

I Pla d'igualtat d'oportunitats

Consell  d'Eivissa

ÍNDEX:

0.- Introducció.

1.- Principis d'actuació.

2.- Resultats del diagnòstic.

3.- Objectiu general del Pla.

4.- Objectius específics i pràctiques: accions.

5.- Sistema de seguiment i avaluació.

6.- Calendari.

7.- Signatura, lloc i data.

ANNEX 1. Qüestionari intern sobre igualtat d'oportunitats

ANNEX 2. Qüestionari extern sobre igualtat d'oportunitats

0.- Introducció

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovat per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En aquest mateix àmbit és procedent evocar els avanços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la Conferència mundial per a l'examen i l'avaluació dels assoliments del decenni de les Nacions Unides per a la dona: igualtat, desenvolupament i pau, el 1985 a Nairobi, i la Quarta conferència mundial sobre la dona, celebrada a Beijing el 1995.

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental en la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre uns i els altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i les accions de la Unió Europea i els seus integrants.

Dins l'ordenament jurídic espanyol es reconeix i es regula el dret a la igualtat entre homes i dones en diferents texts legals, i s'ha creat una llei específica en aquest sentit, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquesta llei presta especial atenció a la correcció de la desigualtat en l'àmbit específic de les relacions laborals, i declarant, al seu article 45, l'obligatorietat de redacció d'un Pla d'igualtat a les empreses de més de 250 treballadors i treballadores.

Estableix, a més, el contingut dels plans d'igualtat i els defineix com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver realitzat un diagnòstic de la situació, destinats a assolir la igualtat d'oportunitats i de tracte a l'empresa.

El Consell Insular d'Eivissa ha assolit el compromís de portar a terme la redacció d'aquest Pla d'igualtat d'oportunitats en compliment de l'esmentada llei, la qual estableix al seu títol preliminar que "les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures".

S'ha de destacar que aquesta recent llei fou aprovada davant la necessitat de "fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, particularment mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seua circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural, per a, en desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, assolir una societat més democràtica, més justa i més solidària".

Així mateix, en el seu article 2 aquesta llei "estableix principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir en els sectors públic i privat tota forma de discriminació per raó de sexe."

Per possibilitar uns objectius assumibles, que garanteixin el seu compliment efectiu i el seu desenvolupament, el Consell d'Eivissa parteix d'un enfocament realista i per això neix amb la vocació i el compromís de la màxima Institució insular d'involucrar tots els sectors de la societat, la comunitat educativa i particularment els mitjans de comunicació, com a principals formadors d'opinió i eficaços aliats, a corresponsabilitzar-se i a posar en qüestió els estereotips culturals que legitimen conductes discriminatòries a la nostra societat i que contravenen l'esperit i el principi

d'igualtat de la Constitució Espanyola, ja sigui per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Un Pla que no només obeeix a un mandat legal, sinó que parteix del compromís d'avenç i de progrés social per a la nostra illa.

Una societat que, els darrers anys, ha sabut assolir i transmetre uns nivells de progrés econòmic i educatiu acceptables i que ara afronta el repte de definir l'avenç social que volem transmetre a dones i homes de les generacions que ens succeeixin.

Es tracta d'un Pla realista, amb uns objectius clars i assumibles. El nostre compromís és real, entenem la igualtat com la via per tenir una millor qualitat de vida i una millor comprensió de que les desigualtats separen.

Els eivissencs i eivissenques ens reclamen accions encaminades a eliminar les diferències i fomentar el compromís entre homes i dones per avançar al camí sense tornada, cap a una societat més justa i igualitària.

Aquest primer Pla és el primer pas cap a aquella societat que no és futur, sinó una realitat necessària per a aconseguir la plena satisfacció en tots els àmbits de la vida de la nostra ciutadania.

Vull agrair a totes les persones que han participat en la redacció d'aquest Pla perquè sense el seu compromís i implicació no hagués estat possible.

Patricia Abascal Jimenez
Consellera de Política Social i Sanitària

1.- Principis d'actuació

a) Compromís

amb la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació, amb la creença ferma que és l'única via per aconseguir una societat més justa i humanitzada.

b) Corresponsabilitat

de tots els agents socials, econòmics i polítics per assolir la plena implantació d'aquest Pla.

c) Transversalitat

com a concepte clau per incorporar la perspectiva de gènere a totes aquelles polítiques públiques que permetin treballar en la consecució real i efectiva de la igualtat i la no-discriminació.

d) Realisme

perquè només des d'una visió realista de la situació es poden definir uns objectius assolibles, que garanteixin el compliment efectiu d'aquest Pla.

2.- Diagnòstic de la situació actual de la dona a Eivissa i la situació interna al Consell Insular (segons dades recollides en el moment de la redacció del diagnòstic)

LA SITUACIÓ DE LA DONA A EIVISSA

Per analitzar la situació de la dona a l'illa d'Eivissa s'ha realitzat una recollida de dades estadístiques, consultant els òrgans i les institucions competents, per tal de donar la visió més àmplia possible. S'han analitzat dades de 10 àmbits diferents, entre els quals hi ha: demografia, mercat laboral, ocupació o educació.

1.- Demografia

El 2008 l'illa d'Eivissa tenia una població d'aproximadament 125.000 habitants, dels quals un 52% eren homes i un 48% en dones.

De 2001 ençà, hi ha hagut un augment significatiu de la població causat, principalment, pel fenomen de la immigració. Encara que tots dos sexes han evolucionat, la xifra de dones ha crescut molt més a poc a poc.

Respecte a l'evolució poblacional, trobam que el rang d'edat més nombrós és aquell entre 25 i 39 anys, una edat en què es comencen a tenir obligacions i càrregues familiars, que recauen principalment en les dones, i en què la vida professional o personal ha de començar a estabilitzar-se.

Fins als 64 anys, en totes les franges trobam més quantitat d'homes que de dones. A partir d'allí, però, la situació canvia. Dels 65 anys endavant la xifra de dones és superior a la dels homes, una qüestió que deixa patent que les dones viuen més temps que els homes.

2.- Mercat laboral

Al tancament de l'any 2008, la xifra de persones actives era de 47.586, entre homes i dones. L'atur se situava en 6.326 persones, tenint en compte que ha acusat un augment significatiu de 2007 a 2008. Aquest augment ha suposat un canvi en la situació de l'atur segons sexes, ja que el 2007 era majoritàriament femení i el 2008 va ser majoritàriament masculí, amb un augment de gairebé 10 punts.

S'ha de tenir en compte que l'actual situació de crisi econòmica global ha incidit en aquest sentit, ja que ha atacat especialment el sector de la construcció, un sector altament masculinitzat.

Quant al nivell d'estudis de les persones en atur, trobam que la majoria tenen estudis de la primera etapa de secundària, seguits en segon lloc pels que just han assolit estudis d'educació primària. És important destacar que les dones en situació d'atur tenen uns nivells d'estudis superiors als homes, amb la qual cosa se segueix observant que el gènere és un condicionant per trobar feina.

Pel que fa a la demanda d'ocupació, el 2008 es va tancar amb 10.689 demandants, dels quals una majoria són dones, encara que a un nivell més baix que el 2007 (causat per l'augment de l'atur masculí).

Un indicador de les desigualtats existents en la societat és la segregació horitzontal de les professions. Són els mateixos homes i dones que, amb la seua demanda d'unes ocupacions o unes altres, divideixen les professions en "masculines" i "femenines". Les ocupacions més demandades pels homes són cambrer, peó de construcció i picapedrer. Les ocupacions més demandades per les

dones són personal de neteja, dependenta i cambrera.

I aquesta desigualtat es manté en la contractació que fan les empreses, que contracten els homes per fer feines de picapedrers, cambrers i peons de la construcció, i dones com a personal de neteja, cambres i dependents.

3.- Entitats empresarials

A Eivissa existeixen diferents entitats de tipus empresarial, entre les quals trobam la PIMEEF, la CAEB, l'Associació Joves Empresaris i el servei Eivissa Crea.

En aquestes entitats i serveis els darrers anys s'ha consolidat un augment de les usuàries femenines en la consulta sobre la creació d'empreses i la formació en general.

S'ha de destacar que existeix un gran nombre de dones que volen incorporar-se al món laboral, però que a causa dels problemes que sorgeixen per trobar una feina i poder conciliar la vida laboral, familiar i personal, cerquen l'opció de l'autoocupació.

4.- Educació

A Eivissa hi ha un total de 47 centres educatius, entre centres públics, concertats i instituts de secundària, amb un total de 16.539 persones matriculades, en una proporció de 51%-49% d'homes i dones, respectivament. Els homes són majoria als cursos d'educació obligatòria, però als cicles formatius de grau superior i al batxillerat hi ha més dones.

En els cursos de formació professional, tornam a trobar les diferenciacions per gènere, de la mateixa manera que es troben a l'àmbit professional. Mentre que les dones es decanten per l'educació infantil o la gestió administrativa, els homes ho fan per la informàtica i les telecomunicacions, o pel muntatge i el manteniment d'instal·lacions de fred i calor o l'electromecànica.

Quant als centres d'educació permanent o no obligatòria com poden ser l'Escola d'Adults, l'Escola Oficial d'Idiomes, el Conservatori o l'Escola d'Arts hi ha una major proporció de dones que d'homes. En aquests centres, la proporció de dones – homes se situa en un 69% - 31%. Les dones mostren, així, davant els homes un major interès per a la formació contínua, o una major necessitat de formar-se.

La mateixa situació ens trobam a l'Extensió Universitària de les Illes Balears i la UNED d'Eivissa i Formentera, on les dones són majoria.

S'ha de destacar que, també en els estudis escollits per l'alumnat, podem detectar estudis més "feminitzats" i "masculinitzats". Les titulacions amb una tendència majoritària de dones són psicopedagogia, educació social, treball social, filosofia i les filologies i, d'altra banda, les titulacions amb una tendència majoritària d'homes són enginyeria tècnica industrial mecànica, informàtica de sistemes i informàtica de gestió.

5.- Àmbit sociosanitari

En aquest bloc s'engloben l'atenció sanitària als centres de salut, les associacions i les entitats d'atenció a les drogodependències i les associacions sociosanitàries.

És una dada molt significativa que als centres de salut existeix una demanda d'atenció molt més alta per part de les dones, de fet les dones dupliquen els homes.

