

# Pla d'igualtat del personal de l'Ajuntament de Palma 2018-2021

# Índex

1. Introducció.....	3
2. Antecedents.....	4
3. Procés d’elaboració del Pla .....	5
4. Desenvolupament, seguiment i avaluació .....	9
5. Marc normatiu i de referència .....	10
6. Eixos d’actuació .....	14
6.1. Comunicació i cultura organitzativa .....	14
6.2. Accés i promoció.....	26
6.3. Gestió del temps .....	39
6.4. Salut laboral .....	49

# 1. Introducció

Aquest Pla d'igualtat és el resultat del compromís amb la igualtat entre dones i homes com a principi rector de la política corporativa de l'Ajuntament de Palma. El Pla d'igualtat és la resposta a una discriminació històrica vers els treballadors i les treballadores que componen la plantilla de l'Ajuntament de Palma. Tot i l'obligatorietat de la normativa en matèria d'igualtat, no ha estat fins el 2018 en què ha conclòs el procés d'aprovació del primer Pla d'igualtat intern a l'Ajuntament de Palma, l'administració local amb major pes al conjunt de les Illes Balears i capdavantera en altres polítiques socials.

Per a pal·liar aquest dèficit, no cal dir que ha hagut de transcórrer més d'una dècada d'ençà de l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat de dones i homes, que va suposar un impuls a les polítiques municipals d'igualtat a l'ocupació pública. En un primer moment, l'impuls legislatiu es va fer extensiu a les polítiques municipals que encapçalaren tot un procés de revisió i millora encaminat a un pla d'igualtat per al personal al servei de l'Administració. Malauradament, a l'Ajuntament de Palma tot aquest procés iniciat es va interrompre i, en matèria de gènere, no es detectava cap avanç significatiu en la política laboral des de 2011 fins a la legislatura actual.

El març de 2017, l'Àrea de Funció Pública i Govern Interior i l'Àrea d'Igualtat, Joventut i Drets Cívics elevaren a la Junta de Govern l'acord per a elaborar un pla d'igualtat intern i constituir un comitè d'igualtat. Aquest acord suposà un clar moment d'inflexió.

Per a acabar, cal fer esment que aquest Pla no obeeix a una simple tramitació administrativa. Es quelcom més. És un pla amb mesures fermes, esperem que efectives, algunes de valentes encaminades a pal·liar desigualtats de gènere que clarament va posar de manifest la Diagnosi. És un Pla amb mesures d'acció positiva, amb altres que impliquen la revisió d'uns procediments i maneres de fer aparentment neutres però perpetuadores de desigualtat, amb mesures de sensibilització que permetin abastar cultura organitzativa diferent. I és també el resultat d'un procés formalment i realment participat, amb la representació legal dels treballadors i les treballadores, amb personal polític i tècnic que, de manera conjunta, i a vegades laboriosa, han anant teixint aquest document.

## 2. Antecedents

Encara que aquest és el primer Pla d'igualtat del personal de l'Ajuntament de Palma, no podem menystenir altres fites en matèria d'igualtat, de les quals el Pla és deutor, com són:

- La Diagnosi d'igualtat dels treballadors i les treballadores de l'Ajuntament 2008/2009, diagnosi quantitativa i qualitativa.
- L'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris i les funcionàries, el personal eventual i dels òrgans directius de l'Ajuntament de Palma (2010-2013). L'Acord va suposar un avanç significatiu en matèria de drets de conciliació de la vida familiar, personal i laboral, recollits específicament en el Pla de mesures de conciliació i en el Pla de teletreball. Altres mesures de gènere incloses a l'Acord són l'obligació que les convocatòries de proves selectives vagin acompanyades d'un informe d'impacte de gènere o de la representació equilibrada d'homes i dones en la designació dels membres de qualsevol òrgan o comissió, encara que no s'han desenvolupat de manera efectiva.
- El Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe. Des de 2010 l'Ajuntament de Palma disposa d'un protocol de prevenció i d'actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, protocol que ha estat modificat el 2018.

En el context de la legislatura actual, també s'ha de considerar el **Pla d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Palma 2017-2021**. El pla, que es va aprovar a finals de 2017, preveu accions que afectaven directament la Funció pública. D'una banda, l'objectiu d'elaborar un pla d'igualtat intern per al personal al servei de l'Ajuntament i, de l'altra, mesures relatives a la formació en igualtat, estratègia imprescindible per a poder encarar de manera efectiva la transversalització de gènere.

### 3. Procés d'elaboració del Pla

En el disseny del Pla d'igualtat intern s'han de considerar dos elements, determinants del resultat final. En primer lloc, la disposició d'una anàlisi quantitativa del conjunt de treballadors i treballadores al servei de l'Ajuntament de Palma i, en segon, la constitució del Comitè d'igualtat, garantia del procés participatiu.

#### La Diagnosi d'igualtat del personal al servei de l'Ajuntament de Palma

El novembre de 2017, l'Àrea d'Igualtat, Joventut i Drets Cívics, i l'Àrea de Funció Pública i Govern Interior presenten els resultats de la **Diagnosi d'igualtat del personal al servei de l'Ajuntament de Palma**, entesa com a anàlisi de la situació dels treballadors i les treballadores municipals amb l'objectiu de detectar desigualtats de gènere. Les dades que recull l'estudi s'han obtingut sobretot de les bases de dades del Registre de personal a 1 de gener de 2017.

En termes general, s'ha seguit l'esquema de la Primera diagnosi situacional (2007), fet que ha permès avaluar els canvis i les tendències que s'han detectat.

La Diagnosi ha aportat informació sobre els aspectes següents:

- La cultura de la igualtat i la gestió organitzativa.
- La composició de la plantilla, que inclou la relació jurídica, la distribució per àrees i les característiques generals del personal segons l'edat, el lloc de naixement i de residència, les responsabilitats familiars, el nivell d'estudis o l'antiguitat.
- Les condicions laborals, amb una anàlisi de la distribució per grups de classificació professional, per escala, per singularització i titularitat del lloc de feina; també, de la provisió i la promoció, i de les retribucions salarials.
- La gestió i l'ús del temps de treball, amb indicadors relatius a la jornada de treball, el gaudi de vacances i llicències, la realització d'hores extraordinàries, les mesures per a la conciliació laboral, personal i familiar.
- Altres situacions, com les relatives a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o l'accés als ajuts del Pla d'acció social.

En canvi, no s'ha pogut disposar d'informació sobre aspectes com ara els processos de selecció, la formació o la salut laboral perquè els sistemes de registre no incorporaven dades desagregades per sexe.

La Diagnosi ha evidenciat les desigualtats de gènere que d'alguna manera caracteritzen les relacions laborals i, també, algunes tendències ja apuntades en el 2007, com la progressiva feminització de la plantilla, malgrat que hi persisteixi un lleuger desequilibri a favor dels homes. Entre les principals desigualtats, cal destacar:

- Un major nivell formatiu i major sobrequalificació de les treballadores.
- Una major concentració de dones en la relació de servei que suposa més inestabilitat, com és la interinitat.
- Una polaritzada segregació horitzontal, amb una presència hegemònica masculina a l'Àrea de Seguretat Ciutadana (el 90% són homes), que no tendeix a minvar, i una alta feminització de les àrees amb competències sobre les polítiques socials i, per tant, dedicades a la cura i l'atenció a les persones, com l'Àrea de Benestar i Drets socials (el 82% són dones).
- Una destacada segregació vertical: Només un 36% de les empleades a l'Ajuntament de Palma ocupa una plaça de cap.
- La bretxa salarial a l'Ajuntament de Palma és de 15 punts percentuals a favor dels homes, atès que cobren de mitjana un 15% més que les dones. Les diferències entre els sous mitjans dels treballadors i els sous mitjans de les treballadores era de 5.966 euros.
- Gestió i ús diferenciat del temps, en què els treballadors de l'Ajuntament realitzen jornades laborals més llargues que les dones treballadores, i la majoria d'hores extraordinàries.
- Una feminització de les mesures vinculades a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, fins i tot quan aquestes no tenen una repercussió salarial. N'és un exemple l'horari conciliació (77% de dones i 23% d'homes). Aquesta diferència de 54 punts percentuals està molt per sobre de la representació femenina (60%). El mateix passa amb els permisos i les excedències per a cura de familiars.

La **Diagnosi d'igualtat del personal al servei de l'Ajuntament de Palma** s'ha annexat al final del document.

### El Comitè d'Igualtat

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat de dones i homes, marca el procés de disseny i elaboració del Pla d'igualtat, atès que determina que ha de ser el resultat d'una negociació i de l'acord amb la representació legal dels treballadors i les treballadores públics.

A l'Ajuntament de Palma la participació del personal s'ha articulada a través del **Comitè d'Igualtat**, òrgan col·legiat de naturalesa consultiva, de debat i de participació institucional en matèria d'igualtat (Acord de la Junta de Govern de 8 de novembre de 2017). Entre d'altres, és objecte del Comitè elaborar i implantar un pla d'igualtat entre dones i homes per al personal al servei de l'Ajuntament de Palma.

