.

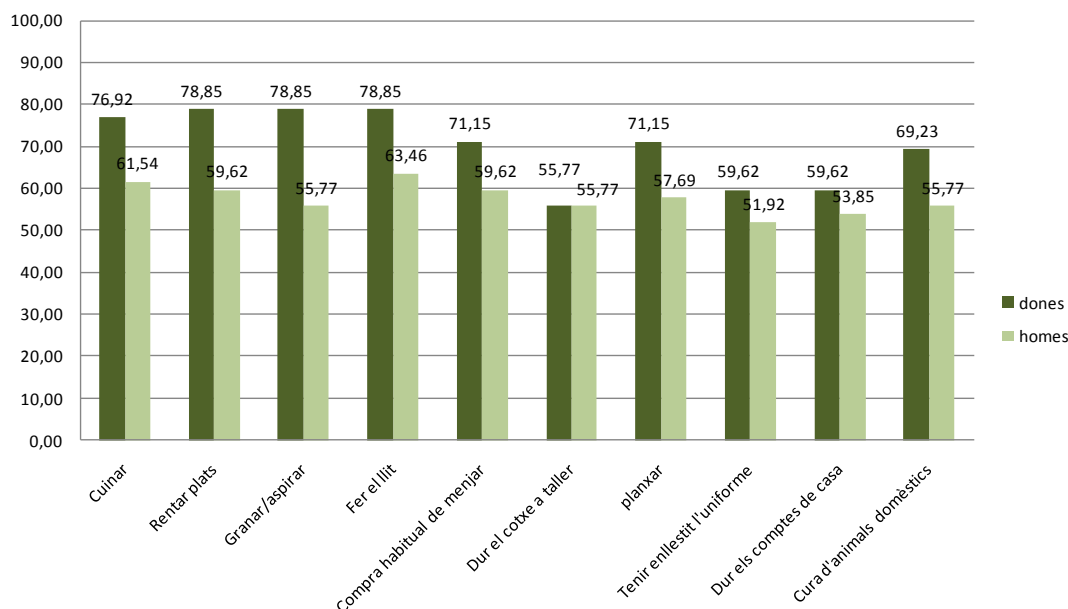
A qui creus que correspon el repartiment de tasques domèstiques de la plantilla d' IBANAT (treballadores)



A qui creus que correspon el repartiment de tasques domèstiques de la plantilla d'IBANAT (treballadors)



Personal que pensa coresponsabilitat és de totes les persones integrants a la unitat familiar (en percentatge sobre total i per gènere)

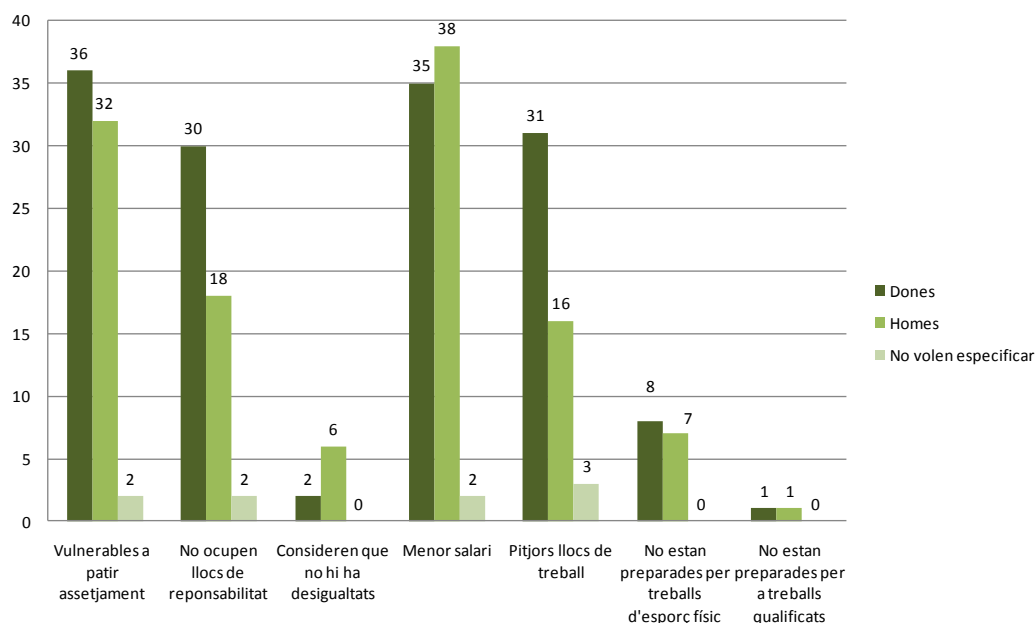


Desigualtats laborals

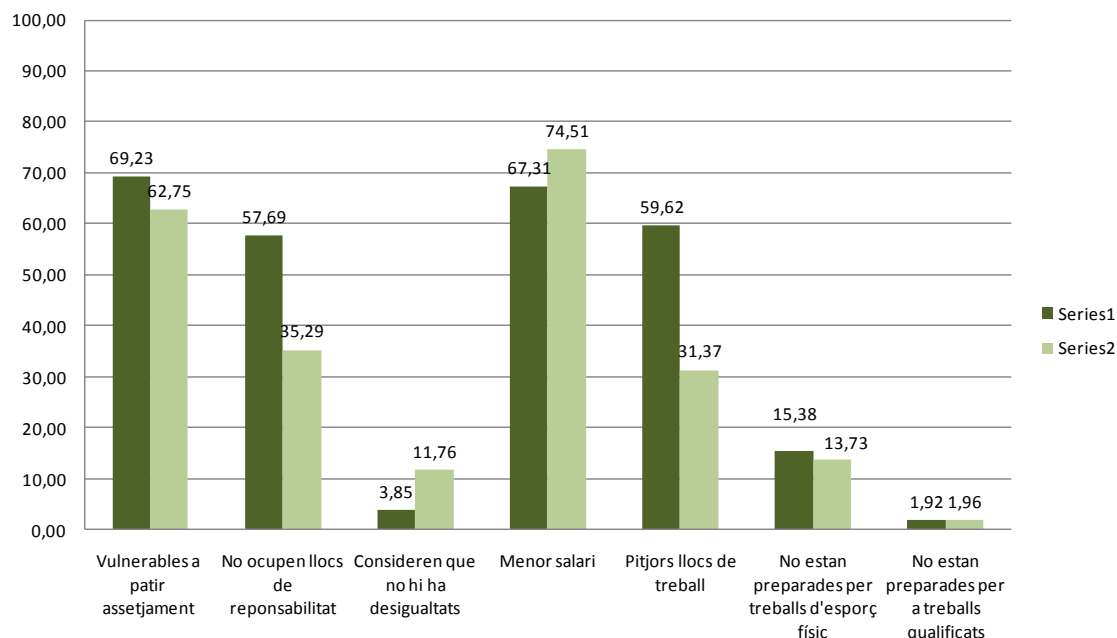
Per norma general la plantilla de l'IBANAT és conscient de les desigualtats laborals que pateixen les dones per raó de gènere. Analitzant per gènere, trobem que són més les dones que creuen que pateixen aquestes desigualtats, i sobre tot creuen que són més propenses a patir casos d'assetjament. Per contra, són més els homes que pensen que les dones estan més discriminades laboralment per qüestió de salaris. En percentatge,

les diferències d'opinió són considerables en quan a condicions laborals, llocs de responsabilitat, i els qui consideren que no hi ha desigualtats laborals. Una minoria pensa que les dones estiguin discriminades per la seva capacitat a optar a treballs qualificats.

Situacions de desigualtats laborals de dones respecte homes, en número i per gènere.



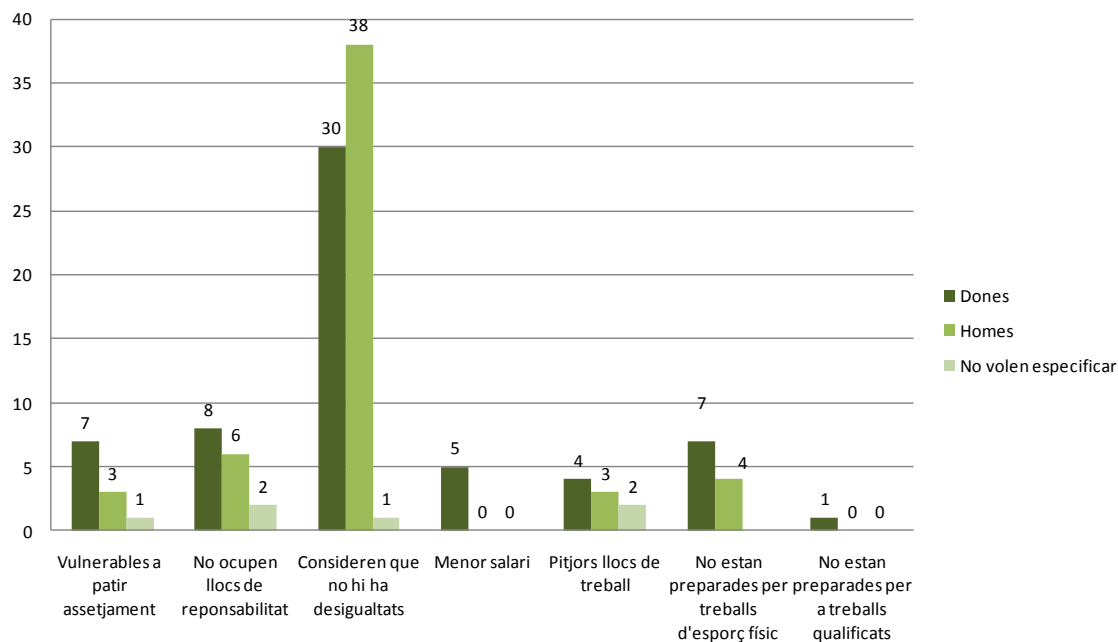
Situacions de desigualtats laborals de dones respecte homes, per gènere.
(en percentatge sobre total i per gènere)



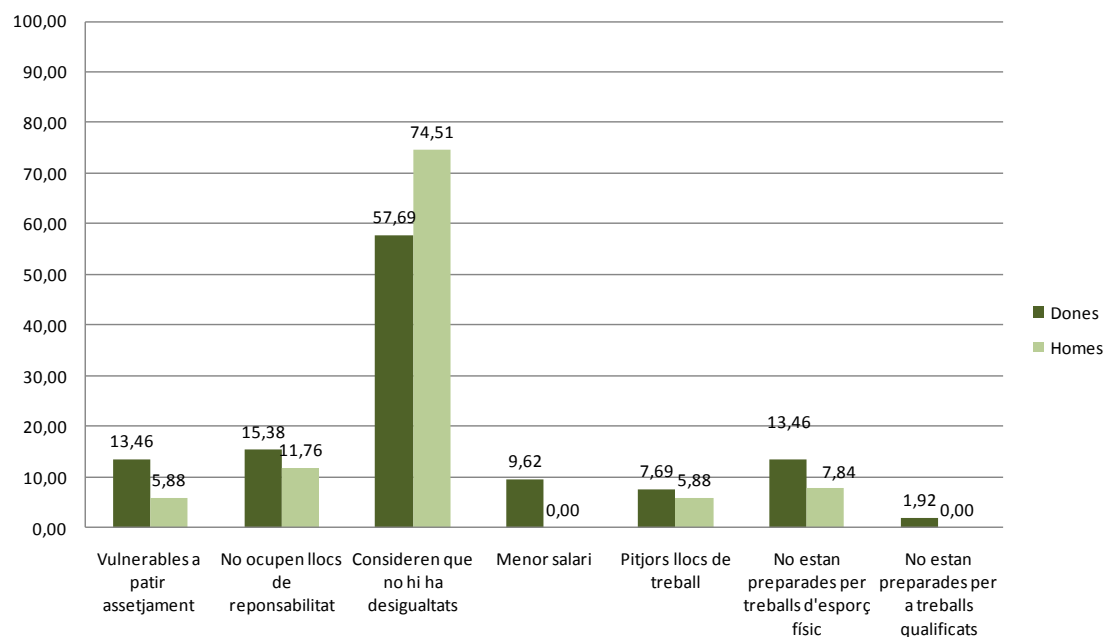
Traslladant l'opinió de la plantilla a l'IBANAT, per norma general la sensació de desigualtat minva i s'estabilitzen les diferències entre gènere i el número de persones que creuen que existeixen desigualtats laborals per raó de gènere. No obstant les dones es senten més vulnerables respecte al que opinen els treballadors, que creuen, en un 74,51% que no existeixen desigualtats a l'IBANAT, respecte al 57,69% de les dones. Per categories les dones

pensen que pateixen més desigualtats a l'IBANAT per no ocupar llocs de responsabilitat, per la seva preparació física, per sentir-se vulnerables davant casos d'assetjament i menor salari respectivament.