Aquesta diferència pot venir donada perquè a la franja d'edat fèrtil de les dones l'atenció és molt més intensa que per als homes. A més, s'ha de tenir en compte que, amb una major esperança de

vida, hi ha més dones majors de 60 anys que homes, una edat en què l'atenció mèdica també és més habitual.

Una situació molt diferent la trobam a les entitats d'atenció a les drogodependències: tant al CAD (Centre d'Atenció a les Drogodependències) com a Projecte Home, més d'un 80% dels usuaris són homes. Es confirma així el fet que els homes realitzen conductes de risc en un nombre molt superior que les dones.

Finalment, en les associacions sociosanitàries, veiem que els professionals que hi treballen són, en la seua majoria, dones. Això pot provenir de la major conscienciació de les dones en aquests assumptes, però també de la tradicional separació dels rols, en què la dona sempre s'ha dedicat a la cura d'altres persones.

6.- Exclusió social

Als serveis socials municipals de tots els municipis, excepte Sant Joan de Labritja, són les dones qui més s'hi adrecen. Encara que el sector de demanda "dona" no ocupa en cap cas més del 10% de la demanda, són normalment les dones qui hi acudeixen acompanyant els fills o filles i en nom de la família.

Una dada significativa, a tenir en compte, es refereix a la renda mínima d'inserció, una ajuda destinada a persones sense cap tipus de recurs i dirigida a la cobertura de necessitats bàsiques. El perfil de les persones destinatàries d'aquesta prestació correspon majoritàriament a famílies monoparentals encapçalades per dones, persones en risc d'exclusió social i famílies d'origen immigrant.

De 2007 a 2008 hi ha hagut una variació important, ja que s'ha duplicat el nombre de dones perceptores, que ha passat de 15 a 36.

Un altre recurs per a l'atenció de persones en situació de risc d'exclusió social són les associacions com Càritas, Deixalles o Creu Roja, així com el Centre d'Acollida de l'Ajuntament d'Eivissa.

En gairebé tots els programes oferts per aquestes entitats, són els homes els que més hi acudeixen. Únicament a la Creu Roja l'atenció ha estat majoritària per a dones i, dins dels programes de Càritas, el servei d'acollida i orientació sociolaboral i el programa d'intermediació laboral en servei domèstic.

7.- Violència de gènere

La violència de gènere és un fenomen que constitueix una de les manifestacions més clares de la desigualtat, de la subordinació i de les relacions de poder dels homes sobre les dones.

Les xifres augmenten any rere any. El 2008, les denúncies al Jutjat d'Instrucció núm. 4 de Violència de Gènere varen superar el mig miler. D'igual manera succeeix amb les ordres de protecció. El 2008, es varen fer 291 peticions.

Aquestes són dades preocupants, però també fan referència a qüestions positives com l'augment de la confiança de les dones víctimes en les institucions, una major informació, més facilitats per a la imposició de denúncies i, en general, una major sensibilització per part de l'entorn social de les dones víctimes.

Igualment, mostren que encara hi ha un treball molt important a fer per eradicar aquesta lacra social i que ha de passar, necessàriament, per l'educació i la sensibilització de tota la societat en matèria d'igualtat.

Si ens fixam en les dades obtingudes a l'Oficina de la Dona, veim que s'han atès el 2008 un total de 513 casos, dels quals 273 són programes d'atenció a víctimes de violència de gènere (22 més que el 2007).

Les dones víctimes tenen majoritàriament entre 31 i 40 anys, seguides molt de prop per les de 18 a 30. De fet, de les dones allotjades a les llars d'acollida, gairebé la meitat tenen entre 16 i 30 anys. Aquesta és una dada molt preocupant, ja que es veu una repetició generacional dels rols tradicionals de desigualtat entre homes i dones, i dels patrons de violència, entre les persones més joves.

8.- Associacionisme

Existeixen diverses associacions de dones a l'illa d'Eivissa, entre les quals hi ha l'Associació de Dones Progressistes, ABAM (de lactància materna), Dones de Cala de Bou, Mujeres anónimas que aman demasiado, Las mujeres de Ibiza... Aquestes associacions cobreixen diverses necessitats de les dones i proposen una sèrie d'activitats entre les quals podem destacar el foment i la sensibilització en matèria d'igualtat, la formació, la teràpia i el suport en casos de violència de gènere, desenvolupament de les capacitats artístiques i culturals, etc.

El Casal de Dones és una iniciativa de l'Ajuntament d'Eivissa que té com a objectiu l'impuls i la promoció de la participació de les dones en la vida social i cultural, així com atorgar visibilitat a les aportacions de les dones. A més, és un lloc de trobada per a les dones per realitzar activitats d'oci i per fomentar la reflexió i el debat. En tres mesos s'ha atès un total de 70 persones que demanden, principalment, formació, facilitació laboral i informació sobre recursos i serveis.

Quant a les associacions sindicals, pel que fa referència a les persones afiliades, trobam que a STEI i CSI-CSIF l'àmplia majoria són dones (70-95%), a USO la majoria són dones (53%) i a CCOO i UGT la majoria són homes.

Pel que fa referència al personal d'aquestes associacions, a les tres de les quals tenim dades (UGT, USO i CCOO) hi ha més dones treballant que homes, encara que trobam que ocupen, a vegades, professions "feminitzades" com les d'administrativa, personal de neteja o secretaries de la dona. Els homes, d'una altra banda, ocupen les secretaries generals.

9.- Participació política

A Eivissa hi ha en total 104 persones com a representants polítics, dels quals el 58% són homes i el 42% dones. Tenint en compte que la Llei d'igualtat recull l'obligació d'equilibrar la participació de dones i homes a les candidatures electorals, aquesta és una dada poc significativa.

Però quan analitzam més concretament, veim que la paritat no és tan clara. Mentre en els grups de l'oposició se segueix mantenint el percentatge (i augmenta), en els equips de govern disminueix al 39-61%.

Al Consell Insular d'Eivissa la proporció homes-dones està desequilibrada, en una proporció 35%-65%. Hi ha més homes consellers i el president és un home. Les dones, en canvi, ocupen la vicepresidència primera i diverses àrees de responsabilitat.

Amb relació als cinc ajuntaments i pel que fa als equips que els governen, hem de destacar que hi ha dos ajuntaments en què no es respecten les proporcions paritàries: un és l'Ajuntament

de Sant Antoni de Portmany, amb una proporció de 3 dones i 6 homes; com a aspecte positiu, s'ha de dir que la Regidoria d'Urbanisme, tradicionalment ocupada per homes, és ocupada en aquest Ajuntament per una dona. L'altre és l'Ajuntament d'Eivissa, en què hi ha 4 dones i 8 homes. La qüestió positiva en aquest Ajuntament és que té l'única dona alcaldessa de l'illa d'Eivissa.

I com a conclusió general, veim que encara que les proporcions són paritàries, en la seua majoria tornam a trobar un patró d'àrees preferentment ocupades per dones, relacionades amb els rols de gènere que se'ls atorga socialment: cultura, festes, joventut, educació, igualtat, protocol, sanitat i polítiques socials. Aquestes àrees, a més, malgrat la seua importància, són enteses des de la societat en general com a àrees més "fàcils" o "suaus", amb menys importància que altres com urbanisme, turisme, comerç o governació, que són considerades el nucli dur de la gestió municipal.

10.- Conciliació

Tant el Consell Insular d'Eivissa com l'Ajuntament d'Eivissa han posat en marxa dues accions encaminades a millorar la conciliació familiar, laboral i personal.

El Consell Insular va realitzar un estudi dins del Departament de Política Social i Sanitària, amb l'objectiu d'implantar mesures de conciliació per aconseguir la igualtat d'oportunitats. Aquest estudi posa de manifest una sèrie de desigualtats existents i la necessitat d'implantació d'aquestes mesures.

Al 2006, l'Ajuntament d'Eivissa juntament amb la Petita i Mitjana Empresa d'Eivissa i Formentera (PIMEEF), a través de la iniciativa comunitària Equal, "Tiempo de ocio y trabajo", varen editar una "Guia per a la conciliació família, oci i treball", en la què apareixen bones pràctiques per a la conciliació a les empreses, serveis de proximitat i de suport a la ciutadania (infància, joventut, persones amb discapacitat, persones amb malaltia mental, persones majors, dones i altres) i legislació autonòmica, estatal i europea.

LA SITUACIÓ INTERNA AL CONSELL INSULAR D'EIVISSA

1.- Introducció

El Consell Insular d'Eivissa és la institució de govern de l'illa d'Eivissa i n'exerceix el govern, l'administració i la representació, la qual gaudeix d'autonomia per a la gestió dels seus propis interessos d'acord amb la Constitució, l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears i les lleis del Parlament.

En termes generals, l'actual **estructura orgànica del Consell Insular d'Eivissa** és la següent:

- Presidència
- Vicepresidència 1a
- Vicepresidència 2a
- Vicepresidència 3a
- Ple
- Comissió de Govern
- Consell Executiu
- Comissions informatives i especials

- Comissions insulars
- Junta de Portaveus
- Àrea de Presidència i Governació, la qual s'estructura en els següents departaments:
 - o Departament de Govern Corporatiu
 - o Departament de Finances Corporatives
- Àrea de Ciutadania, la qual s'estructura en els següents departaments:
 - o Departament de Política Social i Sanitària
 - o Departament de Política Educativa i Cultural
 - o Departament de Política Esportiva i Lleure
- Àrea de Medi Ambient, la qual s'estructura en els següents departaments:
 - o Departament de Política de Mobilitat i Medi Ambient
 - o Departament de Política Patrimonial i Agrícola
 - o Departament de Política Territorial i Paisatge
- Àrea d'Empresa i Treball, la qual s'estructura en els següents departaments:
 - o Departament de Política Turística
 - o Departament de Política Empresarial i Activitats

Per tal de realitzar el diagnòstic intern del Consell Insular d'Eivissa, des d'una perspectiva de gènere, s'ha dut a terme una anàlisi de la situació sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins l'entitat, analitzant aspectes qualitius i quantitius.

L'obtenció de les dades per a la posterior anàlisi ha requerit un procés de recollida d'informació a partir de l'aportació de dades des del Departament de Corporació i Comunicació (Recursos Humans) i la revisió de documents interns.