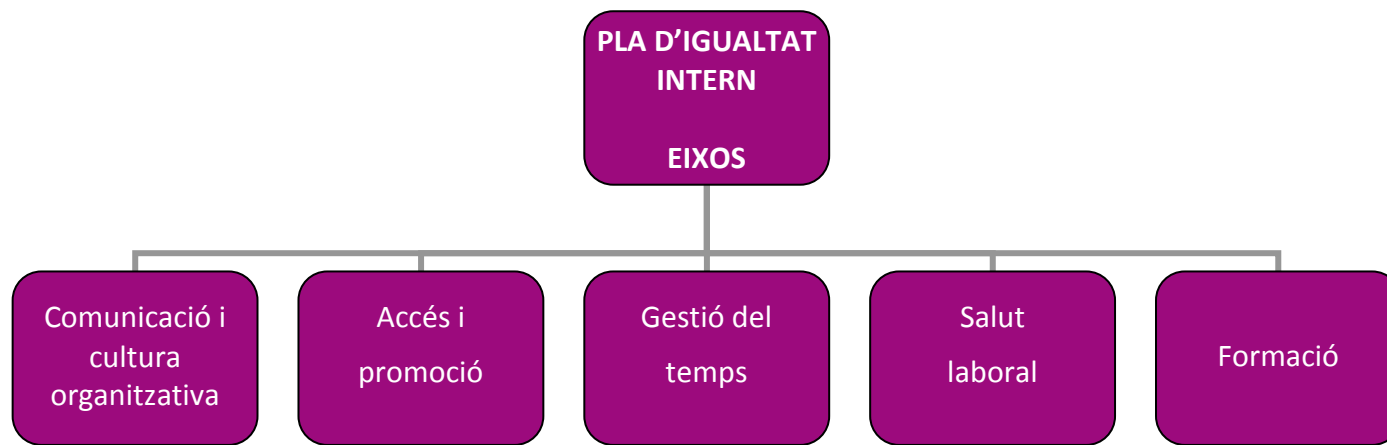
El Comitè d'Igualtat està integrat per personal de l'Ajuntament de Palma, polític i tècnic de les àrees de Funció Pública i Govern Interior, Igualtat, Joventut i Drets Cívics i de Seguretat Ciutadana, com també pels representants sindicals dels empleats i les empleades públics.

COMPOSICIÓ DEL COMITÈ D'IGUALTAT		
Presidència	Directora general de Funció Pública i Govern Interior	Joana Maria Adillón
Vicepresidència	Directora general d'Igualtat, Joventut i Drets Cívics	Lucía Segura Morillas
Personal tècnic	Àrea d'Igualtat, Joventut i Drets Cívics	Margalida Simonet Riera Marta Bonnail Martín
	Àrea de Seguretat Ciutadana	Joan Clar
	Àrea de Funció Pública i Govern Interior	Raquel Cucarella Ribera Paula Cànaves Villalonga Catalina Real Mateo M. Àngels Carrió Martínez
	Secretaria de la Junta de Govern (Registre de Personal)	Francisca Matas Escobar
Organitzacions sindicals	CCOO	María José Busquets López Laura Parets Fernández
	UGT	Eduardo Montes Canto Paloma Carballo Gallego
	SPPME	Joan Dato Oscar Rojas
	CSIF	Bartomeu Rotger Riera Gabriel Torrens Grau

Tot el personal polític i tècnic designat pel Comitè d'Igualtat, incloent-hi els i les suplents, ha participat en unes jornades formatives, "Disseny de plans d'igualtat", els dies 21 i 22 de febrer de 2018 a l'Escola Municipal de Formació. La formació va ser impartida per Esperança Bosch i Salut Mantero, de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (Universitat de les Illes Balears).

### Elaboració de les propostes

Per al disseny de les accions del Pla d'igualtat s'ha seguit una proposta metodològica semblant a la del Pla d'igualtat de gènere 2017-2018. Arran de les conclusions de la Diagnosi i de les recomanacions de la formació impartida, s'estructura el Pla d'igualtat en cinc eixos: Comunicació i cultura organitzativa, Accés i promoció (segregació horitzontal i vertical, desigualtats retributives...), Gestió del temps i mesures de conciliació, Salut laboral i Formació. Aquest darrer eix no apareix al document final com a tal, sinó que s'hi integren de manera transversal propostes relatives a la formació a la resta d'eixos.



Amb l'objectiu d'agilitar la redacció de les propostes, es constitueixen petits grups de treball (3-4 persones), formats tots pel personal del Comitè d'Igualtat... L'Àrea d'Igualtat, Joventut i Drets Cívics dissenyà uns formularis amb l'estructura següent: eix, dimensió, breu descripció de la desigualtat detectada, proposta d'objectius, acció correctora, designació de responsabilitats d'execució i indicadors de resultat. Més endavant, als formularis es va incorporar un referència al marc normatiu que sustenta la mesura correctora.

Comunicació i cultura organitzativa	Margalida Simonet, Joan Clar, Maria José Busquets
Accés i promoció	Raquel Cucarella, Maria José Busquets, Juan Dato
	Xisca Matas, Laura Parets, Paloma Carballo
Gestió del temps	Cati Real, Tomeu Rotger, Biel Torrens, Laura Parets, Paula Cànaves
Salut laboral	Àngela Carrió, Joan Dato, Edu Montes

A partir d'una primera formulació d'objectius i accions, el Comitè d'Igualtat reprèn conjuntament la redacció del pla d'actuació. Així, des de finals del mes de maig fins al mes de juliol, s'ha reunit de manera periòdica, n'ha analitzat i esmentat cadascuna a partir de criteris de competència, pertinença de gènere i/o viabilitat en el període de vigència del Pla. A finals d'agost va concloure el procés de redacció d'un primer esborrany del Pla d'Igualtat.



## 4. Desenvolupament, seguiment i avaluació

### Aprovació i vigència

El Pla d'igualtat del personal de l'Ajuntament de Palma ha estat aprovat per la Junta de Govern en data 28/11/2018, prèvia negociació sindical i aprovació en la Mesa General de Negociació Conjunta de dia 11/10/2018.

El Pla té un vigència de 4 anys des de la data de la seva aprovació definitiva.

### Competències

A l'Ajuntament de Palma les competències en la direcció del personal corresponen a l'Àrea de Funció Pública i Govern Interior i a l'Àrea de Seguretat Ciutadana, tal com consta al Decret d'organització dels serveis administratius de l'Ajuntament de Palma. Per tant, ambdues àrees detenen les responsabilitats en l'execució i el desplegament de les mesures del Pla d'Igualtat.

Correspon al Comitè d'Igualtat el seguiment de l'aplicació i avaluació del desplegament del Pla.

Segons el Decret citat, correspon a l'Àrea d'Igualtat, Joventut i Drets Cívics l'assessorament i el suport a les regidories en l'aplicació de polítiques d'igualtat. En relació amb el Pla d'igualtat, l'Àrea assumeix l'avaluació de les mesures de gènere i qualsevol altra que es pugui derivar de la participació en el Comitè d'Igualtat.

### Avaluació

Al novembre de 2020, s'emetrà un informe d'avaluació intermèdia, amb l'objectiu de conèixer i avaluar en quina mesura es va implantant el Pla d'igualtat. L'avaluació intermèdia permetrà conèixer les accions que s'han iniciat des de l'aprovació, les dificultats detectades i, si s'escau, la reformulació d'objectius i accions correctores.

L'avaluació final es farà el novembre de 2022, juntament amb un nova Diagnosi d'igualtat del personal al servei de l'Ajuntament de Palma.

# 5. Marc normatiu i de referència

## Normativa internacional

### Nacions Unides (ONU)

El principi d'igualtat de dones i homes és reconegut a diferents textos internacionals sobre drets humans. En destacam la primera **Declaració sobre drets humans**, el **Conveni internacional sobre drets polítics i civils** i la **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW)**, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 1979, i que entrà en vigor en forma de tractat internacional el 1981.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. A la IV Conferència Mundial sobre la Dona de l'any 1995 es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'acció, en què es reconeix la necessitat d'incorporar polítiques que integrin la perspectiva de gènere i que analitzin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

### Organització Internacional del Treball (OIT)

L'Organització Internacional del Treball considera la igualtat com un dret humà fonamental per a assolir l'objectiu mundial que totes les persones puguin accedir a una ocupació decent, objectiu principal de l'OIT.

## Normativa europea

### El Consell d'Europa

La Carta social europea de l'any 1996, en substitució de la de 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe; ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat, i dedica un article al dret de la dignitat a la feina.

El principi d'igualtat és present en els diferents tractats de la Unió Europea. El Tractat d'Amsterdam (1999), el Tractat de Niça (2001), que reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per a fomentar la participació de les dones al mercat laboral, i el Tractat de la Unió Europea (2012), l'article 3 del qual estableix que la UE ha de fomentar la igualtat d'homes i dones.

La Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, amb efectes jurídics des de l'any 2010, consagra la igualtat entre dones i homes i estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits, incloent-hi l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció d'accions que afavoreixin el sexe menys representat.

## Normativa estatal

### Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

La Llei obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i a adoptar mesures per a evitar qualsevol discriminació laboral entre dones i homes.

### Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes

Pel que fa a l'Administració pública, al títol V, s'especifiquen els criteris d'actuació de les administracions en matèria d'igualtat d'oportunitats. Així, les entitats públiques han de:

- Remoure obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació per a oferir condicions d'igualtat a dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i professional, sense que es vegi minvada la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol tipus de discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius òrgans d'actuació. De la mateixa forma, en el capítol III de la Llei s'estableixen les mesures d'igualtat en l'ocupació que ha d'adoptar l'Administració General de l'Estat, entre les quals cal destacar:
- El deure de l'Administració de realitzar, almenys anualment, un informe que analitzi l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i que prevegi la distribució de plantilla, els grups de titulació, el nivell de complement de destinació i les retribucions del personal, utilitzant dades desagregades per sexe.
- L'aprovació, a l'inici de cada legislatura, d'un pla per a la igualtat de dones i homes a l'Administració General de l'Estat i als organismes públics que hi estiguin vinculats. Aquest Pla ha d'establir els objectius per a assolir en matèria de promoció de la igualtat en el tracte i les oportunitats a l'ocupació pública, com també les mesures i les estratègies necessàries per a la seva consecució.