Situacions de desigualtats laborals de dones respecte homes a l'IBANAT, en número i gènere.



Situacions de desigualtats laborals de dones respecte homes a l'IBANAT, per gènere. (en percentatge sobre total i per gènere)



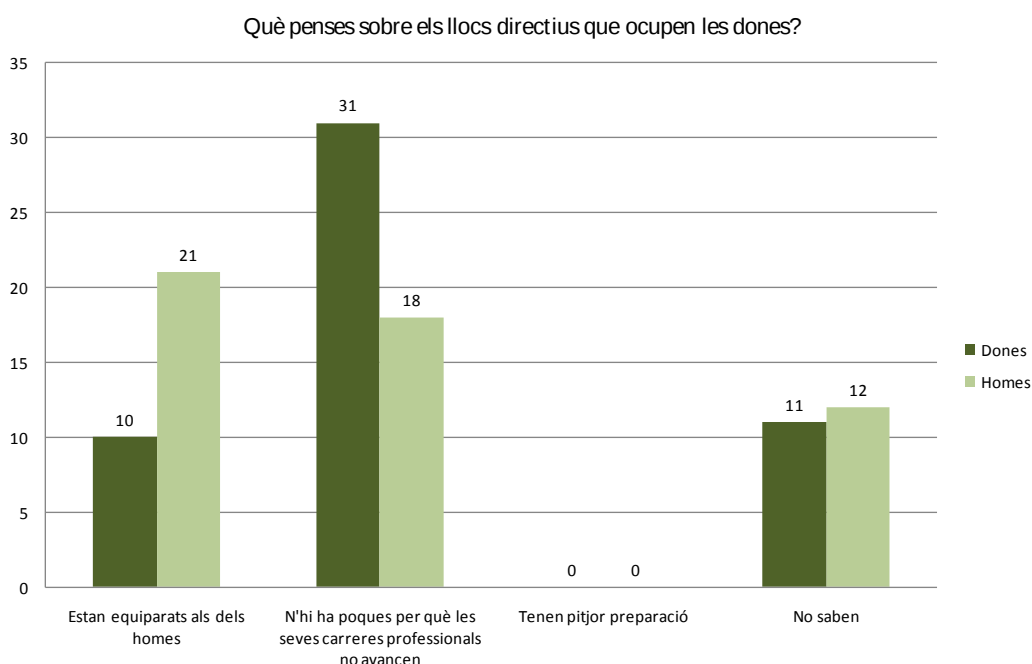
Opinió sobre dones que ocupen llocs directius

Aquí les opinions sobre el que pensa la plantilla té molt a veure amb el gènere en qüestió, doncs la majoria d'homes pensa que aquests llocs es troben equiparats als dels homes, de molt a prop, no obstant, trobem els que pensen que n'hi ha poques per què les seves carreres professionals no avancen.

Pel que fa a les dones, majoritàriament també advoquen per motius com el sostre de vida, terra enganxós, és a dir, que les seves carreres professionals no avancen.

Crida l'atenció que 22 persones (12 homes i 11 dones) sàpiguen al respecte.

Malgrat els biaixos de gènere observats en aquesta pregunta, hi ha consens absolut en que no és per una qüestió de pitjor preparació.

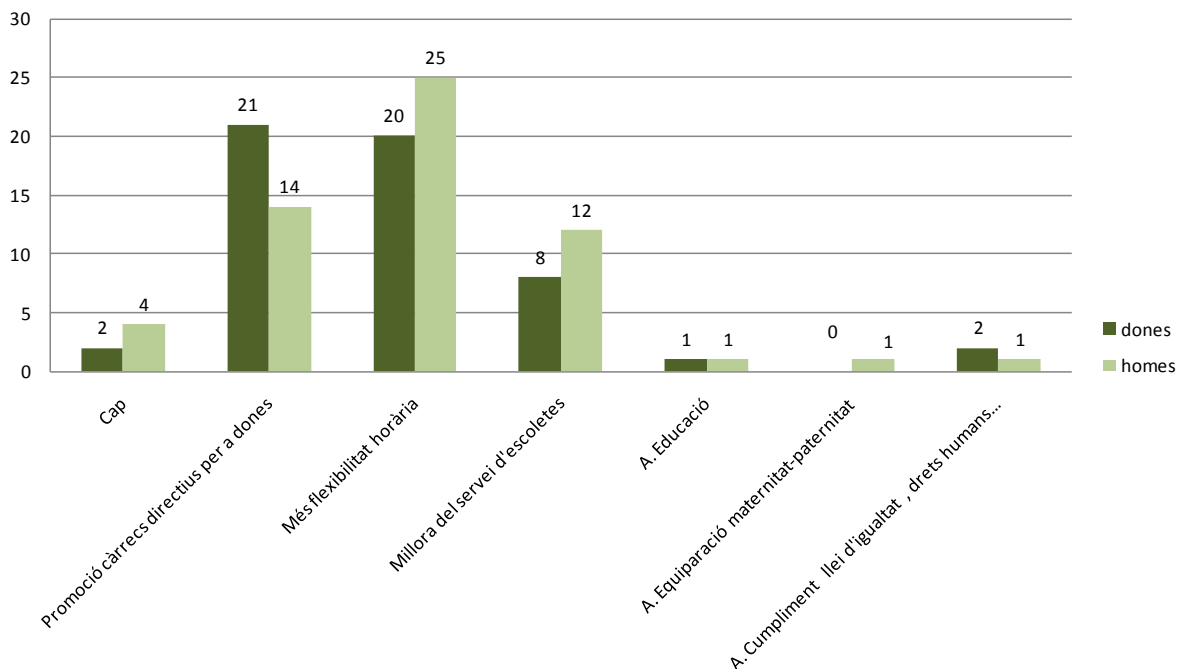


Primera mesura a prendre per la millora de la situació de la dona al món laboral.

La pregunta formulada estava intencionada per a que només es triés una opció o se'n aportés una de dona, però han estat varies les persones que han considerat que totes eren necessàries per iguals.

Malgrat això en termes generals es considera una prioritat la flexibilitat horària (per part dels homes, i promoció de càrrecs directius per a dones (en el cas dels homes), són menys les persones que pensen en la millora dels serveis d'escoles, i en aportacions personals – altres, advoquen per una millor educació, l'equiparació maternitat-paternitat i complir amb la normativa en igualtat vigent, així com dels drets humans.

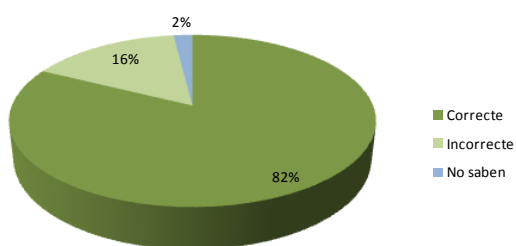
Primera mesura (o primeres), a prendre per millorar la situació de les dones al mercat laboral



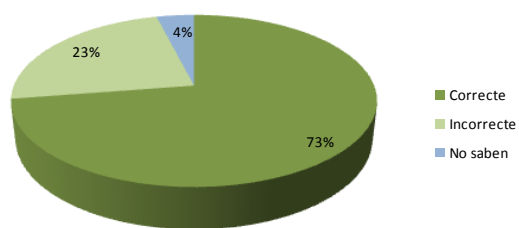
Estereotips i rols de gènere

En conjunt, a la resposta de què són els estereotips de gènere i què són els rols de gènere, en termes generals la plantilla ha respost adequadament. Una minoria afirma no saber-ho. No obstant crida l'atenció la diferència de respostes correctes d'en quan a estereotips i la de rols (amb moltes més respostes errònies que els homes).

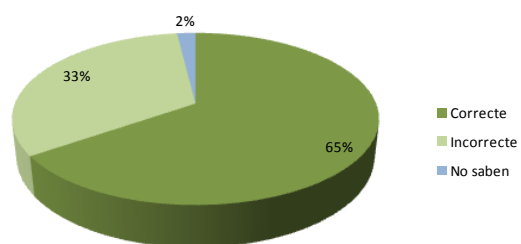
Saben què son els estereotips de gènere (dones)



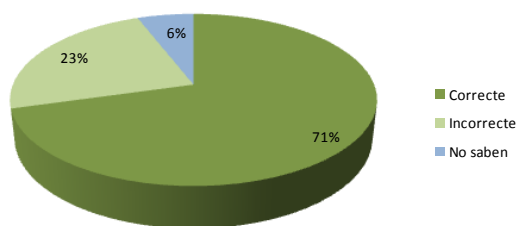
Saben què son els estereotips de gènere (homes)



Saben què son rols de gènere (dones)



Saben què son rols de gènere (homes)



Micromasclismes i mites

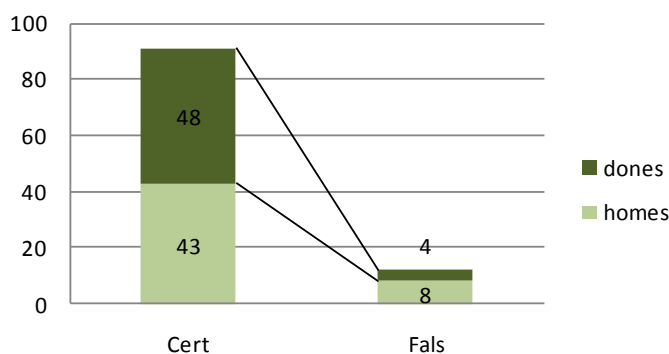
Aquesta pregunta era fàcil de respondre, doncs sobre una sèrie d'afirmacions, s'havia de triar entre si eren veritaderes o falses.

Per norma general trobem major conscienciació sobre aptituds masclistes, mites de l'amor romàntic en el cas de les dones que en el dels homes, no obstant, en comparativa amb altres enquestes amb aquesta temàtica, en quan al sentiment de culpa quan les coses no van bé a la parella, les solen adoptar més les dones, per la pròpia cultura en que la dona és més emocional que l'home.

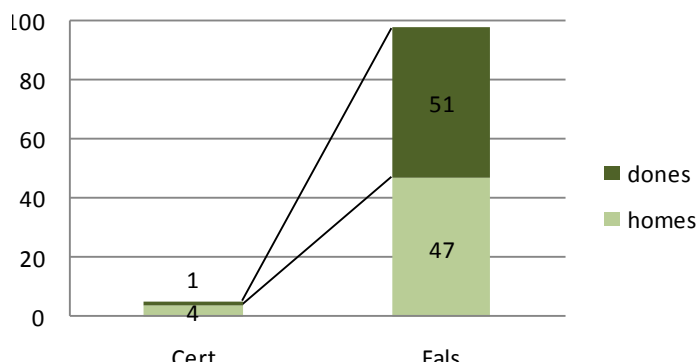
Un home creu que les dones que no tenen fills, no poden sentir-se completa.