2.- Anàlisi qualitativa

Els principals documents interns de referència per fer l'anàlisi qualitativa són el Conveni col·lectiu per al personal laboral i el Pacte de condicions per al personal funcionari. S'ha extret la informació rellevant que dona una visió sobre com es té en compte la igualtat d'oportunitats a l'entitat des de diferents perspectives.

Aspectes com la cultura d'empresa, els mètodes de selecció i d'accés a l'empresa, la promoció, l'accés a la formació o la política salarial responen a criteris d'igualtat d'oportunitats, en funció de la capacitat, els mèrits i també el gènere.

A més, s'estableixen, tant al Conveni com al Pacte, una sèrie de mesures a les qual obliga la Llei com els permisos de paternitat i de maternitat, reducció de jornada per alletament, permisos per malalties greus, morts, adopcions, casaments, etc, i a més es pot gaudir de certes ajudes i bonificacions per als treballadors i treballadores.

Quant a la comunicació a l'empresa, trobam que certs documents intercalen l'ús de llenguatge sexista i no sexista. Així mateix, la recollida de dades no es preveu de manera desagregada per sexes. Aquests dos aspectes hauran de revisar-se.

Finalment, en relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tant al Conveni com al Pacte es fa referència, únicament, a les conductes d'abús d'autoritat. No s'hi estableixen, en principi, les mesures a prendre en cas d'assetjament ni s'arriba a fer una definició concreta d'aquelles conductes que es consideren assetjament sexual i per raó de sexe.

3. Anàlisi quantitativa

Les dades recollides per a aquest diagnòstic fan referència a la plantilla que conformava el Consell Insular d'Eivissa l'any 2008. En aquest sentit, podem extreure les següents conclusions:

La plantilla comptava amb un total de 637 treballadores i treballadors: 368 eren dones i 269 eren homes. Hi ha, per tant, una majoria de dones.

La major concentració de treballadores i treballadors es dona al rang d'edat de 30-45 anys. Actualment aquesta és una franja d'edat en la qual es tenen obligacions familiars de persones descendents i ascendents, que recauen, habitualment, en les dones.

Tot i haver-hi una majoria femenina entre el personal, hi ha més homes funcionaris que dones i, entre aquests, la diferència més gran es troba als funcionaris de carrera, la figura més estable dins dels diferents tipus d'ocupació pública (gairebé el 50% dels homes treballadors són funcionaris de carrera, mentre que el 38% de les dones tenen aquesta condició).

Quan la plantilla es desagrega per grups, trobam la major concentració de treballadors i treballadores al grup C2. La major diferència entre homes i dones es troba també en aquest grup, en què les dones superen àmpliament els homes. En canvi, al grup E és l'únic en què els homes superen les dones.

Si ens centram en el personal funcionari, els homes ocupen en major proporció els grups A1 i A2, mentre que les dones ocupen els grups C1 i C2.

Així, s'extreu que els homes ocupen llocs de feina permanents en major mesura que les dones i que, a més, ocupen els grups de categoria superior. Podem entendre que, si bé per accedir a l'Administració Pública s'observen els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, i en conseqüència, tant els homes com les dones accedeixen en condicions d'igualtat a un ens públic, a l'hora de proveir els llocs de treball singularitzats no s'observa l'esmentada igualtat.

D'una altra banda, trobam clarament l'existència de certes categories professionals altament feminitzades o masculinitzades. Les tres professions en què es concentra la majoria de treballadores són:

- Auxiliar administrativa
- Auxiliar infermeria
- Personal de neteja

Quant als homes, els principals oficis són:

- Bomber
- Operari d'oficis múltiples
- Zelador

De fet, hi ha certs oficis quasi completament exclusius d'un sexe o d'un altre, com poden ser el de

psicòloga, ATS, treballadora social, auxiliar d'infermeria i personal de neteja per a les dones, i bomber, mecànic, zelador i oficial/operari d'oficis múltiples per als homes.

Això demostra una clara influència dels rols que la societat, tradicionalment, atribueix a ambdós sexes.

D'igual manera, trobam departaments altament feminitzats, com el de Política Social i Sanitària, Promoció Turística i Política Educativa i Cultural, i Departaments altament masculinitzats, com són els de Mobilitat i Activitats, Política Esportiva i Lleure, i Política Patrimonial i Agrícola.

El departament on hi ha més personal funcionari és el Departament de Mobilitat i Activitats (33% del total), que és el departament més masculinitzat. A l'altre extrem, trobam que el departament amb més personal laboral contractat és el Departament de Política Social i Sanitària (43% del total), el departament en què treballen la majoria de les dones del Consell Insular. És important destacar que al departament més majoritari (el de Política Social i Sanitària) només un 8% de les persones que hi treballen són funcionàries.

Encara que només un 4% de la plantilla del Consell Insular d'Eivissa treballa a jornada parcial, casi un 71% són dones.

Les dificultats de poder conciliar la vida personal i la laboral fan accedir a les dones només als treballs a temps parcial. Aquesta situació laboral també és a causa que les dones, en un moment determinat del seu cicle vital, inclouen en el seu projecte de vida el matrimoni i la maternitat, circumstància que provoca l'abandonament del treball o la disminució de temps a la seua dedicació professional. Tanmateix, els homes també poden decidir formar una família, però a ells no els afecta al treball i molt menys a la seua dedicació professional.

Quant a l'antiguitat, trobam que més homes tenen una antiguitat superior als 20 anys. A partir d'aquell moment, però, s'observa la gradual incorporació de la dona al mercat laboral.

D'una altra banda, pel que fa a les retribucions, encara que el percentatge de persones que cobren entre 45.000 i més de 65.000 € anuals és igual, quantitativament hi ha més homes. Això xoca amb la gran diferència entre el nombre d'homes i de dones que treballen al Consell Insular, que no correspon proporcionalment.

Si prenem en consideració les baixes temporals, que coincideixen amb les mesures de conciliació, observam novament la clara separació dels rols socials. Encara que una gran majoria de treballadors i treballadores no s'ha acollit a cap mesura de conciliació, entre els que sí ho han fet en gairebé tots els casos les dones superen els homes. Així, trobam que 25 dones han demanat permisos de maternitat mentre només 8 homes han demanat permisos de paternitat, 17 dones han demanat reducció de jornada per cura dels fills o motius familiars i només 7 homes, etc. Aquesta baixa petició de mesures de conciliació per part dels homes té com a causa primària la falta d'assumpció de la corresponsabilitat dels rols tradicionals de gènere i, de forma secundària, el gran desconeixement que hi ha de les mesures de conciliació existents, així com una falta de sensibilització generalitzada.

Un altre punt important es refereix a la formació interna del Consell Insular d'Eivissa. Durant el 2008 es varen portar a terme 7 cursos de formació. En general, les dones participen més als cursos, però en trobam alguns que són exclusivament per a dones o per a homes. És el cas del curs de "Protocol i organització d'actes", en què el 100% de les participants varen ser dones, o el curs

“Intervenció focs en túnels”, en què tots varen ser homes.

Es demostra que, encara avui dia, se segueixen mantenint estereotips sexistes i una distinció en les matèries que interessen a uns i altres.

Quant als cursos sobre “Habilitats i protocols per a l'atenció a dones en situació de violència”, sorprèn que un 81% dels participants varen ser homes, però hem d'aclarir que aquest curs, encara que es va portar a terme dins el programa de formació del Consell Insular d'Eivissa, estava dirigit a les policies locals de l'illa.

Finalment, respecte a la representació de les treballadores i els treballadors, s'ha observat que tant a la Junta de Personal com al Comitè d'Empresa hi ha una presència majoritària d'homes.

És destacable la situació de la Junta de Personal, que està conformada per un 77% d'homes davant un 23% de dones. Analitzant-la concretament, trobam que encara que CCOO aporta 3 homes i 3 dones, la resta de sindicats aporta només homes. USO, a pesar de tenir una majoria de dones, aporta 1 home; UGT aporta també un home, i CSI-CSIF, amb un 95% de dones com a afiliades, aporta 5 homes.

En el còmput total, veim que la distribució no és igualitària i que, a més, ambdós càrrecs de Presidència estan ocupats per homes.

QÜESTIONARI SOBRE IGUALTAT D'OPORTUNITATS

1. Resultats del qüestionari intern del Consell Insular d'Eivissa

A) MOSTRA

El Consell Insular d'Eivissa és una institució ocupada majoritàriament per dones, amb un total de 660 treballadores i treballadors, dels quals 390 són dones i 270 són homes.

Es va fer lliurament de 409 qüestionaris, dels quals es varen retornar 295, 184 de dones (62%) i 111 d'homes (38%). La mostra no és representativa (representativitat en 338 enquestes), però ens dóna pistes importants per a la redacció del futur Pla d'igualtat d'oportunitats.

B) PERFIL LABORAL I PERSONAL

En aquest estudi ha participat personal de tots els departaments i de tots els grups professionals, la qual cosa atorga més representativitat.

Quant a l'edat, aproximadament la meitat del personal té entre 30 i 39 anys, seguit de la franja de 40 a 49 anys. Un 14% d'homes té de 50 anys en endavant, enfront d'un 9% de dones. Aquesta incorporació endarrerida de la dona al món laboral ha estat, entre d'altres, a causa dels rols que socialment s'adjudiquen a dones i homes. Al rol femení se li ha adjudicat primordialment l'espai domèstic i el reproductiu, i al rol masculí se li ha assignat l'espai públic, és a dir, tot allò que es considera productiu.

Pel que fa al nivell d'estudis, trobam que la majoria tenen estudis universitaris. En el cas de les dones, el percentatge és superior que el dels homes i va seguit dels estudis d'FP II. Els homes es reparteixen entre FP II, EGB i BUP.

La meitat de les dones té càrregues familiars, entre fills/filles i persones dependents. En el cas dels

homes, aquest percentatge es redueix en gairebé 10 punts, amb la qual cosa s'observa que les càrregues familiars són assumides majoritàriament per les dones.

I en relació amb les càrregues familiars, trobam que la majoria del personal no s'ha acollit a cap mesura de conciliació. Mesures com els permisos de maternitat i de paternitat, permisos d'alletament, reducció de jornada per a cura de fills/filles o persones dependents, excedència, flexibilitat horària...