## Normativa autonòmica

### Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

L'article 43 regula l'ocupació al sector públic i, pel que fa a l'accés, la formació o la promoció estableix:

1. Per a accedir a l'ocupació pública, les administracions públiques de les Illes Balears han d'incloure matèries relatives a la normativa sobre igualtat i violència de gènere als temaris per a les proves selectives.
2. A fi que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'integri en el desenvolupament de l'activitat pública, les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir la formació del personal en aquesta matèria.
3. A les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques de les Illes Balears, ha de figurar, adjunta, una avaluació de l'impacte de gènere.
4. Sense perjudici d'altres mesures que es considerin oportunes, les normes que regulen els processos selectius d'accés, provisió i promoció en l'ocupació pública han d'incloure:
  - a. Una clàusula per la qual, en cas que hi hagi igualtat de capacitació, es doni prioritat a les dones als cossos, les escales, els nivells i les categories de l'Administració en què la seva representació sigui inferior al 40%, excepte si es donen, en l'altre candidat, circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés a l'ocupació.
  - b. Una clàusula per la qual es garanteixi als tribunals de selecció una representació equilibrada de dones i homes amb capacitació, competència i preparació adequades. Així mateix, s'ha de determinar, si s'escau, la necessitat d'incloure clàusules d'acció positiva per a l'accés de dones a llocs, categories o grups professionals en els quals es trobin subrepresentades.

Els òrgans competents en matèria de funció pública de les diferents administracions han de disposar d'estadístiques adequades i actualitzades que possibilitin aplicar el que es disposa al punt a.

L'article 44 defineix el contingut i la vigència dels plans d'igualtat del personal al servei de les administracions públiques:

1. Les administracions públiques de les Illes Balears, i també els organismes i les entitats que en depenen, han d'elaborar plans d'igualtat del personal al seu servei d'acord amb la normativa que els és aplicable.

2. En aquests plans s'han d'establir els objectius que cal assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació pública, i també les estratègies i les mesures que cal adoptar per a fer-ho.

3. Els plans d'igualtat han de tenir una vigència màxima de quatre anys, han de ser avaluats cada dos anys i, si s'escau, han d'establir mesures correctores.

### **Llei 8/2016, de 30 de maig, per a garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per a erradicar l'Lgtbifòbia**

La Llei 8/2016 estableix mesures i actuacions per a l'ocupació, per tal de garantir d'una manera real i efectiva, en col·laboració amb la conselleria competent en matèria de funció pública, la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, i el ple exercici dels drets del seu personal, sigui funcionari o laboral, en la contractació de les condicions de treball i ocupació (art.20.a).

### **Llei 11/2017, de 20 de desembre, de modificació de la Llei 4/2013, de 17 de juliol, de coordinació de les policies locals de les Illes Balears**

En consonància amb el compromís d'avançar cap a la igualtat efectiva entre dones i homes en tots els àmbits de les administracions públiques de les Illes Balears, es regulen mesures adreçades a promoure una composició equilibrada en les plantilles de policia local, mitjançant accions positives d'igualtat de gènere que afavoreixen l'entrada de les dones en els cossos de policia local en els quals tinguin una escassa presència, i també la possibilitat de desenvolupar la seva carrera professional d'accés a categories superiors. En aquest context es fan extensius els plans d'igualtat municipal als cossos de policies locals (art. 34 i 56).

## **Normativa municipal**

Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris i les funcionàries, el personal eventual i dels òrgans directius de l'Ajuntament de Palma (2010-2013), amb la modificació aprovada al Ple el 31 de gener de 2013

Pla d'igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de Palma 2017-2021

Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe

Instrucció per la qual s'estableixen les pautes referents a la reproducció d'imatges no sexistes ni estereotipades de les dones a la publicitat institucional de l'Ajuntament de Palma

Instrucció sobre estadístiques de gènere

# 6. Eixos d'actuació

## 6.1. COMUNICACIÓ I CULTURA ORGANITZATIVA

Dimensió	Objectiu
1. Cultura organitzativa	1.1. Donar a conèixer el compromís amb la igualtat de gènere 1.2. Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere a totes les accions municipals
2. Comunicació igualitària	2.1. Assolir que totes les accions comunicatives, internes i externes, s'ajustin als criteris d'una comunicació igualitària
3. Formació en gènere	3.1. Capacitar i formar en igualtat de gènere
4. Representació i participació	4.1. Garantir una presència equilibrada d'homes i dones, en els tribunals de selecció i provisió i altres òrgans col·legiats i de participació 4.2. Garantir una presència equilibrada d'homes i dones en actes públics (presentacions de serveis o esdeveniments, jornades..)
5. Estadístiques de gènere	5.1. Incloure sistemàticament la variable de sexe en la recollida, l'explotació i la presentació de manera que s'hi incorporin les diferències de gènere

## Dimensió 1: Cultura organitzativa

La Diagnosi va evidenciar la paràlisi en matèria de gènere que caracteritzava la política municipal d'ocupació pública des de 2011. Un dels exemples de l'opacitat al gènere és la dificultat a la Intranet municipal per a accedir als documents, els procediments o les informacions amb incidència directa en el gènere, documents que s'organitzen en funció de criteris temàtics sectorials.

La necessitat de promoure una cultura organitzativa diferent que visibilitzi el compromís de l'Ajuntament de Palma amb la igualtat explica el pes de les accions d'aquest bloc en el conjunt del Pla. Només un nou paradigma organitzatiu pot garantir la transversalització de gènere a la resta de polítiques municipals, element clau en la implantació de polítiques d'igualtat a l'Administració pública.

D'entre les accions, esmentar les que s'orienten a promoure la participació dels treballadors i les treballadores en el rebuig de les violències masclistes o la contractació de personal especialitzat en igualtat. Massa sovint les polítiques de gènere operen des de la voluntarietat, quan disposar de personal capacitat i format és una de les garanties per a l'èxit de les polítiques d'igualtat.

## Normativa

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 14.5. Criteris generals d'actuació dels poders públics

Article 47. Transparència en la implantació del Pla d'igualtat

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 19. Unitats per a la igualtat

Article 68. Prevenció de la violència masclista

Títol VI. Infraccions i sancions

Llei 8/2016, de 30 de maig, per a garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per a erradicar l'LGTFBfòbia

Article 36. Infraccions

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
1.1. Donar a conèixer el compromís amb la igualtat de gènere	1.1.1. Difusió del Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Palma	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana Comitè d'Igualtat	Nre. d'accions de comunicació realitzades i tipologia Nivell de participació en accions presencials (gènere, àrea, categoria professional)
	1.1.2. Difusió entre la plantilla del programa d'actes municipal del 8 de Març, Dia de les Dones, i del 25 de Novembre, Dia contra la Violència cap a les Dones	Tot el personal	Àrea responsable del programa d'actes	Nre. de trameses informatives realitzades
	1.1.3 Incloure a les agendes d'actes del 8 de Març, Dia de les Dones, i del 25 de Novembre, Dia contra la Violència cap a les Dones, accions en matèria d'igualtat i/o prevenció de les violències masculistes adreçades específicament al personal municipal	Tot el personal i/o col·lectius professionals en funció de les característiques de les accions	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Nre. d'accions realitzades/previstes Grau de participació (gènere, àrea, categoria professional)
	1.1.4. Participació del personal municipal en accions de condemna d'assassinats masculistes (Protocol municipal en cas d'assassinat per violència masculista)	Tot el personal	Batlia-Protocol	Documental: protocol aprovat Nre. d'accions de condemna Grau de participació del personal
	1.1.5. Revisió i modificació, si s'escau, del règim disciplinari, per a amonestar o sancionar conductes discriminatòries per raó de gènere	Tot el personal	SPRL RH Àrea de Funció Pública (Gestió de Personal) RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Documental: règim disciplinari revisat Expedients iniciats/sancions imposades



Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
1.2. Disposar d'eines i recursos per a fer efectiva la transversalització de gènere a totes les accions municipals	1.2.1. Dispositiu informatiu específic per a qüestions de gènere a les intranets municipals: instruccions, recomanacions, normativa...	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana Àrea d'Igualtat IMI	Dispositiu habilitat Nre. total de visites al bàner/Nre. total de visites Intranet municipal
	1.2.2. Actualització periòdica (mínim, trimestralment) dels continguts i la presentació dels documents amb criteris d'accessibilitat i fàcil lectura	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana Àrea d'Igualtat	Nre. de documents de consulta inici/ final Nivell de compliment de les actualitzacions 100% dels documents redactats amb criteris d'accessibilitat
	1.2.3. Accions informatives (trameses electròniques, publicació de notícies...) sobre les novetats i els recursos en matèria d'igualtat	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana Àrea d'Igualtat	Nre. i tipus d'accions informatives
	1.2.4. Creació, dotació i cobertura del lloc de feina d'agent d'igualtat a la plantilla de recursos humans amb les funcions d'impulsar i coordinar les accions d'aquest pla	Mesura interna	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Documental: lloc de feina creat, dotat i cobert

## Dimensió 2: Comunicació igualitària

De 2008 ençà, el personal municipal té a disposició la *Guia d'estil de llenguatge no sexista*, una iniciativa del Consell de Mallorca, i, des de 2016, la *Instrucció per la qual s'estableixen les pautes referents a la reproducció d'imatges no sexistes ni estereotipades de les dones a la publicitat institucional de l'Ajuntament de Palma*.