És important no deixar de banda, tot i que només siguin 4 els homes que consideren que la gelosia és prova d'amor, aquest tenen menys de 40 anys.

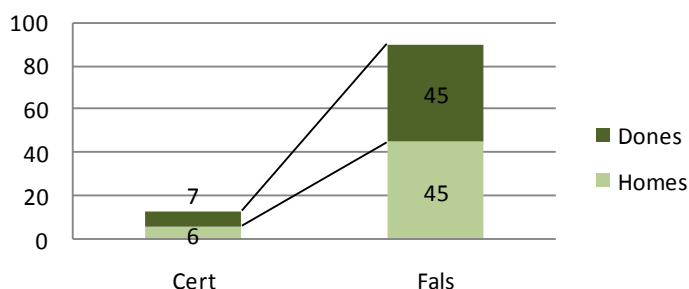
El control del mòbil és una forma maslista d'actuar



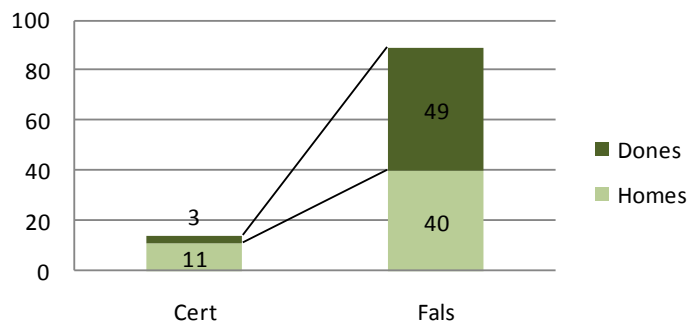
Si la parella és gelosa és per que mestima



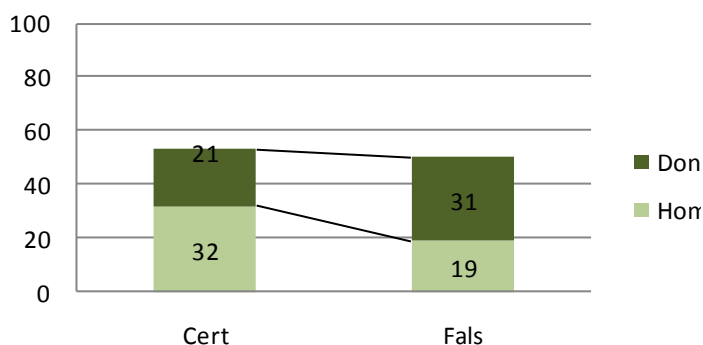
enamorada no es pot sentir atreta per altres persones



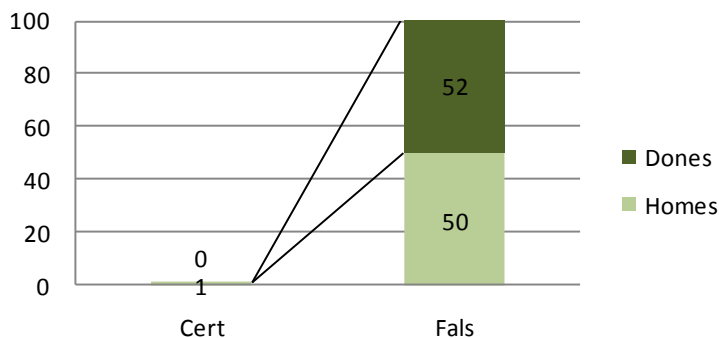
Si l'altra persona m'estima sabrà què em passa quan estic enfadat/ada, trist/a



Reconec que soc culpable de molts dels problemes de parella



Una dona sense fills mai es pot sentir completa



Violències masclistes

La sistemàtica d'aquest apart és exactament igual que l'anterior, les persones que han respost ho havien de fer a través d'una afirmació; si hi estaven d'acord o no.

Sorpren que hi hagi encara gent que pensi (2 homes) que no és violència masclista el maltractament físic; el mateix passa amb el cas que l'home cridi per què el sopar no està fet.

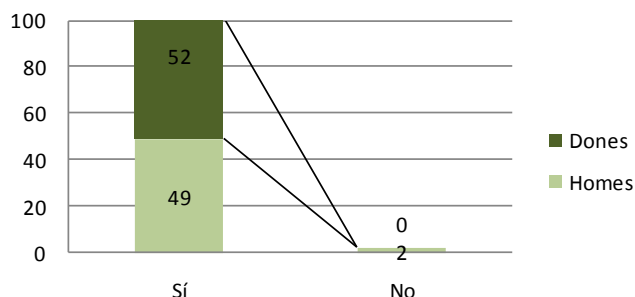
En quan a l'afirmació de que l'home no faci cap tasca domèstica, podria haver-se donat un malentès, doncs pot haver-hi motius aparentment justificats per no realitzar cap tasca domèstica, tot i així és força elevat que 13 homes pensin que no es tracta d'un tipus de violència masclista. És cert que en aquest cas seria més una actitud de comportament encasellat com a micromasclisme.

Existeix el mateix número petit, però que no se li ha de restar importància (7 homes i 3 dones) que creuen que si l'home sempre decideix sobre el que es fa durant el temps lliure, el control de l'home sobre la dona, és un comportament de control psicològic i sí forma part d'una forma de violència masclista. Justificar donat el cas, que l'home de per sí té més iniciativa que la dona, és un discurs arrelat dins la societat patriarcal en la que vivim. A través de l'afirmació, més contundent "que l'home decideixi sobre la dona", sí que es veu com a un comportament violent.

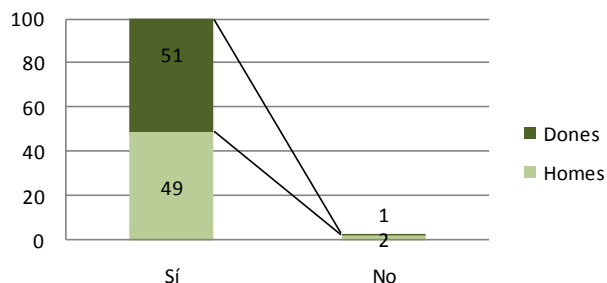
D'altra banda, són els mateixos homes i dones (12) que pensen que no es tracta de cap violència masclista que la dona quedi a casa per realitzar tasques domèstiques i no treballar. Aquesta pregunta s'hauria d'haver redactat de tal forma que donés a entendre que l'home força aquesta situació, si no, segons redacció literal pot donar-se a entendre que és a iniciativa pròpia de la dona, per tant no constitueix una violència masclista com a tal, en tot cas l'adopció d'un rol de gènere.

Com a petita conclusió, existeixen certes violències masclistes que no es perceben com a tals, majoritàriament, segons indiquen la majoria d'estudis al respecte, per la normalització de certs comportaments que s'han anat succeint i repetint al llarg de la història.

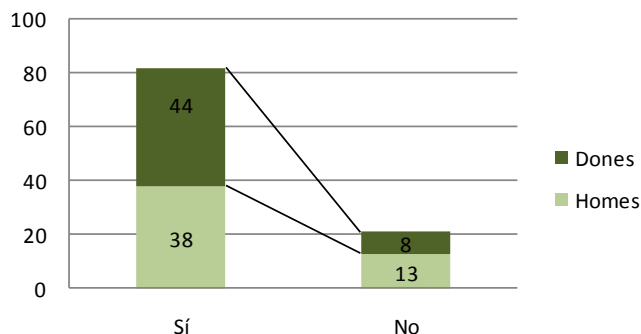
Que un home doni un cop de puny a la dona



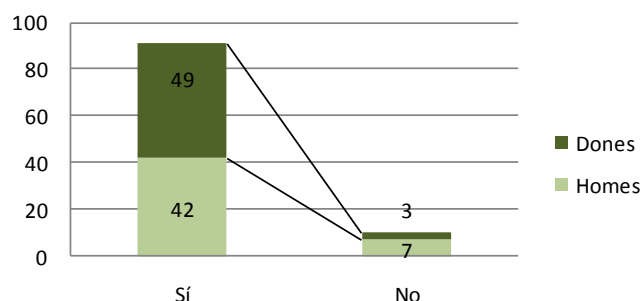
Que l'home cridi quan el sopar no està fet



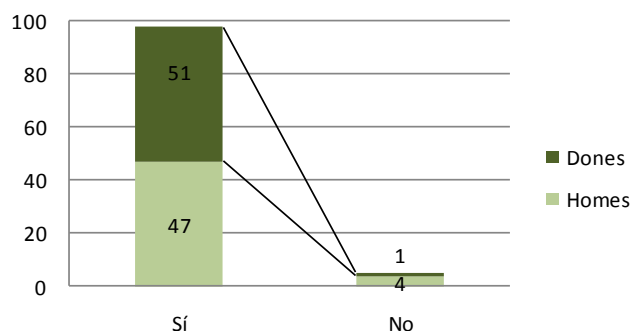
Que l'home no faci cap tasca domèstica



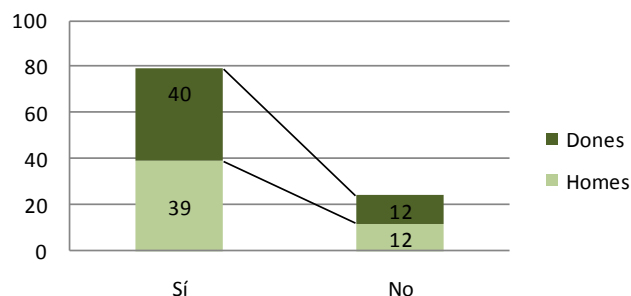
Que l'home decideixi sempre el que es fa durant el temps lliure



Que l'home decideixi sobre la dona



Que la dona no treballi fora de casa per dedicar-se a les tasques domèstiques



Conclusions de l'enquesta

A grans trets podríem afirmar que la plantilla de l'IBANAT té uns coneixements i consciència del que són les violències masclistes, estereotips i rols de gènere, no obstant hi ha aspectes que criden l'atenció i per tant, requereixen de formació per tal de treballar algunes idees. D'altra banda, cal reconèixer que algunes preguntes han estat mal formulades i que de cara a properes enquestes s'han de millorar per que ens aportin els resultats que voldríem. També és cert que moltes de les respostes es pot intuir quina és la resposta bona, malgrat es pensi de forma contrària, no obstant pot donar lloc a remoure consciències i saber què es el que estaria bé.

En línies generals la plantilla pensa que les mesures a adoptar per a una millor conciliació de la vida laboral i privada és una major flexibilitat i la promoció de càrrecs de responsabilitat per a dones.

Es vola molt positivament que ningú pensi que les dones estan menys preparades acadèmicament que els homes, com a causa de la seva menor presència al món laboral i càrrecs de responsabilitat.

En línies generals la plantilla de l'IBANAT i sobre tot les dones, al respondre els tipus de discriminacions que pateixen en l'àmbit laboral, són conscient que per motius salarials no estan discriminades, d'altra banda es veuen vulnerables a patir casos d'assetjament i creuen que hi ha més discriminació per raó de sexe que altres motius, els homes pensen que la discriminació rau en qüestió de categoria professional. Per norma general existeix un número elevat de persones que es senten o s'han sentit discriminades. S'hauria d'aprofundir en aquesta qüestió.