De les dones que sí han gaudit d'alguna mesura de conciliació, han estat principalment permisos de maternitat i permisos d'alletament.

Pel que respecta als homes, la major part dels casos estudiats no s'han acollit a cap mesura. Del 21% que sí ho ha fet, la meitat ha agafat un permís de paternitat.

És manifest que tant homes com dones no s'han acollit a algunes de les mesures de conciliació, o bé perquè encara no existien o bé per desconeixement de la seua existència. No hi ha gaires cursos de formació en aquest sentit, ni informació sobre les mesures que afavoreixen la conciliació de la vida familiar i laboral.

C) PERCEPCIÓ DE L'ENTITAT I EL PROPI LLOC DE FEINA

Dins de l'entitat del Consell Insular d'Eivissa, la percepció general és molt positiva quant a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Qüestions com l'accés a la informació, el respecte a la igualtat d'oportunitats, l'accés als processos de selecció, etc. tenen una percepció positiva gairebé total (rondant el 90%) per part tant d'homes com dones.

Quant als càrrecs, ja no està tan clar. Les dones es divideixen a parts molt iguals entre sí i no, mentre que els homes es decanten més perquè sí hi ha una igualtat. Pel que fa a la concentració per categories professionals, tant homes com dones estan dividits.

Es detecta un desconeixement generalitzat quant a la proposició de mesures per a la sensibilització de la promoció (encara que hi ha un decantament cap al no), sobre l'accés igualitari a la promoció, sobre la igualtat salarial (en aquest cas, una majoria pensa que sí) i sobre el procediment a seguir en cas de ser víctima d'assetjament sexual, entre d'altres.

És important, a més, destacar la falta d'informació interna i/o de materials informatius sobre la normativa respecte a llenguatge, comunicació i imatge no sexista, assetjament sexual i per raó de sexe, i sobre els temes d'igualtat en general.

La importància de la redacció d'un Pla d'igualtat és un tema dividit entre homes i dones. Mentre que les dones consideren que sí és important, els homes majoritàriament consideren que no.

Això és una tònica general a tot l'estudi, ja que els homes tenen la impressió que tot és més igualitari que les dones. Es detecta una certa resistència per part dels homes, no directament, sinó com una percepció subjacent, que la igualtat d'oportunitats és un atac a la seua condició. Hi ha la creença que cada persona amb l'únic condicionant del mèrit aconsegueix allò que es proposa, sense comprendre que existeixen desigualtats estructurals que impedeixen aquest avenç.

Quant a la conciliació, la gran majoria, tant de dones com d'homes, pensa que s'afavoreix entre bastant i poc. El coneixement sobre les mesures a les quals es poden acollir és majoritàriament baix. Serà important incidir en aquest punt tant important, afavorint no només l'accés, sinó la informació.

En darrer lloc, pel que fa a la formació en matèria d'igualtat i gènere, trobam que hi ha una petició de

formació, tant per part de dones com d'homes, encara que aquestos en menor grau. Sorprèn que una majoria d'homes no veu necessari fer un Pla de formació en igualtat, mentre que les dones pensen que sí.

Encara que s'entén que l'accés a la formació és igualitari, es considera que no es té en compte la disponibilitat horària, deixant així de costat la conciliació laboral, familiar i personal, tan important per aconseguir la igualtat real.

S'observa, novament, un desconeixement important en matèria d'igualtat i gènere en tots els àmbits (plans d'igualtat, llei d'igualtat, situació de la dona a l'illa d'Eivissa...). Allà on més coneixements es té és en els temes relacionats amb la violència de gènere, els recursos per a les dones i la igualtat d'oportunitats, encara que aquest sigui encara molt baix.

De la mateixa manera, l'opinió més estesa és que el grau de formació i d'informació rebuts és nul o poc, en tots els aspectes. On més gent considera que ha rebut bastant informació és a l'àmbit de la conciliació, però només hi ha un 14% del personal que ho consideri així.

D) PERCEPCIÓ DE LA PRÒPIA REALITAT SOCIAL

Aquesta part del qüestionari s'ha portat a terme des de la creença que totes les persones coneixen i incideixen sobre la realitat social a la qual pertanyen. La percepció que es pot tenir d'allò que ens envolta forma part d'aquesta realitat i, per això, hem entès la importància d'analitzar-ho.

Gairebé un 70% de les dones consideren que no hi ha suficient informació i sensibilització per a la conscienciació sobre les desigualtats de gènere a Eivissa. Aquesta és també l'opinió del 75% dels homes.

Com a dada significativa, veim que els homes (60%) consideren que a l'àmbit esportiu hi ha un tracte igualitari entre dones i homes. Les dones, en canvi, consideren que no hi ha aquesta igualtat. D'igual manera que es divergeix quant a la creença que la programació cultural i d'oci s'ajusta a les necessitats i els interessos de les dones.

Algunes altres qüestions a tenir en compte són:

- El desconeixement, tant per part de les dones com per part dels homes, de carrers, places o parcs amb nom de dona.
- La falta d'adequació de les infraestructures i l'oferta pública d'habitatge a les necessitats de la ciutadania.
- La falta de canals per afavorir la contractació de col·lectius en situació de risc, per part de l'àmbit empresarial.

Novament, trobam desconeixement i una greu falta d'informació en tot l'àmbit de la igualtat d'oportunitats i el gènere: quant a la documentació existent en matèria d'igualtat i on trobar-la, quant a la igualtat a l'oferta educativa, els cursos fets, etc.

E) PROPOSTES I SUGGERIMENTS

Tant en les necessitats que s'identifiquen com en les mesures a adoptar en un futur Pla d'igualtat d'oportunitats, hi ha un acord bastant generalitzat sobre les línies generals a seguir. Tant en el cas de les dones com en el dels homes, les aportacions han estat nombroses i s'ha observat un compromís amb la igualtat d'oportunitats.

Com a conclusions interessants, veim que algunes dones consideren que altres dones

fomenten el masclisme a través de conductes de dependència o d'aprofitament de la condició sexual. En el cas dels homes (i d'algunes dones), trobam que una petita part mostra una certa reticència i oposició a participar del procés, al·legant la no-necessitat de fomentar la igualtat d'oportunitats com a assumpte prioritari. Es veu una clara reacció a la discriminació positiva, entenent que la igualtat d'oportunitats comporta algun tipus de discriminació cap als homes.

D'entre les necessitats que s'identifiquen, podem destacar:

- La importància de la informació i la formació en igualtat d'oportunitats des de la infància.
- Més i major conscienciació i sensibilització sobre la situació de desigualtat entre dones i homes.
- Fomentar les mesures de conciliació familiar, laboral i personal.
- Posar en marxa pràctiques dedicades a la promoció laboral.
- Augment del nombre d'escoletes públiques i millora en horaris i atenció de les ja existents.

Quant a les mesures a adoptar i a incloure en el Pla d'igualtat d'oportunitats, destacam:

- La realització de cursos, conferències i xerrades sobre igualtat i gènere.
- Millora de les mesures de conciliació laboral, familiar i personal.
- Implicació dels agents socials i econòmics.
- Realitzar un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i laboral.
- Crear la figura d'agent d'igualtat, per resoldre qüestions d'igualtat que puguin sorgir a l'entitat.

2. Resultats del qüestionari d'informadors clau

A) MOSTRA

Aquest qüestionari sobre igualtat d'oportunitats s'ha fet arribar a certes persones, considerades com a persones informadores clau, pertanyents a entitats i serveis externs al Consell Insular d'Eivissa.

Es va obtenir la participació i la col·laboració de 70 persones (50 dones i 20 homes), amb la qual cosa la mostra no és representativa, però sí que permet extreure una sèrie de conclusions importants que serviran de guia per a la redacció del futur Pla d'igualtat d'oportunitats.

B) PERFIL LABORAL I PERSONAL

En aquest estudi han participat persones considerades com a informadors clau dins de la societat eivissenca. Entre ells hi ha alts càrrecs i membres d'òrgans de govern del Consell Insular d'Eivissa, representants dels ajuntaments al Consell de Dones, membres dels principals sindicats, associacions de dones, conselleries i altres entitats com poden ser l'EBAP, FUEIB, la CAEB, la PIMEEF, la Fundació Deixalles, Càritas, etc.

La participació ha estat d'un 71% de dones davant un 29% d'homes, xifres que demostren la major implicació de la dona en aquest àmbit i la creença generalitzada que la igualtat és qüestió de dones.

Respecte a l'edat, gairebé la meitat, tant d'homes com de dones, tenen entre 30 i 39 anys, seguit de la franja de 40 a 49 anys.

Pel que fa al nivell d'estudis, trobam que la majoria de les persones consultades tenen estudis universitaris. En el cas de les dones, el percentatge és altíssim, d'un 88%, molt superior al dels homes, que, encara que majoritàriament tenen estudis universitaris, van seguits d'aquells amb estudis d'EGB i de BUP, amb un 25%.

Un poc més de la meitat de les persones enquestades té càrregues familiars, entre fills/filles i persones dependents. En el cas dels homes, aquest percentatge es redueix i s'observa, de nou, que les càrregues familiars són assumides encara avui dia majoritàriament per les dones.

I en relació amb les càrregues familiars, trobam que només un 34% de les persones enquestades s'ha acollit a alguna mesura de conciliació i que, d'aquest tant per cent, el 83% han estat dones.

De les dones que sí han gaudit d'alguna mesura de conciliació, han estat principalment permisos de maternitat i permisos d'alletament.

Pel que respecta als homes, s'han agafat permisos de paternitat. S'ha de destacar que cap home no s'ha acollit mai a un permís d'alletament.

Es demostra, novament, que la conciliació familiar, laboral i personal és entesa com una "cosa de dones" i que qüestions com l'alletament dels infants són exclusivament treball de la mare.

A més, queda clar que les mesures de conciliació no són àmpliament conegudes entre el personal o que no estan completament implantades a les empreses.

C) PERCEPCIÓ DE L'ENTITAT I EL PROPI LLOC DE FEINA

Entre el personal de les diferents entitats participants, la percepció general és molt positiva quant a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Qüestions com el respecte a la igualtat d'oportunitats, l'accés als processos de selecció, l'accés a la informació o la neutralitat de les ofertes d'ocupació tenen una percepció positiva gairebé total (rondant el 90%) per part tant d'homes com de dones.