Garantir una comunicació igualitària és un dels espais d'intervenció compartits entre el Pla d'igualtat intern i el Pla d'igualtat de gènere 2017-2021 de l'Ajuntament de Palma. Una anàlisi de la comunicació municipal posà de manifest que no sempre les estratègies comunicatives segueixen els paràmetres d'una comunicació inclusiva. Un dels àmbits on s'han detectat més avanços és el dels documents administratius tancats. De fet, el Servei de Recursos Humans ja havia adaptat la major part dels formularis i les denominacions dels llocs de feina als criteris d'un llenguatge no sexista.

Ara bé, tot i els avanços, perviuen rutines comunicatives que tendeixen a invisibilitzar o estereotipar les dones. Cal, per tant, esmenar aquesta discriminació històrica i incloure-les en el discurs.

### Normativa

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 14.11. Criteris generals d'actuació dels poders públics

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 8. Ús no sexista del llenguatge i imatge pública de les dones i els homes

Instrucció per la qual s'estableixen les pautes referents a la reproducció d'imatges no sexistes ni estereotipades de les dones a la publicitat institucional de l'Ajuntament de Palma

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
2.1. Assolir que totes les accions comunicatives, internes i externes, s'ajustin als criteris d'una comunicació igualitària	2.1.1. Posada a l'abast del personal d'un Manual de comunicació igualitària de l'Ajuntament de Palma	Tot el personal	Àrea d'Igualtat Comunicació Servei d'Assessorament Lingüístic	Documental: Manual elaborat Accions de difusió realitzades Nre. de descàrregues
	2.1.2. Posada en funcionament d'un sistema de consultes sobre l'aplicació dels criteris i les normes d'ús de la comunicació igualitària	Tot el personal	Àrea d'Igualtat	Consultes ateses Tipologia de consultes
	2.1.3. Revisió i modificació, si s'escau, dels rètols dels equipaments o les unitats de treball	Mesura interna	Totes les àrees Gabinet General Tècnic	Modificacions proposades/realitzades 100% dels canvis realitzats el 12/2019
	2.1.4. Revisió i modificació, si s'escau, de les plantilles i els documents estandarditzats	Mesura interna	Totes les àrees	Modificacions proposades/realitzades 100% dels canvis realitzats el 12/2019
	2.1.5. Revisió i modificació, si s'escau, de les denominacions dels llocs de feina	Mesura interna	RH Àrea de Funció Pública Registre de Personal RH Àrea de Seguretat Ciudadana	100% de les denominacions dels llocs de feina fent ús d'un llenguatge no sexista

### Dimensió 3: Formació en gènere

A l'Ajuntament de Palma, és l'Escola Municipal de Formació, a través del Pla de formació, qui té encomanat el disseny de les competències per a adquirir i la millora de les aptituds i les habilitats professionals del personal. L'objectiu no és sinó contribuir a la millora contínua de la qualitat en la prestació dels serveis municipals.

Des de 2016, l'oferta formativa en gènere s'ha reactivat amb línies de continuïtat, com la centrada en la millora de l'atenció a la violència masclista, o amb altres d'incorporades com la igualtat de tracte del col·lectiu LGTBI o les masculinitats igualitàries. En canvi, la línia formativa per a la transversalització del gènere està escassament implantada.

Com ja s'ha remarcat anteriorment, la capacitació del personal és un aspecte imprescindible per a incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques municipals. És il·lusori pretendre un canvi estratègic en les maneres de fer sense facilitar l'adquisició de competències. En aquest sentit, el Pla d'igualtat fa un salt qualitatiu quan aposta per l'obligatorietat de la formació en gènere. Un altre aspecte per a assenyalar és la incorporació de la perspectiva de gènere al Pla de formació.

### Normativa

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 61. Formació per a la igualtat

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 5 Perspectiva de gènere i avaluació de l'impacte de gènere

Article 25. Capacitació del personal al servei de les administracions públiques

Llei 8/2016, de 30 de maig, per a garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per a erradicar l'LGTBIfòbia

Article 10. Formació i sensibilització

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
3.1. Capacitar i formar en igualtat de gènere	3.1.1. Detecció de les necessitats formatives del personal en matèria d'igualtat de gènere	Tot el personal	EMF	Qüestionari amb indicadors de gènere Resultats de la detecció de necessitats
	3.1.2. Formació obligatòria en gènere i comunicació inclusiva al Pla municipal de formació, amb accions formatives bàsiques i avançades i/o específiques ajustades a les diferents categories professionals	Tot el personal	EMF	Nre. i tipologia d'accions formatives Grau de participació (gènere, àrea, categoria professional) Hores de formació realitzades/previstes
	3.1.3. Planificació del sistema d'implantació de l'obligatorietat de la formació en igualtat	Mesura interna	EMF	Mesures implementades
	3.1.4. Inclusió de continguts d'igualtat en la formació del personal de nova incorporació	Personal de nova incorporació	EMF RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Documental: continguts incorporats Grau de participació (gènere, àrea, categoria professional)
	3.1.5. Revisió del Pla de formació i introducció de mesures per a incorporar la perspectiva de gènere als continguts, al llenguatge, al tractament estadístic de les dades, a la gestió del temps...	Mesura interna	EMF	Documental: pla revisat Nre. i tipologia de mesures introduïdes

## Dimensió 4: Representació i participació

La Diagnosi del Pla d'igualtat intern no va incorporar dades relatives a la participació del personal en comissions ni òrgans, atès que no s'havia sistematitzat la recollida d'indicadors. Conseqüentment es desconeix el grau d'implantació d'una mesura d'igualtat que havia incorporat l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris i les funcionàries, el personal eventual i dels òrgans directius de l'Ajuntament de Palma. En relació amb els tribunals de selecció, l'Acord recollia el mandat de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

El Pla recull de nou el criteri de presència equilibrada d'homes i dones, entesa com la situació en què els dos sexes es troben representats en una proporció segons la qual cap sexe supera el 60% del conjunt de persones ni és inferior al 40%. Però a més d'aplicar-la als òrgans col·legiats, el fa extensible a les candidatures per a les eleccions sindicals i als actes públics en què hi pugui participar personal municipal en funció del rol professional.

### Normativa

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 14.4. Criteris generals d'actuació dels poders públics. Representació equilibrada a les candidatures electorals

Article 53. Òrgans de selecció i comissions de valoració

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 3.k. Principis generals

Article 4. Representació equilibrada de dones i homes

Estatut bàsic de l'empleat públic

Article 60. Òrgans de selecció

Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris i les funcionàries, el personal eventual i dels òrgans directius de l'Ajuntament de Palma

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
4.1. Garantir una presència equilibrada d'homes i dones en els tribunals de selecció i provisió i altres òrgans col·legiats i de participació	4.1.1. Aprovar una instrucció o un protocol intern que reculli l'obligatorietat i el procediment perquè la constitució d'òrgans col·legiats (comissions, tribunals...) s'ajusti als principis d'imparcialitat, professionalitat dels seus membres i presència equilibrada d'homes i dones. Es considera que hi ha una representació equilibrada quan en els òrgans de més de quatre membres cada sexe hi està representat almenys al 40%	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Aprovació del protocol Aplicació del protocol i dels criteris definits Grau de participació equilibrada dels tribunals i dels òrgans col·legiats i/o de participació Grau d'ajust al criteri de presència equilibrada de presidències i vocalies
	4.1.2. Formalització del compromís de representació equilibrada de les candidatures per a les eleccions sindicals	Mesura interna	Sindicats que concorrin a les eleccions sindicals a l'Ajuntament de Palma RH Funció Pública (Gestió)	Sindicats que han formalitzat l'acord Grau de participació equilibrada a les candidatures/als òrgans de participació sindical
4.2. Garantir una presència equilibrada d'homes i dones en actes públics (presentacions de serveis o esdeveniments, jornades...)	4.2.1. Definició de mecanismes per a assegurar una presència equilibrada dels empleats i les empleades públics en actes públics o comissions de treball no exercits per càrrecs polítics	Mesura interna	Totes les àrees	Criteris definits i aplicats Valoració qualitativa de les mesures aprovades/aplicades

## Dimensió 5: Estadístiques de gènere

La major part dels indicadors de la Diagnosi prèvia s'ha pogut desagregar per sexe, cosa que ha permès visibilitzar les bretxes de gènere com les que afecten, per a posar-ne un exemple, les retribucions salarials. En canvi, no s'ha pogut disposar d'informació sobre aspectes clau per a qualsevol organització laboral com ara els processos de selecció o l'accés a la formació.

El Pla d'igualtat de gènere 2017-2021 de l'Ajuntament de Palma posa èmfasi que els sistemes d'informació i generadors de dades de l'Ajuntament de Palma integrin la perspectiva de gènere. Per a complir el mandat el 2018 s'ha aprovat una *Instrucció sobre estadístiques de gènere* perquè totes les estadístiques i els sistemes d'informació que generi l'Ajuntament de Palma recullin, compilin, analitzin i presentin les dades desagregades. Les accions d'aquest bloc recullen les indicacions de la instrucció amb l'objectiu de pal·liar les mancances detectades a la Diagnosi, de manera que qualsevol àmbit de la política laboral i de gestió de recursos humans incorpori les necessitats, també, de les treballadores.