- De cara a la propera difusió de l'enquesta, s'hauria de concretar si en casos d'assetjament o situacions de discriminació si ho han posat en coneixement de la pròpia persona, tercers i si es va arribar a denunciar per tal de posar en marxa el protocol, a més de saber si es va resoldre aquesta situació.
- A més, a la pregunta "has detectat, presenciats, no coneixement de tercers, de casos d'assetjament en el treball?" Sense contar si la pròpia persona n'ha patit, quants n'ha observat, i també si sap si es va donar resposta, si no per què? (es va deixar anar no es va denunciar, l'empresa no va donar resposta....)

Pel que fa a l'accés a la formació, salaris, conciliació; aspectes generals de l'IBANAT, la gran majoria pensa que existeix un tracte igualitari.

La gran majoria de la plantilla aprova un Pla d'Igualtat i pensa que hauria de tenir present:

- Correcta gestió de casos d'assetjament
- Més formació en igualtat (llenguatge, sensibilització).
- Pròpies de les condicions de treball (conciliació, igualtat de condicions entre plantilla fixa i no fixa).

Altres aspectes a tenir present en un futur per a la recopilació de dades qualitatives.

Respecte a la conciliació i repartiment de tasques seria adequat utilitzar una altra metodologia, tal com la comptabilització per hores i no per tasques, per tal d'arrodonir millor la realitat social i visibilitzar el repartiment d'aquestes.

D'altra banda afegir conceptes com activitats d'oci i temps lúdic per estudiar visibilitzar de més a prop al diferències entre gèneres.

Aportació de la part social

A trets generals les respostes que ha aportat la part social, una petita adaptació de l'enquesta enviada a la plantilla en general, no dista de la percepció en quan al funcionament de l'entitat del que pensa la plantilla i de les dades objectives analitzades; formació, accés a la organització i promoció, per tant podem afirmar que els diferents elements que conformen l'IBANAT treballen i s'orienten en el mateix sentit, per tant a l'hora d'aportar els objectius que marcaran la implantació del Pla d'Igualtat seran fàcils d'aprovar-los en consens.

4. CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI

En termes generals l'IBANAT gaudeix d'una bona salut en quant a termes d'igualtat, tant a nivell d'implantació de mesures a nivell d'empresa, com per part de la plantilla, no obstant seria adequat fer difusió sobre aspectes relacionats amb la conciliació, corresponsabilitat i violències masclistes, a grans trets, doncs és a través de l'educació com es pot lluitar millor aquestes desigualtats i discriminacions, i tal com hem comprovat a través de les dades analitzades es fa necessària una intervenció que fomenti la difusió i visibilització en matèria d'igualtat per lluitar contra els missatges constants i la transformació d'aquests proclama el sistema patriarcal en el que ens socialitzem.

D'altra banda, com a entitat, i sense oblidar la feina que s'ha fet en el darrer any, a través de l'aprovació d'un nou acord de selecció, aprovació d'un nou catàleg de funcions o la modificació del pla d'actuació davant casos d'assetjament o de selecció de personal, l'IBANAT té moltes possibilitats de millorar la comunicació interna i externa.

Per àmbits i temàtiques es recullen les següents conclusions.

Mesures d'accés a l'organització

Per norma general la plantilla troba adequat el sistema actual de reclutament.

Seria adequat detallar a les ofertes de treball en què consisteix la prova Field Test i com es desenvolupa per a homes i dones, per tal de difondre que a l'IBANAT es té en compte l'impacte de gènere.

Condicions laborals i presència de dones i homes a l'empresa i gestió dels recursos humans

Seria adequat fer un recull anual sobre la situació de la plantilla, segregada per gènere i una corresponent valoració.

Seria adequat l'enviament d'una enquesta anual al personal i comitè d'empresa, utilitzant en la mesura del possible les preguntes utilitzades per a l'elaboració de la diagnosi i una corresponent valoració.

Adaptar els diferents sistemes d'informació per recollir la informació segregada per gènere.

Realitzar una anàlisi de la bretxa salarial.

Mesures de promoció i desenvolupament professional

A grans trets les treballadores i treballadors consideren adequat l'actual sistema.

Mesures de corresponsabilitat

Seria adequat sensibilitzar, a través d'accions formatives o simples píndoles informatives sobre estereotips i rols de gènere.

Mesures de salut laboral

Podria estudiar-se la possibilitat de fer difusió amb perspectiva de gènere de les diferents afeccions per qüestió de gènere.

Mesures de prevenció i actuació davant l'assetjament

És necessari fer difusió del protocol davant situacions d'assetjament (via mail o a través de reunions per tal que arribi de forma directa als treballadors i treballadores.

Seria adequat fer difusió de conceptes a veure amb l'assetjament per tal de conscienciar o realitzar accions formatives al respecte.

Dins l'apartat de violències masclistes podrien dur-se a terme iniciatives per tal de conscienciar sobre aquesta xacra social.

Dotar de les eines i coneixements necessaris a les persones responsables de donar resposta als possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Mesures de conscienciació

Seria adequat realitzar mesures de promoció de la igualtat a través de difusió interna i a través de formació de tota matèria amb perspectiva de gènere.

Mesures de coneixement dels drets dels treballadors i treballadores

En línia general no hi ha mancances en aquest àmbit. En qualsevol cas, seria adequat que el mateix protocol de benvinguda s'hi afegís el conveni col·lectiu vigent, malgrat s'hi fa menció a la publicació del BOIB corresponent.

Mesures de comunicació

Seria adequat adaptar tot tipus de comunicacions escrites a un llenguatge inclusiu, tant a nivell intern com extern.

Seria adequat millorar la imatge d'IBANAT, en el sentit que les dones hi poden tenir un accés igualitari, i que les tasques a desenvolupar són múltiples.

Seria adequat millorar la pàgina web a través d'una humanització de la mateixa, per exemple a través d'imatges amb persones, desenvolupar l'apartat d'organització etc.

Seria adequat tenir actualitzat l'apartat de transparència de la web.

Seria adequat establir un canal de comunicació mitjançant bústia de suggeriments o correu electrònic entre empresa-plantilla-empresa.

Mesures de conciliació

Seria adequat difondre l'actual conveni col·lectiu, doncs al mateix temps que es demanda una sèrie de mesures en quan a conciliació no estaria de més fer-ne difusió, o concretar aquesta difusió concretament pel que fa a mesures de conciliació.

Mesures de formació

Promocionar accions formatives amb perspectiva de gènere. Augmentar la impartició de cursos d'igualtat i la seva temàtica.

5. OBJECTIUS I MESURES A EMPRENDRE

Objectiu General

OBJECTIU GENERAL	MESURES	COMPLIR	RESPONSABLE
1. Implementació en la gestió de l'entitat la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Fer públic i difondre el Pla a nivell intern i extern (web, intranet i pròpia plantilla).	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Publicar les accions en matèria d'igualtat que es duguin a terme a l'entitat.	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Registre desagregat per gènere de tot registre de l'entitat. (per exemple persones que s'interessin per les diferents ofertes de feina, les que es presenten i les que són contractades en primer lloc, visites als parcs naturals, reserva de refugis...).	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Incorporar clàusules que puntuïn o siguin requisits per a empreses encarregades de la formació per tal de garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en les accions formatives a impartir.	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Constitució i funcionament de la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat incorporant la figura coordinadora o responsable de l'execució del pla.	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Reunions trimestrals, de seguiment d'implementació del Pla	50%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Aquelles ofertes de feina que com a requisit tinguin present la prova física Field Test o Pack Test, especificar mitjançant clàusula en què consisteix aquesta prova.	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del

OBJECTIU GENERAL	MESURES	COMPLIR	RESPONSABLE
			Pla d'Igualtat
	Estudiar la possibilitat d'incorporació a la plantilla de la figura de l'agent d'igualtat o nomenar la persona o persones referents en matèria d'igualtat de l'entitat.	100%	A decidir per la comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	A les ofertes de feina, afegir un punt o clàusula a la pròpia oferta, que especifiqui que els tribunals qualificadors, en la mesura del possible estaran representats equilibradament per dones i homes i en tot cas es garantirà que una de les parts tingui formació en igualtat.	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Posar a disposició de la plantilla una bústia de suggeriments, física o a través de correu electrònic corporatiu per rebre consultes en matèria d'igualtat o pròpies del Pla.	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Ús de llenguatge inclusiu a tota comunicació interna i externa	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat

Objectius específics

OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	COMPLIMENT	RESPONSABLE
1.Promoure la presència de les dones en els àmbits masculinitzats de l'IBANAT	Concretar amb el SOIB la possibilitat de tallers ocupacionals per a dones vulnerables o en situació d'exclusió social	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Visites a centres escolars on les treballadores de camp d'IBANAT visibilitzin les tasques que duen a terme.	100%	A decidir per la comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
2.Visibilitzar la presència de les dones	Augmentar les imatges de dones a la web d'IBANAT i xarxes	-	A decidir per la Comissió

OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	COMPLIMENT	RESPONSABLE
a l'IBANAT	socials que utilitza l'entitat.		permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Incorporació a la web de l'IBANAT d'un apartat "dones IBANAT", dedicat a visibilitzar les dones que fan feina dins l'entitat.	-	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Publicació a la pàgina web d'entrevista a treballadores de camp, en les que relatin la seva experiència i les tasques que fan.	2 mínim	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
3.Garantir la igualtat i la equitat d'oportunitats en els processos de selecció d'oferta pública i altres tipus d'incorporacions a l'entitat.	Aplicar la legislació vigent i l'acord de selecció vigent. (novembre de 2018) als processos de selecció.	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Actualització anual de l'organigrama	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Presència equilibrada de dones i homes en la provisió de llocs de feina de lliure designació	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
4.Garantir la igualtat d'oportunitats en totes les classes de processos de promoció i desenvolupament personal	Garantir la inexistència de criteris discriminatoris en futurs canvis del catàleg de funcions, fent-hi referència expressa.	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Comunicació a les persones que es trobin en situació de llicència o d'excedència per conciliació, de l'oferta formativa.	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
5.Aconseguir el compliment del principi d'igualtat retributiva	Realitzar un estudi de les retribucions que perceben dones i homes, diferenciant el salari base i els complements.	1	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del



OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	COMPLIMENT	RESPONSABLE
			Pla d'Igualtat
6.Fomentar la informació de mesures de conciliació i estudiar la possibilitat d'introducció d'altres mesures.	Elaborar material de difusió sobre el Pla d'Igualtat	Mínim 1	A decidir per la Comissió permanent d'Igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Elaborar material de difusió de forma gràfica d'aquelles clàusules del conveni col·lectiu referents a la conciliació, o les vigents, aprovades a través de paritàries .	1 + actualitzacions	A decidir per la Comissió permanent d'Igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Elaborar material de difusió de forma gràfica dels drets de les treballadores víctimes de violència masclista.	Mínim 1	A decidir per la Comissió permanent d'Igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Reservar places d'aparcament per a treballadores en estat de gestació, a aquells centres de treball amb dificultat d'aparcament.	Mínim 2	A decidir per la Comissió permanent d'Igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
7.Sensibilizar a la plantilla en igualtat i la diversitat de manera transversal	Establir per defecte accions formatives concretes de sensibilització en matèria d'igualtat (llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, violència de gènere, assetjament).	100%	A decidir per la Comissió permanent d'Igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	El personal amb responsabilitat i de gestió administrativa, hauran de realitzar accions formatives per a un ús no sexista i inclusiu del llenguatge escrit.	50% de l'àrea o departament	A decidir per la Comissió permanent d'Igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Com a mínim la meitat de la plantilla amb formació en igualtat.	100%	A decidir per la Comissió permanent d'Igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Difusió d'accions sensibilitzadores en matèria d'igualtat i la no discriminació; violència de gènere, assetjament, conciliació i coeducació, a través de petites píndoles, mitjançant petits manuals etc.	2 per any	A decidir per la Comissió permanent d'Igualtat per a la implementació del



OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	COMPLIMENT	RESPONSABLE
			Pla d'Igualtat
	Informar i sensibilitzar a la plantilla sobre cada crim de violència masclista ocorregut en l'àmbit nacional. (actes puntuals, comptador de víctimes de violència masclista etc.)	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Introduir al pla de formació cursos d'autodefensa femenina.	1 per any	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Informar sobre dades absolutes de crims de violències masclistes.	1 per any	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Elaborar material informatiu sobre el procediment en casos de violència masclista i entitats, organismes i serveis d'assessorament, de denúncia i d'acollida.	1 mínim	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Elaborar material d'informació i difusió de la normativa en matèria d'igualtat, drets LGTBIQ d'àmbit estatal i autonòmic.	1 mínim	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
8.Promoure la salut i la salut laboral des d'una perspectiva de gènere	Elaboració d'un estudi sobre l'estat de salut dels treballadors i treballadores (ex. psicosocial)	bianual	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Analitzar i avaluar els resultats de l'estudi	bianual	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Difusió de protocols que promocionin la salut i sobre la prevenció davant la detecció de problemes per raó de sexe.	1 per any	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Informar sobre l'impacte de les diferències entre dones i	1 mínim	A decidir per la



OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	COMPLIMENT	RESPONSABLE
	homes relatives a la salut i la prevenció de malalties.		Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Tractament de les dades corresponents als accidents de treball desagregat per gènere.		A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Habilitar un espai com a sala de lactància en aquells llocs de treball que sigui viable.		A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
9.Fomenttar un clima de treball adequat a través de la Sensibilització, combat i protecció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Difusió del protocol d'assetjament		A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Revisió del protocol i estudiar si s'han d'introduir canvis	Anualment	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Formar a la plantilla sobre el protocol d'assetjament que té l'IBANAT.		A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Difusió d'informació sobre com detectar, prevenir i abordar situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe	1 per any	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
10.Introduir la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa	Realitzar i difondre un petit manual de comunicació no sexista dins l'entitat		A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Revisió de la web per tal d'eliminar tot vocabulari que no compleixi amb el llenguatge inclusiu.		A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la

OBJECTIUS ESPECÍFICS	MESURES	COMPLIMENT	RESPONSABLE
			implementació del Pla d'Igualtat
	Revisió de tots els formularis d'ús intern i extern per adaptar-los al llenguatge inclusiu.	100%	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
11.Impulsar una estratègia d'identificació de necessitats en matèria de conciliació	Elaborar un recull de les persones que han fet ús de mesures conciliadores, desagregant per sexe.	anualment	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Formalitzar un recull de dades a través de full de càlcul sobre prestacions sanitàries, permisos retribuïts, excedències, baixes per IT, accidents de treball, baixes maternitat/paternitat, reduccions de jornada i tipologia, altres permisos com malaltia greu o defunció, nombre d'infants per treballador/a, nombre d'infants amb diversitat funcional per treballador/da, nombre de persones a càrrec.	trimestralment	RRHH
12.Promoure el sentiment de pertinença de la plantilla	Revisió del protocol de benvinguda per concloure si és necessari ampliar qualche tipus més d'informació.	100%	A decidir per la comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Remetre periòdicament enquestes de satisfacció i detecció de necessitats al conjunt de la plantilla des de les diferents àrees d'aplicació d'aquest Pla.	100%	A decidir per la comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat
	Protocolitzar la finalització de la relació amb l'empresa a través d'un breu formulari.	100%	A decidir per la comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat

Desenvolupament de les mesures a través d'accions

OBJECTIU GENERAL	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
1.Implementació en la gestió de l'entitat la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes Persones destinatàries Plantilla d'IBANAT Població en general	Fer públic i difondre el Pla a nivell intern i extern (web, i pròpia plantilla).		Enviament de del Pla.
	Accions		Data
	Enviar per mail el Pla d'Igualtat a la plantilla		
	Publicar el Pla d'Igualtat a la web de l'IBANAT		

OBJECTIU GENERAL	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
1.Implementació en la gestió de l'entitat la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes Persones destinatàries Plantilla d'IBANAT Població en general	Publicar les accions en matèria d'igualtat que es duguin a terme a l'entitat.		Penjar la informació als taulells d'anuncis Penjar la informació a la web
	Accions		Data
	Viabilitat de la mesura		
	Identificar els diferents taulells d'anuncis de l'empresa		
	Adaptar un espai a la web d'IBANAT		
	Publicar les accions al taulell d'anuncis		
	Publicar les accions a l'apartat de la pàgina web que s'habiliti		

OBJECTIU GENERAL	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
1.Implementació en la	Registre desagregat per gènere de tot registre de l'entitat. (per exemple persones que s'interessin per les diferents		Registre de les dades de forma

OBJECTIU GENERAL	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
gestió de l'entitat la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes Persones destinatàries Plantilla d'IBANAT	ofertes de feina, les que es presenten i les que són contractades en primer lloc, visites als parcs naturals, reserva de refugis...).		desagregada
	Accions		Data
	Informar a les persones responsables d'àrea i departament sobre aquesta mesura		
	Identificació dels diferents formularis i registres		
	Incorporació de la perspectiva de gènere als documents		
	Implementació dels registres		

OBJECTIU GENERAL	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
1.Implementació en la gestió de l'entitat la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes Persones destinatàries Licitadors i licitadores	Incorporar clàusules que puntuïn o siguin requisits per a empreses encarregades de la formació per tal de garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en les accions formatives a impartir.		Incorporació de les clàusules
	Accions		Data
	Estudi entre la Direcció, el Departament jurídic sobre la viabilitat i el Departament de Formació		
	Incorporació de la clàusula a les licitacions que es posin en marxa		
	Avaluació de l'impacte		

OBJECTIU GENERAL	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
1.Implementació en la gestió de l'entitat la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes Persones destinatàries Comissió permanent del Pla d'Igualtat	Constitució i funcionament de la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat incorporant la figura coordinadora o responsable de l'execució del pla.	2 trimestre 2019	Acta de la reunió de constitució de la Comissió permanent del Pla d'Igualtat
	Accions		Data
	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU GENERAL	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
1.Implementació en la gestió de l'entitat la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes Persones destinatàries Comissió permanent del Pla d'Igualtat	Reunions trimestrals, de seguiment d'implementació del Pla	2 trimestre 2019	Actes de la realització de les reunions que es vagin celebrant
	Accions		Data
	Celebració de les reunions de seguiment de les accions i mesures		
	Celebració de les reunions d'avaluació de la implementació del Pla		

OBJECTIU GENERAL	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
1.Implementació en la gestió de l'entitat la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Aquelles ofertes de feina que com a requisit tinguin present la prova física Field Test, especificar mitjançant clàusula en què consisteix aquesta prova.		Inclusió de la clàusula a les ofertes que correspongui
	Accions		Data



OBJECTIU GENERAL	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
Persones destinatàries Encarregat/da de la gestió de les ofertes de feina Població interessada en l'oferta	Incorporar la clàusula a totes les ofertes d'ocupació que requereixin la realització de la prova Field Test.		

OBJECTIU GENERAL	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
1.Implementació en la gestió de l'entitat la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes Persones destinatàries Plantilla d'IBANAT Comissió permanent d'implementació del Pla d'Igualtat	Estudiar la possibilitat d'incorporació a la plantilla de la figura de l'agent d'igualtat o nomenar la persona o persones referents en matèria d'igualtat de l'entitat.		
	Accions		Data
	Estudi de la viabilitat de la mesura		
	Estudi de la possibilitat d'incorporar a JQ amb formació específica		

OBJECTIU GENERAL	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
1.Implementació en la gestió de l'entitat la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes Persones destinatàries Encarregat/da de la gestió de les ofertes de feina Persones interessades en	A les ofertes de feina, afegir un punt o clàusula a la pròpia oferta, que especifiqui que els tribunals qualificadors, en la mesura del possible estaran representats equilibradament per dones i homes i en tot cas es garantirà que una de les parts tingui formació en igualtat.		Inclusió de la clàusula a totes les ofertes
	Accions		Data
	Afegir la clàusula a les ofertes que es publiquin		

OBJECTIU GENERAL	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
l'oferta			

OBJECTIU GENERAL	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
1.Implementació en la gestió de l'entitat la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes Persones destinatàries Plantilla en general	Posar a disposició de la plantilla una bústia de suggeriments, física o a través de correu electrònic corporatiu per rebre consultes en matèria d'igualtat o pròpies del Pla.		Creació de la bústia Participació per part de la plantilla Respostes realitzades
	Accions		Data
	Estudiar la metodologia (bústia física, virtual, ambdues...)		
	Detectar si es el cas, ubicacions per a les bústies físiques		
	Si és el cas, adquirir bústies		
	Ubicar les bústies físiques, si és el cas		
	Protocol de gestió de la bústia		
	Recull de la informació per a l'anàlisi		
	Gestionar la informació i retroalimentació		

OBJECTIU GENERAL	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
1.Implementació en la gestió de l'entitat la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes Persones destinatàries Tota persona o entitat externa en la que l'IBANAT s'hi dirigeixi	Ús de llenguatge inclusiu a tota comunicació externa i interna		Implantació del llenguatge inclusiu a les diverses comunicacions
	Accions		Data
	Informar a les persones responsables d'àrea i departament sobre aquesta mesura		
	Identificació dels diferents documents que s'utilitzen per a comunicacions externes		
	Reenviament dels documents a la persona responsable		
	Adaptar els documents al llenguatge inclusiu		

OBJECTIU GENERAL	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
1.Promoure la presència de les dones en els àmbits masculinitzats de l'IBANAT Persones destinatàries Dones en situació de vulnerabilitat o exclusió social	Concretar amb el SOIB la possibilitat de tallers ocupacionals per a dones vulnerables o en situació d'exclusió social		Realització del taller ocupacional
	Accions	Data	
	Estudi entre Departament de Formació i Recursos humans de la viabilitat. Comunicació de la proposta al SOIB Promoció del taller d'ocupació Inici del taller d'ocupació Finalització del taller i avaluació		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
1.Promoure la presència de les dones en els àmbits masculinitzats de l'IBANAT Persones destinatàries Infants Docents Població en general Futurs i futures treballadores d'IBANAT	Visites a centres escolars on les treballadores de camp d'IBANAT visibilitzin les tasques que duen a terme.		
	Accions	Data	
	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
--------------------	--------	------------------	------------

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
2.Visibilitzar la presència de les dones a l'IBANAT Persones destinatàries Població en general que segueixin les xarxes socials d'IBANAT o que utilitzin la nostra web. Plantilla d'IBANAT	Augmentar les imatges de dones a la web d'IBANAT i xarxes socials que utilitza l'entitat.		
	Accions	Data	
	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
2.Visibilitzar la presència de les dones a l'IBANAT Persones destinatàries Plantilla Població en general	Incorporació a la web de l'IBANAT d'un apartat "dones IBANAT", dedicat a visibilitzar les dones que fan feina dins l'entitat.		
	Accions	Data	
	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
2.Visibilitzar la presència de les dones a l'IBANAT	Publicació a la pàgina web d'entrevista a treballadores de camp, en les que relatin la seva experiència i les tasques que fan.		
	Accions	Data	