Quant als càrrecs i la concentració per categories professionals, igual que a l'enquesta al personal del Consell Insular, no està tan clar. Les dones es divideixen a parts molt iguals entre si i no, mentre que els homes es decanten més pel sí, en el sentit que troben que el repartiment de càrrecs és igualitari i que hi ha una certa concentració per categories professionals.

Es detecta un desconeixement per part de les dones quant a la proposició de mesures per a la sensibilització de la promoció (encara que hi ha un decantament cap al no). Els homes, en canvi, estan dividits entre el si i el no. Sobre la promoció igualitària per dones i homes, gairebé la totalitat dels homes creu que sí és igualitària. Les dones ho tenen menys clar i gairebé un 35% no es decanta pel sí.

D'igual manera, trobam que no es fan materials informatius sobre igualtat d'oportunitats, les dades estadístiques no es recullen desagregades per sexes i una gran quantitat de dones opina que no es té en compte el llenguatge no sexista.

Quant a l'existència de documentació interna sobre la normativa respecte a llenguatge, comunicació i imatge no sexista, no hi ha acord. Mentre que per a les dones aquesta documentació no existeix, els homes ho desconeixen o pensen que sí.

A la majoria d'empreses i d'administracions consultades no es preveuen criteris per identificar l'assetjament sexual, encara que hi ha un desconeixement important. De la mateixa manera que hi ha un desconeixement generalitzat quant al procediment a seguir en cas de ser víctima. És interessant que la meitat dels homes sí coneixen el procediment, un percentatge bastant superior

que les dones.

En el mateix sentit que en les dades analitzades del personal del Consell Insular, la importància de la redacció d'un Pla d'igualtat està dividit entre homes i dones. Mentre que les dones consideren que sí és important, els homes majoritàriament consideren que no. Es manté, així, aquesta impressió que els homes se senten atacats per les mesures d'implantació de la igualtat.

Fent referència a la qüestió de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, trobam que hi ha una majoria que considera que s'afavoreix bastant en la seua empresa o lloc de treball. Aquesta dada va seguida, en segon lloc, de les dones que consideren que s'afavoreix poc i els homes que consideren que s'afavoreix molt. Tornam a trobar-nos amb aquesta qüestió que els homes estan poc sensibilitzats amb la igualtat i resulta sorprenent que considerin que s'afavoreix molt la conciliació, quan ells no s'acullen a cap mesura, per regla general.

Finalment, igual que entre el personal del Consell Insular, hi ha una petició de formació en matèria d'igualtat i de gènere, tant per part de dones com d'homes, encara que un 25% d'aquests declara que no té interès a rebre aquesta formació. Les dones consideren que tot el personal de les seues empreses hauria de tenir formació en igualtat, mentre que per als homes no és una qüestió prioritària.

Encara que en aquest cas també s'entén que l'accés a la formació és igualitari, les dones consideren que no es té en compte la disponibilitat horària, deixant així de costat el tema de la conciliació, tan important per aconseguir la igualtat real. Es visualitza, doncs, les mancances de corresponsabilitat a l'àmbit domèstic, ja que la majoria d'homes no veuen la disponibilitat horària com un problema.

Observam, de cara al grau de coneixement que es té en matèria d'igualtat i de gènere en tots els àmbits (plans d'igualtat, llei d'igualtat, situació de la dona a l'illa d'Eivissa...), que se situa entre poc i bastant. On més coneixements es té és en els temes relacionats amb els recursos que té la dona a l'illa d'Eivissa, la igualtat d'oportunitats i la violència de gènere, i on menys és als plans d'igualtat o la llei d'igualtat.

De la mateixa manera, l'opinió més estesa és que el grau de formació i d'informació rebuts és gens o poca, en tots els aspectes.

D) PERCEPCIÓ DE LA PRÒPIA REALITAT SOCIAL

En general, el nivell de coneixement sobre aspectes relatius a la igualtat d'oportunitats i el gènere és més alt que als qüestionaris realitzats pel personal del Consell Insular. S'ha d'entendre que es tracta persones informadores clau, moltes vegades procedents d'un entorn molt relacionat amb aquest àmbit en concret i, per tant, amb molta més conscienciació i coneixement sobre el tema.

Gairebé un 90% de les dones consideren que no hi ha suficient informació i sensibilització per a la conscienciació sobre les desigualtats de gènere a Eivissa. Els homes també ho consideren així, però amb menor rotunditat. Una opinió majoritària és que hi ha una falta de documentació elaborada en aquest àmbit, motiu pel qual podríem deduir que ambdues coses van relacionades.

Algunes qüestions clau a tenir en compte són:

- Les dones consideren que l'oferta formativa no estableix de manera adequada la igualtat

d'oportunitats.

- L'accés igualitari per a dones i homes a les noves tecnologies és una qüestió discutible.
- Les dones no reben un tracte igualitari en l'àmbit esportiu, segons la majoria de dones i d'homes.
- El desconeixement, tant per part de les dones com per part dels homes, de l'existència de seccions específiques a les biblioteques on consultar qüestions de gènere.
- La falta d'adequació de les infraestructures i l'oferta pública d'habitatge a les necessitats de la ciutadania.
- La falta de canals per afavorir la contractació de col·lectius en situació de risc, per part de l'àmbit empresarial.

E) PROPOSTES I SUGGERIMENTS

Homes i dones, tant en les necessitats que identifiquen com en les mesures a adoptar en un futur Pla d'igualtat d'oportunitats, tenen clares les línies a seguir. Aquestes línies estan en consonància amb les propostes aportades pel personal del Consell Insular i podríem destacar les següents:

Necessitats identificades:

- Més recursos públics per garantir la igualtat d'oportunitats.
- Formació especialitzada i informació en àmbits com els recursos existents per a la dona, la llei d'igualtat, etc.
- Millora i aplicació de les mesures de conciliació laboral, familiar i personal.
- Seguiment a les empreses i necessitat que s'impliquin en la garantia de la igualtat d'oportunitats, quant a l'accés, la promoció, la igualtat salarial, etc.
- Necessitat de sensibilització que s'ha de fer un repartiment equitatiu de les tasques domèstiques.
- Com a necessitat destacada per a les persones informadores clau que el personal no va detectar, trobam la necessitat de fomentar l'associacionisme com a eina per assolir la igualtat.

Quant a les mesures a adoptar i a incloure en el I Pla d'igualtat d'oportunitats, destacam:

- Realització de cursos, conferències i xerrades sobre igualtat i gènere, a més d'estudis sobre aspectes concrets (prostitució, per exemple).
- Fer un esforç real per a l'aplicació i el foment de mesures de conciliació i corresponsabilitat.
- Realitzar actuacions contra la violència de gènere, com a demostració més greu de les desigualtats estructurals existents a la societat.
- Destinar més recursos a la conciliació, la formació i la garantia de la igualtat d'oportunitats.
- Control que el llenguatge i la publicitat siguin no sexistes.
- Control a l'empresa privada perquè s'impliquin, ja que la creença generalitzada és que és al sector privat on més desigualtats es troben.

3.- Objectiu general del Pla

Contribuir a la implantació real i efectiva de la igualtat d'oportunitats i a la no-discriminació, en tots els àmbits, eliminant els obstacles que impedeixin aquesta implantació i creant polítiques actives d'igualtat.

4.- Objectius específics i pràctiques

4.1 ACCIONS INTERNES DEL CONSELL INSULAR D'EIVISSA

1.- FUNCIONAMENT INTERN DE L'ADMINISTRACIÓ	
Objectiu 1	Adaptar l'Administració insular al principi d'igualtat d'oportunitats
ACTUACIONS	RESPONSABLE
1. Els tribunals i òrgans de selecció de personal respectaran el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i motivades objectivament	Govern Corporatiu
2. Abans d'elaborar una disposició, s'avaluarà l'impacte potencial de la proposta a la situació d'homes i de dones com a col·lectiu. Haurà de veure's si la disposició pot tenir repercussions positives o negatives en l'objectiu global d'eliminar les desigualtats o promoure la igualtat	Tots els departaments
3. Incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques (integrant-la com a element transversal) i a les estadístiques	Tots els departaments
4. Dissenyar i introduir els indicadors i els mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que generin situacions de discriminació múltiple als diferents àmbits d'intervenció	Govern Corporatiu
5. S'inclourà a l'avantprojecte de pressupostos l'informe d'avaluació d'impacte de gènere	Finances Corporatives
6. Revisar tota la documentació (interna i externa) i incorporar-hi llenguatge no sexista allà on no n'hi hagi. Igualment, garantir un tractament igualitari al contingut i les imatges que s'utilitzin per portar a terme les polítiques	Govern Corporatiu
7. Inclusió a les memòries respectives de les accions dutes a terme en matèria d'igualtat i no-discriminació	Tots els departaments
8. Foment de la participació igualitària d'homes i de dones als òrgans de representació (Junta de Personal i Comitè d'Empresa)	Tots els departaments

2.- IGUALTAT A LA FEINA	
Objectiu 1	Aconseguir que dones i homes treballin en igualtat de condicions, fent especial referència a l'accés, a les condicions laborals i a la promoció
ACTUACIONS	
1. Revisar el sistema per eliminar-ne qualsevol mesura que actuï com a barrera contra l'ocupació femenina	Govern Corporatiu
2. Promoure un ús equilibrat de la contractació a temps parcial per part de dones i d'homes	Govern Corporatiu
3. Fomentar mesures de promoció professional	Govern Corporatiu
4. Foment de la proporció igual d'homes i de dones a les diferents categories professionals, a través de la formació i la sensibilització, per exemple	Govern Corporatiu
5. Revisar l'assignació dels conceptes que influeixen en la retribució per eliminar les desigualtats salarials.	Govern Corporatiu
Objectiu 2	Donar una perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals
ACTUACIONS	
1. Elaborar estudis per avaluar els riscos laborals que afecten dones i homes, que permetin identificar la relació entre les malalties i els llocs de treball i incloure els resultats als programes de prevenció.	Govern Corporatiu

3.- ADJUDICACIÓ DE RECURSOS	
Objectiu 1	Assegurar la posada en marxa del I Pla d'igualtat, a la finalitat establerta
ACTUACIONS	
1. Difusió del Pla entre els treballadors i les treballadores	Govern Corporatiu
2. Creació d'una plaça d'agent d'igualtat perquè porti a terme el desenvolupament del Pla	Govern Corporatiu
3. Dotar de recursos econòmics el Pla per tal de poder desenvolupar-lo correctament	Finances Corporatives