### Normativa

Llei orgànica 3/200, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 20. Adequació de les estadístiques i els estudis

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 7. Estadístiques i estudis

Instrucció d'estadístiques de gènere



Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
5.1. Incloure sistemàticament la variable de sexe en la recollida, l'explotació i la presentació de manera que s'incorporin les diferències de gènere	5.1.1. Revisió de bases de dades, registres, formularis, etc. vigents i modificació dels que no incorporen la variable gènere: ILT accidents de treball, excedències laborals, reduccions de jornada...	Mesura interna	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana Delegat/ada de protecció de dades	100% de les bases de dades i formularis revisats
	5.1.2. Explotació de les dades de manera que es puguin conèixer les diferents situacions de dones i homes	Mesura interna	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Nre. de bases de dades desagregades respecte del total
	5.1.3. Presentació de les memòries, avaluacions, publicacions... de manera que incorporin les dades desagregades per gènere	Mesura interna	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Nre. de memòries, documents... amb dades desagregades respecte del total

## 6.2. ACCÉS I PROMOCIÓ

Dimensió	Objectiu
1. Sobrequalificació de les treballadores	1.1. Facilitar la promoció de les treballadores amb un nivell de sobrequalificació a través de les diferents modalitats de promoció interna
2. Segregació horitzontal	2.1. Fomentar l'accés de les dones a plantilles amb major presència masculina (més del 60%)
	2.2. Promoure l'accés i la promoció de les dones a col·lectius professionals amb una hegemònica presència masculina
3. Segregació vertical	3.1. Afavorir l'apoderament de les dones i la promoció a llocs de responsabilitats
4. Promoció	4.1. Valorar la formació en gènere en l'accés i la promoció
5. Bretxa salarial	5.1. Visibilitzar la bretxa salarial de gènere
	5.2. Incentivar els conceptes retributius no vinculats a la disponibilitat de temps ni a valors culturals marcats pels estereotips de gènere
	5.3. Aprofundir en les causes que generen bretxa salarial
	5.4. Reduir i minimitzar l'impacte de gènere del gaudi d'hores extraordinàries
	5.5. Minimitzar els impactes salarials del personal policíac acollit al Pla concilia

## Dimensió 1: Sobrequalificació de les treballadores

Segons el nivell d'estudis acreditat en el moment d'accés a l'ocupació pública, la proporció de dones és major entre el personal amb estudis superiors, diplomatura, grau o llicenciatura: un 38% de les treballadores té estudis universitaris, i només un 18% dels treballadors.

La sobrequalificació es detecta quan es compara el nivell d'estudis amb el personal de les categories A1 i A2. Així, a l'A1, trobam 86 dones, quan un total de 179 dones han declarat disposar d'estudis de grau o llicenciatura. Per tant, el nombre llicenciades és el doble que el de dones que ocupen un lloc de feina del nivell A1. Pel que fa als homes, si bé també s'hi observen algunes diferències, aquestes són menors. Així, trobam 128 homes al nivell A1 i només 191 declaren estudis de grau o llicenciatura.

Un altre indicador és el nombre de llicències per assistència a exàmens (un 67% han estat gestionades per dones) o els ajuts per a la formació (entre el personal no policíac, les dones treballadores han sol·licitat el 74% dels ajuts).

La sobrequalificació pot generar insatisfacció laboral si les expectatives de rendibilitat de la inversió en formació no es compleixen. D'aquí l'acció que afavoreix la promoció interna creuada.

### Normativa

Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de les Illes Balears  
Article 69. Modalitats de promoció interna

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
1.1. Facilitar la promoció de les treballadores amb un nivell de sobrequalificació a través de les diferents modalitats de promoció interna	1.1.1. Promoció interna creuada. Accés del personal funcionari dels cossos generals als cossos especials o a l'inrevés, del mateix grup o l'immediat superior	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Comparativa de les convocatòries de promoció interna Valoració de l'impacte de gènere

## Dimensió 2: Segregació horitzontal

La segregació horitzontal es caracteritza per una concentració de dones i homes en determinades famílies professionals i/o en determinades àrees de gestió, com a conseqüència del pes que exerceixen els rols de gènere i els processos de socialització.

La distribució per sexe del personal mostra una marcada masculinització de les àrees de Seguretat Ciutadana (el 90% són homes) i Infraestructures i Accessibilitat (el 79% són homes), i una marcada feminització d'altres com Benestar i Drets Socials (el 82% són dones) i Igualtat, Joventut i Drets Cívics (el 77% són dones). Les primeres són àrees vinculades a rols professionals tradicionalment masculins i a estereotips de gènere associats als homes, com el risc, l'autoritat o les destreses tècniques. En canvi corresponen a les àrees feminitzades les competències sobre les polítiques socials i, per tant, dedicades a la cura i l'atenció a les persones.

La percepció d'allunyament de les dones de professions relacionades amb valors com la competitivitat, l'autoritat o el risc no justifica per si sola la presència hegemònica masculina a l'Àrea de Seguretat Ciutadana. Tampoc es pot pensar que es tracta d'un fenomen generacional que tendirà a diluir-se, ja que no s'hi observa cap indicador de canvi de la tendència. En els darrers 10 anys, només s'han incorporat a l'Àrea de Seguretat Ciutadana 5 dones i, en canvi, ho han fet 89 homes.

Les actuacions del Pla no revertiran la tendència a curt termini, però sí que aspiren a incentivar la presència de dones a serveis altament masculinitzats, amb accions envers el reclutament femení. El Pla inclou una revisió amb perspectiva de gènere de les proves selectives i mesures d'acció positiva, com les clàusules de desempat o les quotes d'accés als cossos policíacs, mesura prevista la Llei de coordinació de les policies locals.

## Normativa

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 51. Criteris d'actuació de les administracions públiques

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 4. Representació equilibrada de dones i homes

Article 35.2. Igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació

Article 43.4.a. Ocupació en el sector públic... Regulació de processos selectius

Llei 11/2017, de 20 de desembre, de modificació de la Llei 4/2013, de 17 de juliol, de coordinació de les policies locals de les Illes Balears

Article 56. Mesures de foment de la igualtat en l'ocupació pública

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
2.1. Fomentar l'accés de les dones a plantilles amb major presència masculina (més del 60%)	2.1.1. Incloure en les convocatòries/bases dels processos selectius un paràgraf que determini el % de representació de cada gènere en el sector de la plantilla afectat	Mesura interna	RH Àrea de Funció Pública RH Seguretat Ciutadana	Nre. de convocatòries amb referència a la segregació horitzontal/total de convocatòries
	2.1.2. Incloure en les bases dels processos selectius, que afectin plantilles amb una presència masculina superior al 60%; pertànyer al gènere femení com a primera clàusula de desempat	Personal que concorri a processos selectius per a llocs de feina amb una destacada o hegemònica presència desequilibrada	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Nre. de processos selectius en què s'han previst els criteris de desempat/total de processos selectius Aplicació dels criteris de desempat
	2.1.3. Revisió de les proves selectives i introducció de criteris sense biaix de gènere: audicions cegues, proves físiques de resistència i força adequades a les diferències de gènere i altres mesures que es determinin	Homes i dones que concorrin a processos selectius	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	100% de convocatòries amb criteris revisats Mesures introduïdes 100% de convocatòries de la Banda de Música amb audicions cegues 100% de les convocatòries amb proves físiques ajustades

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
2.2. Promoure l'accés i promoció de les dones a col·lectius professionals amb una hegemonia presència masculina	2.2.1. Difusió de les convocatòries d'ocupació pública i de les alternatives professionals per al cos policíac, de bombers/res i d'altres col·lectius masculinitzats a través de xerrades, jornades de portes obertes...	Dones en situació de desocupació o millora de l'ocupabilitat	RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Nre. i tipologia d'accions realitzades Grau de participació a les activitats de difusió
	2.2.2. Aplicació de criteris per a assegurar la participació de dones en presentacions, accions formatives, activitats educatives del PalmaEduca...	Personal del cos policíac i de bombers/res /personal tècnic de l'Àrea d'Infraestructures/ Banda de Música	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana Àrea d'Infraestructures Àrea de Cultura	Documental: criteris definits Valoració qualitativa de les mesures aplicades
	2.2.3. Aplicar la reserva de quota d'accés màxima per a dones que permet la Llei de coordinació de policies en totes les convocatòries d'accés al cos policíac: el 40% de les places o els llocs convocats	Homes i dones que concorrin a processos selectius	RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Impacte de gènere de la mesura (concurrència i resultat)
	2.2.4. Reserva d'un 50% de les places de personal d'oficis a torn lliure	Homes i dones que concorrin a processos selectius	RH Àrea de Funció Pública	Reserva aprovada i aplicada Impacte de gènere de la mesura (concurrència i resultat)
	2.2.5. Instar el Govern de les Illes Balears que revisi els sistemes d'accés al cos de bombers/res per a fomentar la participació de dones		RH Àrea de Funció Pública	

### Dimensió 3: Segregació vertical

La segregació vertical de l'ocupació s'entén com la distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats, en què, generalment, les dones es concentren en llocs de feina de menor responsabilitat.