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
Persones destinatàries Dones Futures treballadores Població en general Plantilla	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
3.Garantir la igualtat i la equitat d'oportunitats en els processos de selecció d'oferta pública i altres tipus d'incorporacions a l'entitat. Persones destinatàries Persones interessades en l'oferta	Aplicar la legislació vigent i l'acord de selecció vigent. (novembre de 2018) als processos de selecció.		
	Accions	Data	
	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
3.Garantir la igualtat i la equitat d'oportunitats en els processos de selecció d'oferta pública i altres tipus d'incorporacions a l'entitat. Persones destinatàries Plantilla en general	Actualització anual de l'organigrama		
	Accions	Data	
	Actualitzar l'organigrama Remetre a la plantilla		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
3.Garantir la igualtat i la equitat d'oportunitats en els processos de selecció d'oferta pública i altres tipus d'incorporacions a l'entitat. Persones destinatàries Plantilla en general	Presència equilibrada de dones i homes en la provisió de llocs de feina de lliure designació		
	Accions	Data	
	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
4.Garantir la igualtat d'oportunitats en totes les classes de processos de promoció i desenvolupament personal Persones destinatàries Plantilla en general	Garantir la inexistència de criteris discriminatoris en futurs canvis del catàleg de funcions, fent-hi referència expressa.		
	Accions	Data	
	En el moment de l'actualització del catàleg de funcions tenir present incorporar l'apèndix del text.		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
4.Garantir la igualtat d'oportunitats en totes les classes de processos de promoció i desenvolupament	Comunicació a les persones que es trobin en situació de llicència o d'excedència per conciliació, de l'oferta formativa		
	Accions	Data	

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
personal Persones destinatàries Membres de la plantilla que es trobin en aquesta situació	Tenir present les persones que es troben en aquesta situació a l'hora d'informar sobre l'oferta formativa. Emetre la informació a aquestes persones.		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
5.Aconseguir el compliment del principi d'igualtat retributiva Persones destinatàries Plantilla en general	Realitzar un estudi de les retribucions que perceben dones i homes, diferenciant el salari base i els complements.		
	Accions	Data	
	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
6.Fomentar la informació de mesures de conciliació estudiar la possibilitat d'introducció d'altres mesures. Persones destinatàries Plantilla en general	Elaborar material de difusió sobre el Pla d'Igualtat		
	Accions	Data	
	Recull de la informació més rellevant del Pla Dissenyar el document/documents Difusió del material		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
6.Fomentar la informació de mesures de conciliació estudiar la possibilitat d'introducció d'altres mesures. Persones destinatàries Plantilla en general	Elaborar material de difusió de forma gràfica d'aquelles clàusules del conveni col·lectiu referents a la conciliació, o les vigents, aprovades a través de paritàries.		
	Accions	Data	
	Fer un recull de les mesures de forma simplificada Disseny del document Difondre el document resultant		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
6.Fomentar la informació de mesures de conciliació estudiar la possibilitat d'introducció d'altres mesures. Persones destinatàries Plantilla en general	Elaborar material de difusió de forma gràfica dels drets de les treballadores víctimes de violència masclista.		
	Accions	Data	
	Recull de drets d'aquest col·lectiu Disseny del document Difusió del document elaborat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
6.Fomentar la informació de mesures de conciliació estudiar la possibilitat d'introducció	Reservar places d'aparcament per a treballadores en estat de gestació, a aquells centres de treball amb dificultat d'aparcament.		
	Accions	Data	

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
d'altres mesures. Persones destinatàries Dones en estat	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
7.Sensibilizar a la plantilla en igualtat i la diversitat de manera transversal Persones destinatàries Plantilla en general	Establir per defecte accions formatives concretes de sensibilització en matèria d'igualtat (llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, violència de gènere, assetjament).		
	Accions	Data	
	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
7.Sensibilizar a la plantilla en igualtat i la diversitat de manera transversal Persones destinatàries Treballadors i treballadores que recull la mesura	El personal amb responsabilitat i de gestió administrativa, hauran de realitzar accions formatives per a un ús no sexista i inclusiu del llenguatge.		
	Accions	Data	
	A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
7.Sensibilizar a la plantilla en igualtat i la diversitat de manera transversal Persones destinatàries Plantilla en general	Formació en igualtat de la meitat de la plantilla		
	Accions	Data	
	Incloure aquesta formació al pla anual de formació		
	Difusió de la formació		
	Realització de la formació		
	Recull de dades desagregades per gènere		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
7.Sensibilizar a la plantilla en igualtat i la diversitat de manera transversal Persones destinatàries Plantilla en general	Difusió d'accions sensibilitzadores en matèria d'igualtat i la no discriminació; violència de gènere, assetjament, conciliació i coeducació, a través de petites píndoles, mitjançant petits manuals etc.		
	Accions	Data	
	Recerca d'accions		
	Difusió de les accions trobades		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
7.Sensibilizar a la plantilla en igualtat i la diversitat de manera transversal	Informar i sensibilitzar a la plantilla sobre cada crim de violència masclista ocorregut en l'àmbit nacional. (actes puntuals, comptador de víctimes de violència masclista etc.)		
	Accions	Data	



OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
Persones destinatàries Plantilla en general	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat per tal de trobar la iniciativa o iniciatives viables.		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
7.Sensibilizar a la plantilla en igualtat i la diversitat de manera transversal Persones destinatàries Treballadores d'IBANAT	Introduir al pla de formació cursos d'autodefensa femenina.		
	Accions	Data	
	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat amb l'ajuda de l'àrea de formació		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
7.Sensibilizar a la plantilla en igualtat i la diversitat de manera transversal Persones destinatàries Plantilla en general	Informar sobre dades absolutes de crims de violències masclistes.		
	Accions	Data	
	Recerca de la informació Remetre la informació al conjunt de la plantilla		



OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
7.Sensibilizar a la plantilla en igualtat i la diversitat de manera transversal Persones destinatàries Plantilla en general Dones conegudes de la plantilla que es trobin o puguin trobar-se en aquesta situació	Elaborar material informatiu sobre el procediment en casos de violència masclista i entitats, organismes i serveis d'assessorament, de denúncia i d'acollida.		
	Accions	Data	
	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
7.Sensibilizar a la plantilla en igualtat i la diversitat de manera transversal Persones destinatàries Plantilla en general	Elaborar material d'informació i difusió de la normativa en matèria d'igualtat, drets LGTBIQ d'àmbit estatal i autonòmic.		
	Accions	Data	
	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
8.Promoure la salut i la salut laboral des d'una perspectiva de gènere	Elaboració d'un estudi sobre l'estat de salut dels treballadors i treballadores		
	Accions	Data	

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
Persones destinatàries Plantilla en general	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
8.Promoure la salut i la salut laboral des d'una perspectiva de gènere Persones destinatàries Plantilla en general	Analitzar i avaluar els resultats de l'estudi		
	Accions	Data	
	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
8.Promoure la salut i la salut laboral des d'una perspectiva de gènere Persones destinatàries Plantilla en general	Difusió protocols i guies que promocionin la salut i sobre la prevenció davant la detecció de problemes per raó de sexe.		
	Accions	Data	
	Recerca de la informació Remetre periòdicament la informació		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
8.Promoure la salut i la salut laboral des d'una perspectiva de gènere Persones destinatàries Plantilla en general	Informar sobre l'impacte de les diferències entre dones i homes relatives a la salut i la prevenció de malalties.		
	Accions	Data	
	Difusió protocols i guies que promocionin la salut i sobre la prevenció davant la detecció de problemes per raó de sexe i el Servei de Prevenció.		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
8.Promoure la salut i la salut laboral des d'una perspectiva de gènere Persones destinatàries Teballadores en període de lactància	Habilitar un espai com a sala de lactància en aquells llocs de treball que sigui viable.		
	Accions	Data	
	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
9.Fomenttar un clima de treball adequat a través de la Sensibilització,	Difusió del protocol d'assetjament		
	Accions	Data	

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
combat i protecció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. Persones destinatàries Plantilla en general Treballadors i treballadores que puguin o estiguin patir casos d'assetjament Treballadors i treballadores que detectin casos d'assetjament	Facilitat novament el protocol d'assetjament a la plantilla		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
9.Fomenttar un clima de treball adequat a través de la Sensibilització, combat i protecció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. Persones destinatàries Plantilla en general	Revisió del protocol i estudiar si s'han d'introduir canvis		
	Accions	Data	
	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat amb l'ajuda del Dep. De Prevenció i RRHH.		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
9.Fomenttar un clima de treball adequat a través de la Sensibilització, combat i protecció	Difusió d'informació sobre com detectar, prevenir i abordar situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe		
	Accions	Data	

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. Persones destinatàries Plantilla en general Treballadors i treballadores que puguin o estiguin patir casos d'assetjament Treballadors i treballadores que detectin casos d'assetjament	Recerca de la informació al respecte Facilitar a la plantilla aquesta informació		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
10.Introduir la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa Persones destinatàries Plantilla en general	Realitzar i difondre un petit manual de comunicació no sexista dins l'entitat		
	Accions	Data	
	Realitzar manual en base als que ja té d'administració Posar en coneixement a la plantilla sobre el manual.		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
10.Introduir la perspectiva de gènere en la comunicació	Revisió de la web per tal d'eliminar tot vocabulari que no compleixi amb el llenguatge inclusiu.		
	Accions	Data	

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
interna i externa Persones destinatàries Plantilla en general Població en general que visiti la nostra web	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
10.Introduir la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa Persones destinatàries Plantilla en general Destinataris o destinatàries dels documents	Revisió de tots els formularis d'ús intern i extern per adaptar-los al llenguatge inclusiu.		
	Accions	Data	
	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
11.Impulsar una estratègia d'identificació de necessitats en matèria de conciliació Persones destinatàries Plantilla en general	Elaborar un recull de les persones que han fet ús de mesures conciliadores, desagregant per sexe.		
	Accions	Data	
	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
11.Impulsar una estratègia d'identificació de necessitats en matèria de conciliació Persones destinatàries Plantilla en general	Formalitzar un recull de dades a través de full de càlcul sobre prestacions sanitàries, permisos retribuïts, excedències, baixes per IT, accidents de treball, baixes maternitat/paternitat, reduccions de jornada i tipologia, altres permisos com malaltia greu o defunció, nombre d'infants per treballador/a, nombre d'infants amb diversitat funcional per treballador/da, nombre de persones a càrrec.		
	Accions	Data	
	Elaborar el document Actualitzar trimestralment el document Analitzar anualment les dades resultants		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
12.Promoure el sentiment de pertinença de la plantilla Persones destinatàries Noves incorporacions a la plantilla	Revisió del protocol de benvinguda per concloure si és necessari ampliar qualque tipus més d'informació.		
	Accions	Data	
	A desenvolupar per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat amb l'ajuda dels departaments implicats.		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
12.Promoure el sentiment de pertinença de la plantilla	Remetre periòdicament enquestes de satisfacció i detecció de necessitats al conjunt de la plantilla des de les diferents àrees d'aplicació d'aquest Pla.		
	Accions	Data	

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
Persones destinatàries Plantilla en general	Establir els objectius Disseny de les enquestes Concretar el format (digital, papel...) Enviament de les enquestes Anàlisi de les respostes		

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	DATA IMPLANTACIÓ	INDICADORS
12.Promoure el sentiment de pertinença de la plantilla Persones destinatàries Plantilla en general Treballadors i treballadores que causin baixa a l'entitat	Protocolitzar la finalització de la relació amb l'empresa a través d'un breu formulari		
	Accions	Data	
	Elaborar el document Aprovar el document Entregar el document a cada persona que causi baixa a l'empresa Analitzar les dades resultants de forma anual		

Temporalització

A continuació es presenta la temporalització de les mesures a emprendre per tal d'assolir els objectius que recull el Pla d'Igualtat. Val a dir que la temporalització pot modificar-se per qüestions diverses, i que a través d'una correcta avaluació es justificaran totes les modificacions que s'adoptin.