4.- CORRESPONSABILITAT	
Objectiu 1	Donar suport i promoure mesures de flexibilitat configurades segons les necessitats de les persones i difondre els beneficis d'un millor equilibri entre els temps laborals, familiars i personals
ACTUACIONS	
1. Impulsar campanyes de sensibilització sobre corresponsabilitat	Política Social i Sanitària
2. Informar el personal de les mesures existents, a través de l'edició de fullets i circulars i a <i>Es Butlletí</i>	Govern Corporatiu
3. Informació i sensibilització als homes perquè facin ús dels seus drets de paternitat i d'atenció i de cura de persones dependents	Govern Corporatiu
4. Promoure el desenvolupament de noves mesures de conciliació a l'Administració: <ul style="list-style-type: none"> - Hores anuals: estudiar la possibilitat d'"anualitzar" una part de la jornada laboral (hores de treball a l'any i no al dia) - Bancs de temps lliure (intercanvi d'hores treballades per temps lliure) subjecte a les necessitats del servei i amb informe previ - Cursos de gestió del temps 	Govern Corporatiu
Objectiu 2	Difondre el potencial de les noves tecnologies com a eina per obtenir una major flexibilitat a l'àmbit laboral i incentivar la seua aplicació
ACTUACIONS	
1. Estudiar la possibilitat d'impulsar el "teletreball" a l'Administració (videoconferències per a reunions, etc.)	Govern Corporatiu

5.- FORMACIÓ	
Objectiu 1	Potenciar la formació en igualtat d'oportunitats, per aconseguir una plena conscienciació de la situació
ACTUACIONS	
RESPONSABLE	
1. Adoptar les mesures necessàries per assegurar una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat del personal. Per exemple, incorporant, al Pla de formació del Consell Insular o de manera independent, matèries relacionades amb la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació (ex.: llenguatge no sexista, assetjament sexual, assetjament laboral...)	Govern Corporatiu i Política Social i Sanitària
2. Edició de fullets de sensibilització sobre diferents temàtiques relacionades amb la igualtat	Govern Corporatiu i Política Social i Sanitària
3. Inclusió al temari d'oposicions de la normativa vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats	Govern Corporatiu
Objectiu 2	Garantir un accés igualitari a la formació a l'àmbit del Consell Insular d'Eivissa
ACTUACIONS	
RESPONSABLE	
1. Tenir en compte la conciliació familiar, personal i laboral a l'hora d'establir horaris i dates per als cursos de formació	Govern Corporatiu
2. Prendre mesures concretes per afavorir la participació en els cursos de formació de dones i d'homes amb fills o filles	Política Social i Sanitària

6.- ASSETJAMENT SEXUAL	
Objectiu 1	Conscienciar i fer visible la problemàtica de l'assetjament sexual
ACTUACIONS	
1. Definició i inclusió del concepte al Conveni col·lectiu i al Pacte de condicions	Govern Corporatiu
2. Formalització i publicació del protocol i el codi als mitjans pertinents per donar la màxima difusió	Govern Corporatiu
Objectiu 2	Posar en marxa actuacions destinades a combatre les situacions d'assetjament sexual que puguin sorgir
ACTUACIONS	
1. Redactar un protocol d'actuació en què s'informi de les pautes a seguir en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, establint a més una persona responsable i predeterminada encarregada de conèixer aquests assumptes	Govern Corporatiu
2. Realitzar un "Codi de bones pràctiques" per fer front a les situacions d'assetjament sexual	Govern Corporatiu

7.- COL·LABORACIÓ ENTRE ENTITATS	
Objectiu 1	Servir de recolzament a altres entitats, públiques i privades, perquè adoptin mesures per a la igualtat d'oportunitats
ACTUACIONS	
1. Col·laborar amb els ajuntaments en favor de la igualtat d'oportunitats	Tots els departaments
2. Donar assessorament tècnic als ajuntaments (i empreses privades que ho sol·licitin)	Política Social i Sanitària
3. Donar a conèixer el Pla a empreses privades, a través de les federacions i les associacions empresarials de l'illa	Política Empresarial i Activitats

4.2 ACCIONS EXTERNES DEL CONSELL INSULAR D'EIVISSA

8.- PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL	
Objectiu 1	Augmentar la participació als llocs de representació i de decisió política, per assolir una composició equilibrada entre dones i homes
ACTUACIONS	
	RESPONSABLE
	Política Social i Sanitària
	Política Social i Sanitària
Objectiu 2	Eliminar els obstacles que impedeixen la participació de les dones en la vida social
ACTUACIONS	
	RESPONSABLE
	Política Social i Sanitària
	Política Educativa i Cultural
	Política Empresarial i Activitats
	Política Social i Sanitària
	Política Social i Sanitària
	Política Territorial i Paisatge

9.- PARTICIPACIÓ ECONÒMICA	
Objectiu 1	Fomentar l'ocupacionalitat, la qualitat en l'ocupació i la igualtat salarial de les dones
ACTUACIONS	
RESPONSABLE	
1. Promoure un ús equilibrat de la contractació a temps parcial per part de dones i homes	Política Empresarial i Activitats
2. Propiciar que l'ocupació es distribueixi de forma més igualitària, dissenyant mesures en ocupació i formació professional per a l'ocupació amb la finalitat d'incorporar a les dones a les ocupacions i els sectors més masculinitzats i els homes a les ocupacions i els sectors feminitzats	Política Empresarial i Activitats
3. Realitzar campanyes de sensibilització dirigides a l'empresariat i la societat en general sobre conciliació de la vida familiar, personal i laboral, inserció de la dona en llocs considerats tradicionalment com a masculins...	Política Empresarial i Activitats i Política Social i Sanitària
4. Prioritzar i afavorir la contractació d'empreses compromeses amb la igualtat (que tinguin plans d'igualtat o posin en pràctica mesures i/o accions d'igualtat d'oportunitats).	Política Empresarial i Activitats
Objectiu 2	Vetlar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i fomentar les accions de responsabilitat social a les empreses
ACTUACIONS	
RESPONSABLE	
1. Elaborar guies i altres materials didàctics per facilitar la implantació de mesures i plans d'igualtat a les empreses	Política Empresarial i Activitats
2. Incentivar i donar recolzament, especialment a les PIME, per a la incorporació de la igualtat d'oportunitats a la seua organització	Política Empresarial i Activitats
3. Establir un premi o un reconeixement oficial a les empreses implicades en el foment de la igualtat d'oportunitats o amb la idea més innovadora per a la seua implantació	Política Empresarial i Activitats
Objectiu 3	Analitzar i avaluar la participació econòmica de dones i d'homes treballant cap a la consecució de la igualtat en femení
ACTUACIONS	
RESPONSABLE	
1. Elaborar estudis sobre noves formes d'organització del temps i del treball des de la perspectiva del cicle de la vida, que considerin de forma diferenciada els canvis de les necessitats humanes de cura al llarg de la vida de les persones, així com els canvis en l'estructura de les llars i els diferents tipus d'empreses	Política Empresarial i Activitats

2. Utilitzar els esmentats estudis per proposar mesures transformadores de l'organització social del temps	Política Empresarial i Activitats
3. Promoure el canvi de valors socials amb respecte a una consideració positiva del treball domèstic front al de mercat o al benefici	Política Empresarial i Activitats i Política Social i Sanitària

10.- CORRESPONSABILITAT

Objectiu 1	Afavorir el desenvolupament d'un model de convivència familiar i social més igualitari
-------------------	--

ACTUACIONS	RESPONSABLE
1. Sensibilització i canvi d'actituds: informació dirigida als homes perquè facin ús dels seus drets de paternitat, atenció i cura a persones dependents	Política Social i Sanitària i Política Empresarial i Activitats
2. Integració de la perspectiva de gènere com a element transversal de les polítiques generals, amb objectius i accions específiques dirigides a fomentar la igualtat d'oportunitats i el repartiment equitatiu de responsabilitats entre dones i homes	Tots els departaments
3. Tallers: "Sessions de la llar" destinats a homes, i "bricosessions" dirigides a dones, per conscienciar, sensibilitzar i formar sobre tasques masculinitzades i feminitzades, respectivament	Política Social i Sanitària
4. Incrementar el nombre de places d'escoleta, analitzant la possibilitat d'ampliar horaris i dies d'obertura a vacances i festius	Política Educativa i Cultural

Objectiu 2	Promoure el desenvolupament d'un nou model de relacions laborals i ocupació de qualitat que faciliti la corresponsabilitat per a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal
-------------------	---

ACTUACIONS	RESPONSABLE
1. Difusió i recolzament a models de flexibilitat laboral, mitjançant: <ul style="list-style-type: none"> - Campanyes informatives sobre mesures legislatives a favor de la conciliació - Catàleg de bones pràctiques de corresponsabilitat per a la conciliació - Estudi sobre sistemes de jornada laboral que exigeixin menys hores de presència recolzats en l'ús de noves tecnologies 	Política Empresarial i Activitats i Política Social i Sanitària

11.- SALUT I SEXUALITAT	
Objectiu 1	Promoure l'aplicació de la transversalitat de gènere a les polítiques de salut, així com impulsar polítiques específiques de salut de les dones
ACTUACIONS	
RESPONSABLE	
1. Elaborar fullets i recolzar la realització de sessions informatives amb la finalitat de prevenir l'embaràs no desitjat, especialment a l'adolescència i a la població immigrant i cercant la corresponsabilitat de la prevenció entre els homes joves. A més, afavorir la informació sobre l'embaràs, la menopausa, la salut laboral, l'estrès de la doble jornada i les malalties que afecten les dones en la vellesa	Política Social i Sanitària
2. Aprofitar la presència de dones a les sales d'espera dels centres mèdics perquè s'informin sobre la situació i els drets de les dones, mitjançant fullets, revistes, resums de premsa, etc.	Política Social i Sanitària i Govern Balear
3. Sensibilitzar a les persones de la importància de l'autocura i de la corresponsabilitat entre dones i homes a l'hora d'ocupar-se i atendre a persones dependents a càrrec	Política Social i Sanitària