La infrarepresentació de les dones a l'Àrea de Seguretat Ciutadana es reproduïx en l'accés a llocs de responsabilitats. D'un total de 162 places de cap, les dones només han accedit a 7, que en termes relatius suposa un 4%, i majoritàriament es tracta d'oficials de policia. Quant a la resta d'àrees, si bé es dona una presència equilibrada de dones i homes en places de cap, el percentatge de dones (56%) és inferior al de la composició femenina de la plantilla (60%). L'anàlisi per sexe també demostra diferències: un 19% de les dones han accedit a una plaça de responsabilitat, davant el 23% dels homes.

Si bé les dones han accedit a totes les modalitats de cap, la promoció interna vertical pot justificar la sobrerepresentació de les dones a les places de cap de negociat (74% de dones) i cap de sector (63% de dones) per la concentració femenina a l'escala administrativa i en places de treballador o treballadora social.

A l'Ajuntament de Palma, el procediment de lliure designació afecta només un 3% del funcionariat; atesa, però, l'apreciació de discrecionalitat que suposa aquest procediment de provisió de places, és rellevant destacar com el 68,5% dels llocs de lliure designació estan assignats a homes, i només un 31,5% a dones.

### Normativa

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 60.2 Accions positives a la formació

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 25. Capacitació del personal al servei de les administracions públiques



Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
3.1. Afavorir l'apoderament de les dones i la promoció a llocs de responsabilitats	3.1.1. Reserva d'un 50% de les places per a dones als cursos sobre habilitats directives	Dones treballadores	EMF	Mesura aprovada i aplicada al Pla de formació Grau d'ocupació dels cursos per gènere
	3.1.2. Tallers d'apoderament per a dones i tallers de noves masculinitats per a homes	Dones treballadores Homes treballadors	EMF	Nre. i tipologia d'accions formatives Grau de participació (gènere, àrea, categoria professional) Hores de formació realitzades/previstes

## Dimensió 4: Promoció

El Pla d'igualtat recull la consideració estratègica de la formació. D'una banda aposta per l'obligatorietat de la formació en matèria de gènere, com a garantia per a aplicar la transversalització de gènere a totes les polítiques municipals. I de l'altra, el Pla vincula la formació en gènere a la promoció, com a requisit per a optar al reconeixement de la carrera professional i a l'avaluació de l'acompliment. Aquestes accions estratègiques pretenen atorgar centralitat a la igualtat de gènere, massa sovint arraconada a la perifèria de les polítiques públiques.

Pel que fa a l'accés, el Pla determina que tots els processos selectius han d'incorporar als temaris de les convocatòries com a mínim dos temes en matèria de gènere. Es trasllada i concreta la normativa autonòmica sobre la capacitat del personal.

### Normativa

Llei orgànica 3/200, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 61. Formació per a la igualtat

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 25.4. Capacitació del personal al servei de les administracions públiques

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
4.1. Valorar la formació en gènere en l'accés i la promoció	4.1.1. Incloure la formació en gènere com a requisit per a optar al reconeixement de la carrera professional i a l'avaluació de l'acompliment	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Documental: mesura aprovada
	4.1.2. Sol·licitud a la CAIB perquè la formació en període de pràctiques de bombers/res i policies locals incorpori formació en gènere	Cos de bombers i bombers	RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Documental: sol·licitud cursada Canvis introduïts
	4.1.3. Inclusió com a mínim de dos temes referents al gènere, la igualtat o la prevenció de la violència masclista als temaris de les convocatòries de selecció	Mesura interna	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	100% de les convocatòries amb temari d'igualtat de gènere

## Dimensió 5: Bretxa salarial

Ens referim a la bretxa salarial per a indicar la diferència percentual entre els sous mitjans dels treballadors i els sous mitjans de les treballadores. Segons dades de 2016, a l'Ajuntament de Palma les diferències eren de 5.966 euros a favor dels homes. Per tant, la bretxa salarial és de 15 punts percentuals, atès que els homes cobren de mitjana un 15% més que les dones.

A l'anàlisi de les bretxes salarials segons el grup professional, també s'hi observen diferències destacables. Així com la bretxa salarial és reduïda entre els col·lectius que pertanyen als grups A1 i AP, 7 punts percentuals, és especialment significativa en el C2, en què els homes perceben 11.280 euros més que les dones de la mateixa categoria, diferència de 30 punts percentuals. Els grups A2 i C1 registren bretxes salarials a favor dels homes semblants, 12 i 13 punts percentuals respectivament.

Els treballadors són majoria entre el personal amb uns ingressos superiors als 30.000 euros (56% dels homes i 23% de les dones) i s'accentua en el tram comprès entre els 40.000 i els 50.000 euros, amb un bretxa de gènere a favor dels homes de 60 punts percentuals.

Les desigualtats salarials també es reproduïxen d'igual manera en els complements salarials, sobretot en el complement específic, en què la presència masculina és superior a tots els trams, excepte en el de menor quantia.

Les variables que afecten els salaris són les mateixes en els homes que en les dones, però no els afecten d'igual manera. L'ocupació majoritària de les dones en llocs de feina amb jornades laborals de menor durada, l'impacte de les hores extraordinàries, la feminització de les reduccions de jornada o la segregació vertical expliquen, entre d'altres, les diferències salarials.

## Normativa

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 14.2. Criteris generals d'actuació dels poders públics

Article 63. Avaluació sobre la igualtat a l'ocupació pública

Article 44. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 5. Perspectiva de gènere i avaluació de l'impacte de gènere

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
5.1. Visibilitzar la bretxa salarial de gènere	5.1.1. Publicació anual a les intranets i el web municipals de la taula retributiva de tots els llocs de feina, classificats per grups i amb indicació del gènere de les persones que l'ocupen	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciudadana	Documental: publicació realitzada Nre. de descàrregues i consultes
	5.1.2. Publicació anual a les intranets i el web municipals dels serveis extraordinaris classificats per grups i gènere	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciudadana	Documental: publicació realitzada Nre. de descàrregues i consultes
5.2. Incentivar els conceptes retributius no vinculats a la disponibilitat de temps ni a valors culturals marcats pels estereotips de gènere	5.2.1. Incorporació de la perspectiva de gènere en la valoració de l'acord de productivitat variable	Mesura interna	Comissió negociadora	Documental: acord de productivitat modificat Mesures amb perspectiva de gènere introduïdes
	5.2.2. Justificació motivada de les autoritzacions d'ampliació de la jornada laboral valorant l'impacte de gènere	Personal sol·licitant d'ampliació de jornada	RH Àrea de Funció Pública	Nre. d'ampliacions de jornada concedides/sol·licitades (gènere i àrea) Motius de la denegació (gènere i àrea)
5.3. Aprofundir en les causes que generen bretxa salarial	5.3.1. Actualització de la diagnosi quantitativa amb nous indicadors relatius a la bretxa salarial	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciudadana	Documental. Diagnosi actualitzada Resultats de la Diagnosi
	5.3.2. Diagnosi qualitativa. Indicadors sobre la disponibilitat de realitzar hores extraordinàries i preferència del sistema compensatori (remuneració/compensació horària)	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciudadana	Documental. Diagnosi realitzada/Indicadors relatius a hores extraordinàries incorporats Resultats de la Diagnosi

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
5.4. Reduir i minimitzar l'impacte de gènere del gaudi d'hores extraordinàries	5.4.1. Revisió i modificació, si s'escau, de la Instrucció que regula les hores extraordinàries per a introduir la perspectiva de gènere	Tot el personal municipal excepte el de l'Àrea de Seguretat Ciutadana	RH Àrea de Funció Pública	Documental: Instrucció revisada Reducció del nre. d'hores extraordinàries Reducció de la bretxa de gènere Mesures correctores
	5.4.2. Negociació i aprovació d'instrucció específica per als cossos policíacs i de bombers/res sense que la realització d'hores extraordinàries no penalitzi el personal acollit a la jornada de conciliació	Tot el personal de l'Ajuntament de l'Àrea de Seguretat ciutadana	RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Documental: Instrucció aprovada Mesures correctores
5.5. Minimitzar els impactes salarials del personal policíac acollit al Pla Concilia	5.5.1. Resposta obligatòria en un termini màxim de 10 dies	Personal policíac	RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Mitjana de dies de resposta Percentatge de respostes en el termini fixat
	5.5.2. Determinació d'un percentatge mínim del 25% de llocs de feina per unitat compatibles amb el Pla Concilia	Personal policíac	RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Percentatge total de llocs de feina compatibles Pla Concilia/ total de llocs de feina Percentatge de llocs de feina per unitats compatibles Pla Concilia/total d'unitat

## 6.3. GESTIÓ DEL TEMPS

Dimensió	Objectiu
1. Durada de la jornada	1.1. Minimitzar l'impacte de gènere del gaudi de jornades reduïdes
2. Conciliació	2.1. Promoure una major corresponsabilitat en la cura d'infants i persones dependents
	2.2. Aprovar un nou acord de conciliació del temps professional, familiar i personal
3. Organització del temps de treball. Teletreball	3.1. Incrementar l'ús del teletreball
4. Organització del temps de treball. Formació	4.1. Incentivar la formació compatible amb la gestió del temps personal i familiar

## Dimensió 1: Durada de la jornada

També a l'Ajuntament de Palma, els treballadors mostren una major disponibilitat a allargar la jornada; les treballadores, en canvi, tendeixen a fer un major ús de les reduccions i de les mesures vinculades a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Des de 2007 s'ha detectat com la proporció d'homes que fa ús d'una reducció de jornada s'ha incrementat (un 6% el 2007 i, un 34%, el 2017), encara que a mida que la durada de la reducció s'incrementa, també ho fa la bretxa de gènere: el 64% d'homes redueixen 1 hora, i només el 16% de les dones; el 76% de dones tenen reducció d'1 i 9 hores. S'ha de tenir en compte que la reducció d'una hora motivada per la cura d'un infant menor d'un any no genera cap impacte a les retribucions salarials.