Mesures objectiu general

MESURES	2019	2020	2021	2022
Fer públic i difondre el Pla a nivell intern i extern (web, pròpia plantilla).				
Publicar les accions en matèria d'igualtat que es duguin a terme a l'entitat				
Registre desagregat per gènere de tot registre de l'entitat. (per exemple persones que s'interessin per les diferents ofertes de feina, les que es presenten i les que són contractades en primer lloc, visites als parcs naturals, reserva de refugis...)				
Incorporar clàusules que puntuïn o siguin requisits per a empreses encarregades de la formació per tal de garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en les accions formatives a impartir.				
Constitució i funcionament de la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat incorporant la figura coordinadora o responsable de l'execució del pla				
Reunions trimestrals, de seguiment d'implementació del Pla.				
Aquelles ofertes de feina que com a requisit tinguin present la prova física Field Test o Pack Test, especificar mitjançant clàusula en què consisteix aquesta prova				
Estudiar la possibilitat d'incorporació a la plantilla de la figura de l'agent d'igualtat o nomenar la persona o persones referents en matèria d'igualtat de l'entitat				
A les ofertes de feina, afegir un punt o clàusula a la pròpia oferta que especifiqui que els tribunals qualificadors, en la mesura del possible estaran representats equilibradament per dones i homes i en tot cas es garantirà que una de les persones tingui formació en igualtat				
Ús de llenguatge inclusiu a tota comunicació interna i externa				

Mesures objectiu específic

MESURES	2019	2020	2021	2022
Concretar amb el SOIB la possibilitat de tallers ocupacionals per a dones vulnerables o en situació d'exclusió social				
Visites a centres escolars on les treballadores de camp d'IBANAT visibilitzin les tasques que duen a terme				
Augmentar les imatges de dones a la web d'IBANAT i xarxes socials que utilitza l'entitat				
Incorporació a la web de l'IBANAT d'un apartat "dones IBANAT", dedicat a visibilitzar les dones que fan feina dins l'entitat				
Publicació a la pàgina web d'entrevista a treballadores de camp, en les que relatin la seva experiència i les tasques que fan				
Aplicar la legislació vigent i l'acord de selecció vigent. (novembre de 2018) als processos de selecció				
Actualització anual de l'organigrama				
Presència equilibrada de dones i homes en la provisió de llocs de feina de lliure designació				
Garantir la inexistència de criteris discriminatoris en futurs canvis del catàleg de funcions, fent-hi referència expressa				
Comunicació a les persones que es trobin en situació de llicència o d'excedència per conciliació, de l'oferta formativa				
Realitzar un estudi de les retribucions que perceben dones i homes, diferenciant el salari base i els complements				
Elaborar material de difusió sobre el Pla d'igualtat				
Elaborar material de difusió de forma gràfica d'aquelles clàusules del conveni col·lectiu referents a la conciliació, o les vigents, aprovades a través de paritàries				
Elaborar material de difusió de forma gràfica dels drets de les treballadores víctimes de violència masclista				
Reservar places d'aparcament per a treballadores en estat de gestació, a aquells centres de treball amb dificultat d'aparcament.				
Establir per defecte accions formatives concretes de sensibilització en matèria d'igualtat (llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, violència de gènere, assetjament)				
El personal amb responsabilitat i de gestió administrativa, hauran de realitzar accions formatives per a un ús no sexista i inclusiu del llenguatge escrit				
Formació en igualtat de la meitat de la plantilla				
Difusió d'accions sensibilitzadores en matèria d'igualtat i la no discriminació; violència de gènere, assetjament, conciliació i coeducació, a través de petites píndoles, mitjançant petits manuals etc				
Informar i sensibilitzar a la plantilla sobre cada crim de violència masclista ocorregut en l'àmbit nacional. (actes puntuals,				



MESURES	2019	2020	2021	2022
comptador de víctimes de violència masclista etc.)				
Introduir al pla de formació cursos d'autodefensa femenina.				
Informar sobre dades absolutes de crims de violències masclistes.				
Elaborar material informatiu sobre el procediment en casos de violència masclista i entitats, organismes i serveis d'assessorament, de denúncia i d'acollida.				
Elaborar material d'informació i difusió de la normativa en matèria d'igualtat, drets LGTBIQ d'àmbit estatal i autonòmic.				
Elaboració d'un estudi sobre l'estat de salut dels treballadors i treballadores (psicosocial)				
Analitzar i avaluar els resultats de l'estudi				
Difusió protocols i guies que promocionin la salut i sobre la prevenció davant la detecció de problemes per raó de sexe.				
Informar sobre l'impacte de les diferències entre dones i homes relatives a la salut i la prevenció de malalties				
Habilitar un espai com a sala de lactància en aquells llocs de treball que sigui viable.				
Difusió del protocol d'assetjament				
Revisió del protocol i estudiar si s'han d'introduir canvis				
Formar a la plantilla sobre el protocol d'assetjament que té l'IBANAT				
Difusió d'informació sobre com detectar, prevenir i abordar situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe				
Realitzar i difondre un petit manual de comunicació no sexista dins l'entitat				
Revisió de la web per tal d'eliminar tot vocabulari que no compleixi amb el llenguatge inclusiu.				
Revisió de tots els formularis d'ús intern i extern per adaptar-los al llenguatge inclusiu.				
Elaborar un recull de les persones que han fet ús de mesures conciliadores, desagregat per sexe.				
Formalitzar un recull de dades a través de full de càlcul sobre prestacions sanitàries, permisos retribuïts, excedències, baixes per IT, accidents de treball, baixes maternitat/paternitat, reduccions de jornada i tipologia, altres permisos com malaltia greu o defunció, nombre d'infants per treballador/a, nombre d'infants amb diversitat funcional per treballador/da, nombre de persones a càrrec.				
Revisió del protocol de benvinguda per concloure si és necessari ampliar qualche tipus més d'informació.				
Remetre periòdicament enquestes de satisfacció i detecció de necessitats al conjunt de la plantilla des de les diferents àrees d'aplicació d'aquest Pla.				

MESURES	2019			2020			2021			2022		
Protocolitzar la finalització de la relació amb l'empresa a través d'un breu formulari												

Avaluació

Per al correcte funcionament i implantació del Pla d'Igualtat és més que necessari establir una sèrie de mecanismes que ens determinin si el Pla s'està implementant de la forma adequada. L'assoliment de les accions a emprendre per a cada mesura ens seran d'utilitat per saber l'estat de cada mesura que ens serviran per assolir els objectius establerts.

D'altra banda es fa més que necessari una periodicitat de reunions avaluadores per part del la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat.

El seguiment a través de les fitxes d'avaluació i de seguiment de les mesures ens orientaran a saber si el Pla s'està gestionant de la forma adequada i si s'han d'aprovar mesures correctores.

L'avaluació final, una vegada finalitzat el període de vigència ens aportarà informació indispensable per a l'elaboració del següent Pla d'Igualtat.

No hem d'oblidar que un Pla d'Igualtat és com la Natura, i que precisa de manteniment, observació, avaluació constant i preservació per part de les persones que se l'estimen, doncs aquí rau la recepta de l'èxit, una implicació de totes les persones involucrades.

Fitxa model de seguiment de les mesures

NOM DE LA MESURA

Persones responsables	
Període de seguiment	
Data	
Emplenat per	

1. DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

(descripció de les accions desenvolupades)

Nivell d'execució de l'acció	Cap	Baix	Mig	Alt	Fi
Nombre de dones participants a l'acció					
Nombre d'homes participants a l'acció					
Total					

En cas del no desenvolupament de l'acció:

Motius	
Manca de RRHH	
Manca de recursos materials	
Manca de temps	
Manca de participació	
Descoordinació departaments	
Desconeixement del desenvolupament	
Altres Motius (especificar)	

2. RESULTATS

INDICADOR	Ha millorat	No s'ha modificat	Ha empitjorat	Explicació
-----------	-------------	-------------------	---------------	------------



3. INCIDÈNCIES EN EL DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

Dificultats i obstacles	Solucions adoptades

Modificacions incorporades	Pautes per la continuïtat de l'acció

Fitxa model avaluació dels objectius

NOM DE L'OBJECTIU

Període d'avaluació	
Emplenat per	
Data	
Emplenat per	

Avaluació dels resultats (Grau d'acompliment l'objectiu)	
Complert	
Alt	
Baix	
No iniciat	

Avaluació de les mesures	Estat
Mesura 1	Complerta
Mesura 2	Alta
Mesura 3	Baixa
Mesura 4	No iniciada

Avaluació de les accions	Estat
Acció 1	Complerta
Acció 2	Alta
Acció 3	Baixa
Acció 4	No iniciada

Fitxa model avaluació del Pla

Avaluació dels objectius	Grau d'acompliment	Percentatge
Objectiu general 1		
Objectiu específic 2		
Objectiu específic 3		
Objectiu específic 4		
Objectiu específic 5		
Objectiu específic 6		
Objectiu específic 7		
Objectiu específic 8		
Objectiu específic 9		
Objectiu específic 10		
Objectiu específic 11		
Objectiu específic 12		

Llegenda grau d'acompliment: **Assolit-Alt-Baix-Nul**

6. BIBLIOGRAFIA

Consell d'Europa

<https://www.coe.int/>

Consell de Mallorca

<http://www.conselldemallorca.net/>

Govern de les Illes Balears

<http://www.caib.es/>

Institut Balear de la Dona

<http://www.caib.es/govern/organigrama/area.do?lang=ca&coduo=232>

Institut Europeu per la Igualtat de Gènere (IEIGE)

<http://eige.europa.eu/>

Institut Nacional d'Estadística

<http://www.ine.es/>

Unió Europea

https://europa.eu/european-union/index_es

Un Women / ONU Mujeres

<http://www.unwomen.org/e>

Guia per al disseny i la implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes
de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; Secretaria de Funció Pública i
Modernització de l'Administració



Annex I-Enquesta enviada a la plantilla

13/1/2019

ENQUESTA D'IGUALTAT

ENQUESTA D'IGUALTAT

Per tal d'elaborar el Pla d'Igualtat de l'IBANAT i que s'ajusti el màxim a la realitat i necessitats dels treballadors i treballadores, t'informem que aquesta enquesta és totalment anònima i per tant, agraïm la teva col·laboració de la forma més sincera possible.

* Required

DADES PERSONALS

1. Gènere *

Mark only one oval.

- ☐ Femení
- ☐ Masculí
- ☐ Transgènere
- ☐ No vull especificar

13/1/2019

ENQUESTA D'IGUALTAT

2. Edat *

Mark only one oval.

- ☐ 16
- ☐ 17
- ☐ 18
- ☐ 19
- ☐ 20
- ☐ 21
- ☐ 22
- ☐ 23
- ☐ 24
- ☐ 25
- ☐ 26
- ☐ 27
- ☐ 28
- ☐ 29
- ☐ 30
- ☐ 31
- ☐ 32
- ☐ 33
- ☐ 34
- ☐ 35
- ☐ 36
- ☐ 37
- ☐ 38
- ☐ 39
- ☐ 40
- ☐ 41
- ☐ 42
- ☐ 43
- ☐ 44
- ☐ 45
- ☐ 46
- ☐ 47
- ☐ 48
- ☐ 49
- ☐ 50
- ☐ 51
- ☐ 52
- ☐ 53
- ☐ 54
- ☐ 55
- ☐ 56

https://docs.google.com/forms/d/1eF8YcMn6CQo_RDAUYva32QMWWY16k5IMOJqn75U86er8/edit

2/9

13/1/2019

ENQUESTA D'IGUALTAT

- ☐ 57
- ☐ 58
- ☐ 59
- ☐ 60
- ☐ 61
- ☐ 62
- ☐ 63
- ☐ 64
- ☐ 65
- ☐ 66
- ☐ 67
- ☐ 68
- ☐ 69
- ☐ 70

3. Illa *

Mark only one oval.