12.- IMATGE	
Objectiu 1	Contribuir a la difusió d'imatges no sexistes als mitjans de comunicació i publicitat
ACTUACIONS	
1. Promoure, als mitjans de comunicació, l'ús no sexista del llenguatge, així com la utilització d'imatges estereotipades que potenciïn la igualtat i una visió positiva d'homes i de dones	Política Social i Sanitària
2. Elaborar una guia de bones pràctiques en matèria d'igualtat i ús de llenguatge no sexista, dirigida a professionals de la comunicació i la publicitat	Govern Corporatiu
3. Realitzar campanyes de sensibilització i promoure la utilització de llenguatge no sexista que anomeni la realitat femenina i masculina, cercant formes d'expressió que no ocultin ni subestimi el que és femení	Política Social i Sanitària
4. Incentivar l'eliminació, a la publicitat i als mitjans de comunicació, de la imatge de la dona com a objecte	Política Social i Sanitària i Govern Corporatiu
5. Denunciar a l'Observatori de la Publicitat Sexista aquella publicitat que es pugui considerar sexista	Política Social i Sanitària

13.- EDUCACIÓ	
Objectiu 1	Potenciar la coeducació als projectes educatius dels centres escolars
ACTUACIONS	
1. Afavorir programes de formació per a pares i mares, en educació no sexista i no discriminatòria, relacions afectivosexuals, prevenció de la violència de gènere i repartiment de responsabilitats	Política Educativa i Cultural
2. Incentivar la implantació de tallers específics de coeducació a tots els nivells educatius	Política Educativa i Cultural
Objectiu 2	Garantir una educació per a la igualtat i des de la igualtat, tenint en compte la creixent diversitat cultural
ACTUACIONS	
1. Potenciar l'elaboració de programes i guies amb mesures dirigides a la potenciació i la igualtat d'oportunitats de les alumnes estrangeres	Política Educativa i Cultural

2. Fomentar les campanyes de sensibilització, suport a les famílies i formació de pares i mares, afavorint la creació de ponts educatius entre la cultura d'origen i la d'acollida		Política Educativa i Cultural
Objectiu 3	Fomentar el disseny i l'elaboració de programes d'orientació no sexista, que promoguin l'elecció d'estudis de forma no discriminatòria	
ACTUACIONS		RESPONSABLE
1. Incentivar el disseny de guies d'orientació professional dirigides a l'alumnat, de forma que incorporin la perspectiva de gènere i la visió intercultural		Política Educativa i Cultural i Govern Balear
2. Afavorir campanyes d'informació i d'orientació professional, a les quals es treballi contra els estereotips sexistes, proposant models d'identificació, tant de dones com d'homes, en aquells àmbits on encara estan escassament representats		Política Educativa i Cultural i Govern Balear
3. Recolzar les al·lotes que optin per estudis i professions en què la presència d'homes és majoritària		Política Educativa i Cultural
4. Motivar els al·lots perquè es decantin per professions que tradicionalment han portat a terme dones		Política Educativa i Cultural
5. Incorporar, els darrers anys de l'ESO, activitats que afavoreixin una orientació professional lliure d'estereotips		Política Educativa i Cultural i Govern Balear
6. Disminuir, a través de l'orientació escolar, la segmentació horitzontal a l'elecció de carreres universitàries i formació professional segons el sexe		Política Educativa i Cultural i Govern Balear
Objectiu 4	Fomentar l'educació per aconseguir una igualtat real, sensibilitzant la comunitat educativa i la resta d'agents de socialització de la importància de promoure la coeducació basada en valors d'igualtat d'oportunitats, establint ferramentes que garanteixin la no-discriminació	
ACTUACIONS		RESPONSABLE
1. Incorporar un mòdul d'igualtat d'oportunitats i d'educació en valors igualitaris a totes les accions formatives que es realitzin des del Consell Insular d'Eivissa		Govern Corporatiu
2. Realitzar (conjuntament amb els ajuntaments) jornades formatives per a les AMPA, en relació amb la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació		Política Educativa i Cultural i ajuntaments
3. Portar a terme campanyes per fomentar la utilització de jugarois de manera no sexista		Política Social i Sanitària, Política Esportiva i Lleure i Política Educativa i Cultural

14.- EXCLUSIÓ SOCIAL	
Objectiu 1	Adequar la resposta i els recursos dels serveis socials a les diferents necessitats dels col·lectius de dones en situació o risc d'exclusió
ACTUACIONS	
1. Revisió de la normativa i la planificació dels serveis socials per detectar llacunes o insuficiències amb les necessitats específiques dels grups de dones en situació o risc d'exclusió	
RESPONSABLE	
Política Social i Sanitària i ajuntaments	
2. Assessorar sobre els drets socials, laborals i polítics de les persones immigrants	
RESPONSABLE	
Política Social i Sanitària i ajuntaments	
3. Estudiar la creació d'un servei de cangur/a subvencionat, per a dones en situació de greus mancances econòmiques que volen accedir a un lloc de feina i/o de formació	
RESPONSABLE	
Política Social i Sanitària	
Objectiu 2	Atenció a dones dedicades a la prostitució
ACTUACIONS	
RESPONSABLE	
1. Fomentar campanyes d'informació i de sensibilització sobre la prostitució	
RESPONSABLE	
Política Social i Sanitària	
2. Promoure la realització d'un pla d'actuació per combatre les màfies i ajudar les dones a sortir d'aquesta situació	
RESPONSABLE	
Política Social i Sanitària	
3. Incentivar l'associacionisme de dones dedicades a la prostitució per avançar en la millora de les seues condicions	
RESPONSABLE	
Política Social i Sanitària	
4. Assessorar, informar i orientar aquelles dones que vulguin abandonar la prostitució	
RESPONSABLE	
Política Social i Sanitària i ajuntaments	

15.- VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
Objectiu 1	Enfortir les mesures de sensibilització i de prevenció de la violència de gènere i incrementar el grau d'implicació de la societat
ACTUACIONS	
RESPONSABLE	
1. Reforçar les campanyes d'informació i de sensibilització, que analitzin el fenomen violent en totes les seues dimensions i facin èmfasi en la gravetat del problema	
RESPONSABLE	
Política Social i Sanitària	

2. Realitzar campanyes dedicades a la joventut, en què es detecta un augment dels casos de violència de gènere	Política Social i Sanitària i Política Esportiva i Lleure
3. Consolidació dels programes específics de reeducació i de tractament psicològic dirigits a persones condemnades per delictes relacionats amb la violència de gènere	Política Social i Sanitària
4. Promoure la formació a professionals de l'educació sobre com prevenir i detectar situacions de violència a les aules	Política Social i Sanitària
5. Incentivar la inserció, en la formació contínua del personal educatiu, de cursos relacionats amb la violència de gènere	Política Educativa i Cultural i Govern Balear
6. Desenvolupar accions dirigides a la infància i la joventut per educar en valors de no-violència i respecte entre sexes	Política Educativa i Cultural, Política Esportiva i Lleure i Política Social i Sanitària
Objectiu 2	Promoure el coneixement de les situacions de discriminació per raó de sexe
ACTUACIONS	RESPONSABLE
1. Realitzar accions de sensibilització dirigides a les organitzacions empresarials i sindicals per a la identificació de les situacions de discriminació per raó de sexe i la seua prevenció	Política Empresarial i Activitats
2. Presentar un model de protocol d'actuació per a casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, que les empreses puguin utilitzar per aplicar en el seu àmbit	Política Empresarial i Activitats i Govern Corporatiu

16.- ESPORT	
Objectiu 1	Fomentar la presència i la participació equilibrada de dones i d'homes en tots els sectors del sistema esportiu de l'illa
ACTUACIONS	
	RESPONSABLE
1. Planificar estratègies per visibilitzar la participació de les dones a l'esport	Política Esportiva i Lleure
2. Amb els mitjans de comunicació, incentivar la publicació de notícies relacionades amb l'esport femení, a tots els seus àmbits (no només esportistes d'elit). Sensibilitzar els mitjans de comunicació locals del seu paper determinant en la difusió i l'impuls de les competicions i equips femenins del municipi	Política Esportiva i Lleure
3. Afavorir la presència de dones en esports als quals tradicionalment no han participat	Política Esportiva i Lleure
4. Introduir en tota la publicitat d'activitats esportives, imatges tant d'homes com de dones	Política Esportiva i Lleure i Govern Corporatiu
5. Assegurar la igualtat en les condicions d'accés, participació i obtenció de premis i subvencions per a dones i homes, als esdeveniments o competicions esportives que organitzi, recolzi o cofinanci el Consell Insular	Política Esportiva i Lleure
6. Realitzar campanyes per al foment de l'exercici físic i la pràctica esportiva en dones i nenes, promovent la formació de dones com a gestores, entrenadores i àrbitres	Política Esportiva i Lleure

17.- SENSIBILITZACIÓ	
Objectiu 1	Comunicar i difondre la igualtat d'oportunitats entre la ciutadania d'Eivissa
ACTUACIONS	
	RESPONSABLE
1. Divulgar els continguts del Pla entre els diferents col·lectius, així com a través de la pàgina web del Consell Insular	Política Social i Sanitària i Govern Corporatiu

2. Organitzar activitats amb motiu del Dia per la Igualtat Salarial entre dones i homes, el 22 de febrer, així com consolidar els actes dels dies 8 de març (Dia de la Dona) i 25 de novembre (Dia contra la violència de gènere)		Política Social i Sanitària
Objectiu 2	Conscienciar els homes de la importància d'aconseguir rols igualitaris, eliminant estereotips	
ACTUACIONS		RESPONSABLE
1. Fomentar la realització de cursos o de conferències, dedicades a homes, sobre els estereotips masculistes i com superar-los		Política Social i Sanitària

5.- Sistema de Seguiment i Avaluació

El que es pretén amb aquest sistema de seguiment i avaluació és:

- Comprovar els resultats obtinguts a l'execució del Pla, per tal de conèixer el grau de consecució dels objectius establerts.
- Analitzar el procés de desenvolupament del Pla, amb quins recursos s'ha comptat, quina metodologia s'ha utilitzat, etc.

Entenem que el sistema de seguiment i d'avaluació de les accions portades a terme és un element clau per l'èxit del Pla. Sense aquest sistema, no seria possible conèixer el grau d'aplicació i d'impacte de les mesures posades en marxa.