Sense menystenir el dret a gaudir d'una reducció del temps de treball, el Pla d'acció posa l'èmfasi a visibilitzar l'impacte en les trajectòries professionals de les dones. El Pla també recull l'impacte de la reducció a la resta de la plantilla, més quan es tracta d'unitats de treball altament feminitzades, i s'arbitren mecanismes, com l'informe d'ajustament de càrrega de treball, per a minvar les repercussions en la qualitat de l'ocupació.

### Normativa

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 44. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 5. Perspectiva de gènere i avaluació de l'impacte de gènere



Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
1.1. Minimitzar l'impacte de gènere del gaudi de jornades reduïdes	1.1.1. Incloure en els formularis de sol·licitud text informatiu de les diferències de gènere en la reducció de jornada i del seu impacte en la carrera professional	Mesura interna	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Documental: formularis revisats
	1.1.2. Afegir a les autoritzacions de jornada reduïda un informe d'ajustament de càrrega de feina (que serà obligatori a partir de 3 hores diàries de reducció)	El personal amb jornada reduïda	Totes les àrees	Nre. d'informes emesos respecte del total de sol·licituds de jornada reduïda (àrea i gènere del o de la sol·licitant)
	1.1.3. Elaborar un estudi/proposta de mesures per a compensar l'impacte que les reduccions de jornada té en la resta de plantilla i en el servei a la ciutadania	Mesura interna	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Documental: estudi realitzat

## Dimensió 2: Conciliació

En matèria de gènere, l'aprovació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal de l'Ajuntament de Palma va suposar un clar avanç dels drets de conciliació sobretot per la flexibilitat que comporta l'horari de conciliació laboral, personal i familiar (H7). Constitueix una mostra de l'alta feminització de la cura precisament l'ús de l'horari de conciliació (77% de dones i 23% d'homes). Aquesta diferència de 54 punts percentuals està molt per sobre de la representació femenina a la plantilla municipal (60%).

Pel que fa a les llicències i els permisos i, en relació amb 2007, la Diagnosi ha detectat una major corresponsabilitat dels homes en el moment del naixement d'un fill o una filla (permís per part, permís per lactància). En canvi, els permisos per acompanyaments a serveis sanitaris o per tenir cura d'un familiar són gestionats majoritàriament per dones, com també ho són les excedències per aquest motiu (100% de dones).

Les accions del Pla van encaminades d'una banda a promoure una major corresponsabilitat en les tasques de cura i, de l'altra, a revisar els drets de conciliació del temps personal, familiar i laboral per a ajustar-los a les necessitats de la plantilla i als canvis sociodemogràfics. Tal com s'ha recollit àmpliament al Comitè d'Igualtat, els drets de conciliació no poden ser exercits per la totalitat de la plantilla sense que impliqui repercussions en la promoció i retribució. Conseqüentment, la negociació d'un nou Pla de conciliació ha d'atendre de manera prioritària aquests impactes negatius.

### Normativa:

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 44. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Article 61.1. Formació per a la igualtat

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 54. Conciliació en l'ocupació pública

Article 5. Perspectiva de gènere i avaluació de l'impacte de gènere

Acord regulador de les condicions de treball del personal de l'Ajuntament de Palma. Pla de mesures de conciliació (2014)

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
2.1. Promoure una major corresponsabilitat en la cura d'infants i persones dependents	2.1.1. Campanya de sensibilització per a un repartiment més equitatiu de les tasques de cura	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Campanya realitzada Percentatge de reducció de la bretxa de gènere en l'ús de l'horari H7, llicències i permisos
	2.1.2. Campanya de sensibilització vers la feminització de la cura	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Campanya realitzada Percentatge de reducció de la bretxa de gènere en l'ús de l'horari H7, llicències i permisos
	2.1.3. Inclusió transversal a la formació de continguts relatius a la corresponsabilitat en les tasques de cura	Tot el personal	EMF	Accions formatives realitzades amb continguts vinculats a la corresponsabilitat Hores de formació/hores total Grau de participació a les activitats formatives (gènere, àrea, categoria professional)
	2.1.4. Detecció de les necessitats de conciliació de la vida laboral i familiar: recursos per a la cura de fills i filles i persones depenents	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Documental: Diagnosi qualitativa Resultats de la Diagnosi

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
2.2. Aprovar un nou acord de conciliació del temps professional, familiar i personal	2.2.1. Revisió dels drets de gaudi de l'horari H7 per raó de malaltia greu i dependència i ampliació del dret per cura d'ascendents majors de 80 anys	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Documental: acord adoptat
	2.2.2. Extensió del gaudi de l'H7 a caps de setmana i festius	Personal de l'Àrea de Seguretat Ciutadana	RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Documental: acord adoptat
	2.2.3. Valoració prèvia d'impacte de gènere i correcció de les mesures que generin desigualtat	Mesura interna	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Documental: informe d'impacte de gènere amb valoració positiva
	2.2.4. Divulgació de totes les mesures vinculades a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Document accessible i de fàcil lectura	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Document redactat amb criteris d'accessibilitat Nre. i tipologia d'accions de divulgació Nre. de consultes fetes a la Intranet
	2.2.5. Divulgació de recursos socials per a la cura de fills i filles i de persones dependents	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Document redactat amb criteris d'accessibilitat Nre. i tipologia d'accions de divulgació Nre. de consultes fetes a la Intranet

### **Dimensió 3: Organització del temps de treball. Teletreball**

El personal de l'Ajuntament de Palma es pot acollir a un programa de teletreball. Aquest programa permet prestar serveis fins a un 80% de la jornada de treball, en còmput setmanal, fora del seu centre de treball. Entre d'altres requisits, les persones aspirants han de tenir cura de familiars fins el 2n grau de consanguinitat o afinitat. A través del Pla d'igualtat es pretén incentivar aquesta mesura, fins ara amb escassa implantació.

#### **Normativa**

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 44. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 54. Conciliació en l'ocupació pública

Acord regulador de les condicions de treball del personal de l'Ajuntament de Palma. Pla de teletreball

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
3.1. Incrementar l'ús del teletreball	3.1.1. Informe d'anàlisi del Pla de teletreball amb propostes de millora	Mesura interna	Comissió de seguiment del Pla de teletreball	Nre. de persones que ha realitzat la formació/ acollides al Pla de teletreball Increment del % de persones acollides al Pla de teletreball Informe realitzat
	3.1.2. Revisió de l'RLT per a identificar llocs de feina compatibles amb el teletreball	Tot el personal	Totes les àrees RH Àrea de Funció Pública	Nre. de llocs de feina aptes per al Pla de teletreball Increment del % de llocs de feina per àrees/ total
	3.1.3. Difusió i foment del teletreball	Tot el personal	RH Àrea de Funció Pública Comissió de Seguiment del Pla de tletreball	Accions de difusió

## Dimensió 4: Organització del temps de treball. Formació

La formació és un element clau per al desenvolupament de la carrera professional per la qual cosa no pot quedar al marge del desplegament de l'administració electrònica. El Pla d'igualtat incideix a incrementar la modalitat de formació en línia entre l'oferta de l'Escola Municipal de Formació, revisant el model actual per a corregir-ne les disfuncions i afavorir una major autonomia en la gestió del temps.

La Diagnosi ha recollit la sobrequalificació de les treballadores, de manera que no s'aprecien barreres de gènere en l'accés. Ara bé, sigui a través de la detecció de necessitats formatives o d'una diagnosi qualitativa, cal interpel·lar el personal per a conèixer quins costos personals i/o familiars comporta la millora de les seves competències professionals. Segons dades de la Diagnosi un 78% de la plantilla té responsabilitats d'atenció a familiars. A més de les responsabilitats familiars, una altra dada per a tenir en compte és que un 34% del personal no té la residència a Palma.

### Normativa:

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 44. Els drets de conciliació de la vida personal i familiar

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 54. Conciliació en l'ocupació pública

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
4.1. Incentivar la formació compatible amb la gestió del temps personal i familiar	4.1.1. Augment de la programació de formació en línia i en horari laboral al Pla de formació municipal respecte de 2018	Tot el personal	EMF	Nre. d'hores de formació en línia/total Percentatge d'increment respecte del Pla de formació 2018 Nivell de participació del personal a la formació en línia i/o en horari laboral (gènere, àrea, categoria professional)
	4.1.2. Potenciació dels recursos d'autoformació. Biblioteca Virtual	Tot el personal	EMF	Recursos disponibles Increment del % respecte del Pla de formació 2018 Accions realitzades de promoció Grau d'ús
	4.1.3. Revisió de la modalitat formativa en línia per a eliminar l'obligatorietat de connexió horària	Tot el personal	EMF	Mesures correctores aplicades/proposades



## 6.4. SALUT LABORAL

Dimensió	Objectiu
1. Drets de maternitat i lactància	1.1. Garantir la protecció efectiva dels drets vinculats a la maternitat i la lactància
2. Assetjament sexual	2.1. Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe
	2.2. Garantir la protecció efectiva del personal que ha patit assetjament sexual o per raó de sexe
3. Drets laborals de les funcionàries víctimes de violència de gènere	3.1. Garantir la protecció efectiva dels drets laborals de les funcionàries víctimes de violència de gènere
4. Clima laboral	4.1. Incorporar la perspectiva de gènere a les avaluacions de riscos laborals

## Dimensió 1: Drets de maternitat i lactància

Tota la normativa en matèria laboral recull la protecció de la salut reproductiva i protegeix específicament les treballadores embarassades o les que es troben en període de lactància natural. Fer efectius els drets de maternitat i lactància, sense que repercuteixi negativament en les dones, comporta una correcta avaluació dels riscos laborals. La protecció no pot tenir un caràcter genèric; s'han d'adoptar les mesures necessàries per a evitar qualsevol exposició que suposi un risc per a la salut i fer-ho de manera sistemàtica. D'aquí que el Pla preveu la revisió del protocol i l'actualització de la relació de llocs de feina. A més de la identificació dels riscos per a la salut de les dones durant el període d'embaràs s'ha de considerar el benestar de la treballadora.