- ☐ Menorca
- ☐ Mallorca
- ☐ Formentera
- ☐ Eivissa

4. Estat civil

Mark only one oval.

- ☐ Solter/a
- ☐ Convisquent en parella
- ☐ Casat/da
- ☐ Separat/da - divorciat/da
- ☐ Vidu/a

DADES PROFESSIONALS

5. Lloc de treball que ocupes actualment *

Mark only one oval.

- ☐ Oficines: cap de delegació, cap de departament, cap de negociat, cap de secció, tècnic de delegació, administratiu/va, auxiliar administratiu/va
- ☐ Oficines i camp: facultatiu/va superior (d'espais naturals, sensibilització medioambiental), facultatiu/va tècnic/a educador ambiental, Informador/a centres de recepció, cap de taller, tècnic forestal, ordenança, personal de neteja, naturalista, guia,
- ☐ Camp: capatàs, conductor/a, mecànic, cap de taller, capatàs en cap, treballador forestal sotsca, TF nivell 1, TF nivell 2, vigilant forestal, vigilant d'àrees marines, zelador/a d'àrees naturals, hostaler/a ajudant hostaler/a, auxiliar de manteniment, oficial especialista ramader/a, conductor/a, encarregat/da de finques o refugis
- ☐ Other: _____

https://docs.google.com/forms/d/1eF8YcMn6CQo_RDAUYva32QMWWY16k5IMOJqn75U86er8/edit

3/9

13/1/2019

ENQUESTA D'IGUALTAT

SOBRE IGUALTAT

6. Consideres que dins l'empresa *

Mark only one oval per row.

	SÍ	NO
Tenen en compte la igualtat entre homes i dones	☐	☐
Tenen homes i dones el mateix accés a la selecció de personal	☐	☐
Tenen homes i dones el mateix accés a la formació	☐	☐
Homes i dones tenen un equilibri salarial	☐	☐
S'afavoreix la conciliació a la vida personal, familiar i laboral	☐	☐
Sabria que fer en cas d'assetjament sexual en el lloc de feina	☐	☐
Es necessari un pla d'igualtat?	☐	☐
T'has sentit assetjat o assetjada dins el seu lloc de feina?	☐	☐
Has detectat algun cas d'assetjament en el treball?	☐	☐

7. Què creus que hauria de contenir el Pla?

8. Quines mesures hauria d'adoptar l'empresa per promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones

9. Com es pot facilitar el desenvolupament del Pla? *

10. Altres suggeriments

SOBRE DISCRIMINACIÓ

13/1/2019

ENQUESTA D'IGUALTAT

11. T'has sentit cap vegada discriminat/da? *

Mark only one oval.

- ☐ Sí
☐ No

12. En cas afirmatiu

Pots escollir més d'una opció si n'és el cas

Check all that apply.

- ☐ Per la meua forma de vestir
☐ Per la meua situació econòmica
☐ Per la meua condició religiosa
☐ Per la meua condició política
☐ Per la meua orientació sexual
☐ Per la meua identitat sexual
☐ Per raó de sexe
☐ Pels meus orígens
☐ Other: _____

13. A on t'has sentit discriminat/da?

Pots escollir més d'una opció si n'és el cas

Check all that apply.

- ☐ A la feina, dins l'IBANAT
☐ A casa
☐ Al bus
☐ Sortint a sopar o de festa
☐ Viajant
☐ Other: _____

14. Has vist cap situació de discriminació a la feina? *

Pots escollir més d'una opció si n'és el cas

Check all that apply.

- ☐ Sí, entre companys
☐ Sí, de company cap a companya
☐ Sí, de companya cap a company
☐ Sí, de company cap a superior
☐ Sí, de superior cap a company
☐ No
☐ Other: _____

SOBRE CONCILIACIÓ I REPARTIMENT DE TASQUES DOMÈSTIQUES

13/1/2019

ENQUESTA D'IGUALTAT

15. Repartiment de tasques domèstiques *

Escull segons la teva vivència

Check all that apply.

	Jo	Cònjuge (home)	Cònjuge (Dona)	Fill/a	Altres	Tots/es	Ningú
Cuinar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rentar plats	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Granar/aspirar i fregar el terra	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fer el llit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Compra habitual de menjar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dur el cotxe a taller	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fer neta la roba i planxar-la	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tenir enlestit l' uniforme de feina propi (si n'és el cas)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dur els comptes de casa	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Cura d'animals domèstics (si en tens)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

16. A qui creus que correspon el repartiment d'aquestes tasques domèstiques *

Check all that apply.

	Jo	Cònjuge (home)	Cònjuge (dona)	Fill/a	Altres	Tots/es	Ningú
Cuinar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rentar plats	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Granar/aspirar i fregar el terra	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fer el llit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Compra habitual de menjar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dur el cotxe a taller	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fer neta la roba i planxar-la	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tenir enlestit l' uniforme de feina propi (si n'és el cas)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dur els comptes de casa	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Cura d'animals domèstics (si en tens)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

SOBRE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

13/1/2019

ENQUESTA D'IGUALTAT

17. A nivell general, en quin sentit creus que les dones estan en desigualtat de condicions a la feina? *

Check all that apply.

- ☐ Considero que que laboralment no existeix desigualtat
- ☐ Menor salari
- ☐ Pitjors llocs de feina
- ☐ Assetjament sexual
- ☐ No estan preparades per a treballs qualificats
- ☐ No estan preparades per a treballs d'esforç físic
- ☐ No ocupen llocs de responsabilitat

18. A nivell d'IBANAT, en quin sentit creus que les dones estan en desigualtat de condicions de feina? *

Check all that apply.

- ☐ Considero que que laboralment no existeix desigualtat a l'IBANAT entre dones i homes
- ☐ Menor salari
- ☐ Pitjors llocs de feina
- ☐ Assetjament sexual
- ☐ No estan preparades per a treballs qualificats
- ☐ No estan preparades per a treballs d'esforç físic
- ☐ No ocupen llocs de responsabilitat

19. A nivell general, què penses dels llocs directius ocupats per dones? *

Check all that apply.

- ☐ Considero que estan equiparats als que ocupen els homes
- ☐ Tenen pitjor preparació
- ☐ N'hi ha poques per què les seves carreres professionals no avancen tant degut a diferents motius: maternitat, cura de familiars etc.
- ☐ N'hi ha poques per què les dones són menys ambicioses
- ☐ No ho sé

20. Quina primera mesura prendries per a millorar la situació de les dones al mercat laboral? *

Mark only one oval.

- ☐ Cap
- ☐ Promocionar més càrrecs directius per a dones
- ☐ Més flexibilitat horària
- ☐ Millora del servei d'escoles
- ☐ Other: _____

SOBRE MASCLISMES, ESTEREOTIPS I ROLS

13/1/2019

ENQUESTA D'IGUALTAT

21. Saps què són els estereotips de gènere? *

Mark only one oval.

- ☐ No
☐ Sí, són el conjunt d'idees molt arraigades en la societat i que determinen quins són els comportaments i actituds adequats de les dones i dels homes
☐ Sí, són el conjunt de normes, respecte als comportaments socials apropiats per a cada sexe. Aquests són imposats des de la infància.

22. Saps què són els rols de gènere? *

Mark only one oval.

- ☐ No
☐ Sí, són el conjunt d'idees molt arraigades en la societat i que determinen quins són els comportaments i actituds adequats de les dones i dels homes
☐ Sí, són el conjunt de normes, respecte als comportaments socials apropiats per a cada sexe. Aquests són imposats des de la infància.

23. Cert o fals? *

Escull segons el teu parer
Mark only one oval per row.

	Cert	Fals
El control del mòbil per part de la parella és una forma masclista d'actuar	☐	☐
Si la meua parella és gelosa és que m'estima	☐	☐
Quan una persona està veritablement enamorada no es pot sentir atreta per altres persones	☐	☐
Si l'altra persona m'estima sabrà què em passa quan estic enfadat/ada, trist/a... sense haver-m'ho de preguntar	☐	☐
Reconec que soc culpable de molts dels problemes de parella	☐	☐
Una dona sense fills mai es pot sentir completa	☐	☐

24. Això és violència masclista? *

Segons les següents afirmacions tria segons creguis
Mark only one oval per row.

	Sí	No
Que l'home doni un cop de puny a la dona	☐	☐
Que l'home cridi perquè el sopar no està fet	☐	☐
Que l'home no faci cap tasca domèstica	☐	☐
Que l'home decideixi per la dona	☐	☐
Que l'home decideixi sempre el que es fa durant el temps lliure	☐	☐
Que la dona no treballi fora de casa per dedicar-se a tasques domèstiques	☐	☐

Annex I-Enquesta enviada al Comitè d'empresa

QÜESTIONARI PER ALS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

1. CULTURA IBANAT

* Quins son els objectius principals de l'empresa? (Valors i creences)

* Com s'integra la responsabilitat social Corporativa a IBANAT?

2. PROCÉS DE SELECCIÓ

* Qui i com es sol·licita l'incorporació de nou personal o la creació de un nou lloc de feina?

* Qui i com es defineixen els perfils adequats a cada lloc de feina?

* Es realitzen publicacions internes dels llocs de feina vacants? Com es du a terme?

* Qui pren la darrera decisió sobre l'incorporació?

* S'observen barreres internes o externes per l'incorporació de dones a IBANAT?

* S'observen llocs de feina en els que hi ha més nombre d'homes que de dones? Quins i per que?

Diagnosi del Pla d'igualtat de gènere | IBANAT

3. FORMACIÓ

*Existeix a IBANAT un pla de formació? (Qui ho dissenya i en base a quins criteris)

*Quins tipus de cursos es solen impartir?

*Percentatge d'homes i dones que hi assisteixen

*S'observen menys dones que homes als cursos? Per quin motiu?

*S'hi ha impartit formació sobre la igualtat entre homes i dones?

*S'hi ha impartit formació només per dones

5. MECANISMES QUE AFAVOREIXEN L' ORDENACIÓ DEL TEMPS DE FEINA I LA CONCILIACIÓ EN LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

*Indiqui si la seva empresa disposa d'algun dels següents mecanismes per contribuir a l'ordenació del temps de treball i afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

- Escola per infants
- Servei per la cura de persones dependents
- Jomades reduïdes
- Flexibilitat d'horaris
- Tele- treball
- Ampliació del permís de maternitat o paternitat

*Qui utilitza més aquestes mesures? Per quins motius?

*En cas de que siguin les dones, s'han adoptat mesures per canviar aquesta situació?

6. COMUNICACIÓ

*Indicar quins son els canals de comunicació més habituals a IBANAT:

- Reunions
- Correu electrònic
- Tauler d'anuncis
- Missatges dins la nòmina mensual
- Manuals
- Publicacions
- Diaris interns
- Bústia de suggeriments
- Intranet
- Altres...

*S'ha realitzat amb anterioritat qualsevol campanya fent ús d'algun d'aquests canals?

*Considera que la imatge d' IBANAT (interna com externa), transmet els valors d' igualtat d'oportunitats entre homes i dones?

7. REPRESENTATIVITAT

*Tenint en compte la part quantitativa d'aquest estudi, dins quines àrees tenen les dones més presència? I menys?

8. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT MORAL SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

*S'han realitzat estudis per detectar possibles situacions d'assetjament moral sexual i per raó de sexe? Quines?

9. CONVENI COL·LECTIU

*Existeixen mesures establertes al Conveni Col·lectiu referents al àrea d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones? Quines?