### Normativa

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 8. Discriminació per embaràs o maternitat

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 45.2. Seguretat i salut laboral

Article 5. Perspectiva de gènere i avaluació de l'impacte de gènere

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
1.1. Garantir la protecció efectiva dels drets vinculats a la maternitat i la lactància	1.1 1. Revisió i modificació, si s'escau, del procediment sobre maternitat i lactància	Dones treballadores en situació de maternitat i lactància	Servei de Prevenció de Riscs Laborals (SPRL) RH Àrea de Seguretat Ciutadana RH Àrea de Funció Pública	Dones que han sol·licitat adaptació i/o canvi de lloc de feina Nre. d'adaptacions concedides per àrea Protocol revisat Modificacions introduïdes
	1.1 2. Revisar els procediments d'adaptació dels llocs, per a assegurar que si es produeix un canvi no generi impactes negatius	Dones treballadores en situació de maternitat i lactància	Servei de Prevenció de riscos laborals (SPRL). RH Àrea de Seguretat Ciutadana RH Àrea de Funció Pública	Documental: Instrucció aprovada
	1.1 3. Mesures específiques per nivell professional, amb esment especial al vestuari dels cossos de policia i bombers/res	Dones treballadores en situació de maternitat i lactància	RH Àrea de Seguretat Ciutadana Servei de Prevenció de Riscs Laborals (SPRL)	Mesures aprovades
	1.1 4. Revisió de la relació de llocs de feina per a definir quins serien susceptibles d'adaptació per a la protecció dels drets de maternitat i lactància, per àrees/unitats	Dones treballadores en situació de maternitat i lactància	Servei de Prevenció de Riscs Laborals (SPRL) RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Llocs de feina adaptats

## Dimensió 2: Assetjament sexual

L'assetjament sexual o per raó de sexe és un dels conflictes més importants que es poden donar en l'àmbit laboral i que constitueixen un element de risc per a la salut i una manifestació de discriminació.

Des de 2007, l'Ajuntament de Palma disposa d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, i d'un protocol d'assetjament psicològic. Aquests protocols s'han actualitzat el 2017, fruit d'una reflexió del col·lectiu de psicòlegs i psicòlogues municipals. El protocol és l'eina més important per a treballar la prevenció de l'assetjament a través de tres línies de treball: la detecció primerenca dels factors psicosocials i organitzatius que el puguin generar, l'adopció de mesures preventives i correctores adequades, i la informació i la formació de tot el personal de l'Ajuntament amb la finalitat que un major coneixement d'aquestes conductes ajudi a prevenir-les.

La contractació de personal especialista té la finalitat de garantir la protecció efectiva de qui ha patit un assetjament sexual o per raó de sexe. Segons les dades disponibles, les dones funcionàries han iniciat dos dels tres expedients com a denunciants; en tres ocasions, han estat denunciades.

### Normativa

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Article 62. Protocol d'actuació davant els assetjaments sexual i per raó de sexe

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 46. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
2.1. Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe	2.1.1. Accions de sensibilització entre el personal del que suposa un entorn lliure d'assetjament sexual	Tot el personal	Servei de Riscs Laborals RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Accions realitzades/planificades Tipologia d'accions Grau de participació de la plantilla (gènere, àrea, categoria professional)
	2.1.2. Difusió del protocol a través de presentacions, tramesa digital, dispositius a les intranets municipals...	Tot el personal	Servei de Riscs Laborals RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Accions realitzades/planificades Tipologia d'accions
	2.1.3. Presentació del protocol i el procediment amb criteris d'accessibilitat i fàcil lectura	Tot el personal	Servei de Riscs Laborals RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Nre. d'accessos anuals i descàrregues (indicador de referència, 10% d'accessos del personal)
	2.1.4. Accions formatives per a tot el personal	Tot el personal	EMF	Nre. de cursos realitzats Nre. d'hores de formació Grau de participació del personal (gènere, àrea, categoria professional). Indicador de referència 500 treballadors/res
	2.1.5. Accions formatives específiques per al personal amb responsabilitats en l'aplicació del protocol	Personal del Servei de Riscs Laborals Psicòlegs/lògues del torn voluntari delegats/ades sindicals	EMF	Nre. de cursos Grau de participació del personal (indicador de referència, 100% del personal amb responsabilitats directes; 25% dels delegats/ades sindicals)
	2.1.6. Accions formatives en lideratge, direcció de persones, resolució de conflictes...	Caps	EMF	Nre. de cursos Grau de participació del personal (gènere i àrea)

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
2.2. Garantir la protecció efectiva del personal que ha patit assetjament sexual o per raó de sexe	2.2.1. Aplicació del protocol per a garantir el respecte a les persones, la confidencialitat, la diligència, l'audiència imparcial i el tractament just, i la restitució de les víctimes	Tot el personal	Servei de Riscs Laborals RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Nre. de consultes ateses Nre. d'expedients iniciats/resolts Tipologia de conductes denunciades
	2.2.2. Revisió i avaluació anual		Servei de Riscs Laborals RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Resultats de l'avaluació Publicació de l'avaluació
	2.2.3. Designar un tècnic o una tècnica responsable per a impulsar els expedients d'assetjament. Creació de la figura del psicòleg o la psicòloga del Servei d'RH	Tot el personal	Servei de Riscs Laborals RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Designació realitzada

### **Dimensió 3: Drets laborals de les funcionàries víctimes de violència de gènere**

La Diagnosi no detecta situacions de violència de gènere entre les funcionàries de l'Ajuntament de Palma. Es desconeix si aquesta dada és atribuïble a l'absència de casos o a l'absència de procediments que regulin l'accés de les víctimes als drets laborals reconeguts a la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i a l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

L'abast i la magnitud de la violència de gènere indiquen que les treballadores municipals no resten al marge de la violència masclista, o així s'ha de deduir de l'increment dels delictes ingressats, de les denúncies, de les ordres de protecció emeses o de la diversitat de perfils de les dones ateses en els serveis d'atenció a la violència de gènere.

Quan el Pla d'igualtat atorga centralitat a la violència de gènere, reconeix que no es tracta d'un problema individual, sinó d'una conseqüència d'una violència estructural cap a les dones. El Pla va més enllà de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris i les funcionàries, del personal eventual i dels òrgans directius de l'Ajuntament de Palma, des que promou un conveni de mobilitat entre les administracions que pugui fer efectiu el dret a la mobilitat.

#### **Normativa**

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 14.6. Criteris generals d'actuació dels poders públics

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere

Article 24. Àmbits dels drets

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

Article 49. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
3.1. Garantir la protecció efectiva dels drets laborals de les funcionàries víctimes de violència de gènere	3.1.1. Difusió dels drets laborals de les funcionàries víctimes de violència de gènere.	Dones treballadores	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Nre. i tipologia d'accions de difusió realitzades Nre. de sol·licituds efectuades/aprovades de reducció o reordenació del temps de treball, de mobilitat geogràfica de centre de feina d'excedència
	3.1.2 Aprovació d'un procediment d'actuació per violència de gènere	Dones treballadores	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Procediment aprovat
	3.1.3. Conveni de mobilitat entre administracions	Dones treballadores	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Conveni aprovat Nre. de canvis realitzats/sol·licitats entre administracions
	3.1.4. Mesures per a garantir la confidencialitat dels procediments	Dones treballadores	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Mesures aprovades



## Dimensió 4: Clima laboral

L'existència d'un bon clima laboral és clau per a totes les organitzacions, i un bon clima laboral és aquell que està exempt de masclisme. La prevenció de riscos laborals va quedar al marge del Diagnòstic d'igualtat del personal, entre d'altres raons per la manca de desagregació de dades del sistema de registre. Amb aquesta acció el Pla pretén pal·liar aquest dèficit i fer una primera passa perquè la perspectiva de gènere s'integri en tots els àmbits de l'ocupació pública, també el de la salut laboral.

### Normativa

Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals. Capítol II

Article. 5. Objectius de la política

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 45.1 Seguretat i salut laboral

Objectiu	Acció	Col·lectiu destinatari	Servei responsable	Indicador
4.1. Incorporar la perspectiva de gènere a les avaluacions de riscos laborals	4.1.1. Introduir la perspectiva de gènere a les normes, les instruccions i els procediments relatius a la salut laboral física i psicosocial	Mesura interna	RH Àrea de Funció Pública RH Àrea de Seguretat Ciutadana	Nre. de procediments, normes i instruccions revisades/total