El seguiment de l'aplicació del Pla ha de ser periòdic i continuat en el temps, detectant les possibles necessitats i/o dificultats sorgides durant l'execució. Així mateix, s'ha de garantir la transparència de la informació recollida i s'ha de promoure la implicació de totes les persones que participen activament en el desenvolupament del Pla. Un bon seguiment constituirà la base de l'avaluació.

Quant a l'avaluació, haurà de respondre a tres conjunts de qüestions:

- Avaluació dels resultats: s'han complert els objectius? Fins a quin punt s'han aconseguit els resultats esperats?
- Avaluació del procés: s'han desenvolupat les accions? Quines dificultats s'han trobat?
- Avaluació de l'impacte: hi ha hagut canvis en la percepció de la igualtat? Hi ha major sensibilització? S'han reduït els desequilibris?

Per tal de fer aquest seguiment i la posterior avaluació, definirem a continuació una sèrie d'indicadors clau per a cada objectiu inclòs al Pla. Aquests indicadors són orientatius i serviran per a una posterior definició més exhaustiva de cada acció, que ajudarà a desenvolupar un Pla de millora basant-se en els resultats obtinguts.

S'ha de tenir en compte que totes les dades recollides per a l'avaluació i el seguiment hauran de ser desagregades per sexe, per tal de conèixer el nivell d'impacte real de les polítiques i les accions portades a terme.

El seguiment i avaluació serà realitzat pel Consell Insular d'Eivissa i es podran crear comissions de seguiment per controlar l'acompliment del Pla.

5.1 ACCIONS INTERNES DEL CONSELL INSULAR D'EIVISSA

1.- FUNCIONAMENT INTERN DE L'ADMINISTRACIÓ

Objectiu 1 Adaptar l'Administració insular al principi d'igualtat d'oportunitats

INDICADORS

- Nombre d'homes i de dones que participen als tribunals de selecció de personal
- Indicators de llenguatge no sexista a les bases i publicitat
- Nombre de disposicions que incorporen l'avaluació d'impacte de gènere
- Incorporació efectiva de la perspectiva de gènere a les polítiques i les estadístiques
- Nombre d'indicators i de mecanismes creats per avaluar les situacions de discriminació múltiple existents
- Nombre d'indicators i mecanismes introduïts a la recollida d'informació
- Inclusió efectiva de l'informe d'avaluació d'impacte de gènere a l'avantprojecte de pressupostos.
- Nombre de documents modificats
- Nombre de continguts i d'imatges modificades per adaptar-se a la igualtat d'oportunitats i a la no-discriminació
- Inclusió efectiva a les memòries de les accions en igualtat i no-discriminació portades a terme
- Naturalesa de les accions de foment de la paritat als òrgans de representació (Junta de Personal i Comitè d'Empresa)
- Nombre d'homes i de dones presents als òrgans de representació

2.- IGUALTAT A LA FEINA	
Objectiu 1	Aconseguir que dones i homes treballin en igualtat de condicions, fent especial referència a l'accés, les condicions laborals i a la promoció
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'estudis realitzats quant a igualtat d'oportunitats 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'homes i de dones en situació de jornada parcial 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de dones i homes que han estat promocionats professionalment, percentatge i departaments on s'ha produït 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions de sensibilització realitzades 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de dones i d'homes a cadascuna de les categories professionals 	
Objectiu 2	Donar una perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'estudis fets sobre la situació de les dones a l'àmbit de la prevenció de riscos laborals 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions dedicades a les dones o a les professions especialment feminitzades incloses als programes de formació, de prevenció i/o d'intervenció en la prevenció dels riscos laborals 	

3.- ADJUDICACIÓ DE RECURSOS	
Objectiu 1	Assegurar la posada en marxa del I Pla d'igualtat, a la finalitat establerta
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre, tipus i participació a les accions de difusió efectivament portades a terme 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Contractació efectiva d'un o d'una agent d'igualtat 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Dotació efectiva de recursos als pressupostos de l'Administració 	

4.- CORRESPONSABILITAT	
Objectiu 1	Donar recolzament i promoure mesures de flexibilitat configurades segons les necessitats de les persones i difondre els beneficis d'un millor equilibri entre els temps laborals, familiars i personals
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de campanyes de sensibilització realitzades 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de fullets editats i d'articles inclosos al <i>Butlletí</i> digital 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Grau d'implantació efectiva del banc de temps lliure 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de cursos de gestió de temps lliure realitzats 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de persones -les dades desagregades per sexe- que han demanat mesures de flexibilitat horària, excedències per motius d'atenció a persones dependents, i altres similars. 	
Objectiu 2	Difondre el potencial de les noves tecnologies com a eina per obtenir una major flexibilitat a l'àmbit laboral i incentivar la seua aplicació
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Estudis realitzats sobre la possibilitat d'impulsar el teletreball a l'Administració 	

5.- FORMACIÓ	
Objectiu 1	Potenciar la formació en igualtat d'oportunitats, per aconseguir una plena conscienciació de la situació
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de cursos que incorporen matèries relacionades amb la igualtat d'oportunitats 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de persones que participen en aquestos cursos 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de fullets de sensibilització editats 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Inclusió efectiva de la normativa vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats al temari d'oposicions 	
Objectiu 2	Garantir un accés igualitari a la formació a l'àmbit del Consell Insular d'Eivissa
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Horari d'impartició dels cursos de formació i grau de satisfacció dels assistents 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de tiquets entregats i persones destinatàries d'aquestes mesures 	

6.- ASSETJAMENT SEXUAL	
Objectiu 1	Conscienciar i fer visible la problemàtica de l'assetjament sexual
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Inclusió efectiva del concepte al Conveni col·lectiu i al Pacte de condicions 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions de difusió realitzades i mitjans utilitzats 	
Objectiu 2	Posar en marxa actuacions destinades a combatre les situacions d'assetjament sexual que puguin sorgir
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Redacció efectiva del protocol d'actuació per a casos d'assetjament sexual i per raó de sexe 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Definició efectiva d'una persona de referència per a aquestos casos 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Redacció del "Codi de bones pràctiques" per als casos d'assetjament sexual 	

7.- COL·LABORACIÓ ENTRE ENTITATS	
Objectiu 1	Servir de recolzament a altres entitats, públiques i privades, perquè adoptin mesures per a la igualtat d'oportunitats
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de contactes amb els ajuntaments de l'illa 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de peticions d'assessorament tècnic fetes pels ajuntaments 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de campanyes de difusió fetes a les empreses 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de documents editats i entregats a les empreses i les entitats 	

4.2 ACCIONS EXTERNES DEL CONSELL INSULAR D'EIVISSA

8.- PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL	
Objectiu 1	Augmentar la participació als llocs de representació i decisió política, per assolir una composició equilibrada entre dones i homes
INDICADORS	
○ Nombre d'associacions i organitzacions demandants de les línies de finançament	
○ Nombre de cursos organitzats i nombre de persones destinatàries	
○ Mesures efectives posades en marxa per al foment de la investigació en matèria d'igualtat	
○ Nombre de dones i homes elegits a les llistes de sindicats i partits polítics, així com d'altre òrgans de representació	
Objectiu 2	Eliminar els obstacles que impedeixen la participació de les dones en la vida social
INDICADORS	
○ Grau efectiu de desenvolupament dels serveis de dependència	
○ Nombre i naturalesa de les accions realitzades per aconseguir l'objectiu i els resultats obtinguts	
○ Nombre d'actuacions portades a terme per a la participació social de les associacions de dones empresàries	
○ Tipus d'actuacions portades a terme i nombre d'associacions	
○ Nombre de subvencions i destinatàries/destinatariis que hi han accedit	
○ Mesures de potenciació portades a termes per tipus i nombre	
○ Nombre d'associacions noves creades	
○ Recomanacions efectives fetes als ajuntaments	

- Nombre de places, carrers, etc. que han tengut nom de dona

9.- PARTICIPACIÓ ECONÒMICA

Objectiu 1

Fomentar l'ocupacionalitat, la qualitat en l'ocupació i la igualtat salarial de les dones

INDICADORS

- Mesures posades en marxa per naturalesa i destinataris/destinatàries
- Mesures d'ocupació i formació efectivament implantades per disminuir la segregació vertical i horitzontal
- Nombre i tipus de campanyes realitzades
- Nombre d'empreses destinatàries d'aquestes actuacions

Objectiu 2

Vetlar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i fomentar les accions de responsabilitat social a les empreses

INDICADORS

- Nombre de guies i materials elaborats
- Nombre d'empreses i entitats que han rebut els materials
- Nombre d'accions de recolzament portades a terme i naturalesa
- Grau d'implantació del premi a la igualtat a les empreses
- Nombre d'empreses premiades / participants
- Nombre d'empreses i entitats formades i/o sensibilitzades que han incorporat plans o mesures d'igualtat d'oportunitats i conciliació

Objectiu 3

Analitzar i avaluar la participació econòmica de dones i d'homes treballant cap a la consecució de la igualtat d'oportunitats

INDICADORS

- Nombre d'estudis portats a terme en referència als nous usos del temps i conclusions extretes

<ul style="list-style-type: none"> ○ Tipus de difusió donada als resultats de l'estudi 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de mesures proposades 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i naturalesa de les mesures de promoció portades a terme 	
10.- CORRESPONSABILITAT	
Objectiu 1	Afavorir el desenvolupament d'un model de convivència familiar i social més igualitari
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de campanyes realitzades sobre drets de paternitat, atenció i cura de persones dependents 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Grau d'integració efectiva de la perspectiva de gènere com a element transversal de les polítiques generals 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de tallers realitzats i persones destinatàries 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de persones que han participat als tallers 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Comparativa entre el nombre de places, horaris i dies d'obertura anteriors i posteriors a la posada en marxa del Pla 	
Objectiu 2	Promoure el desenvolupament d'un nou model de relacions laborals i ocupació de qualitat que faciliti la corresponsabilitat per a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipus de campanyes realitzades ○ Edició efectiva del catàleg de bones pràctiques sobre corresponsabilitat ○ Tipus d'estudi realitzat i resultats extrets 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de persones i/o entitats destinatàries d'aquestes actuacions 	

11.- SALUT I SEXUALITAT	
Objectiu 1	Promoure l'aplicació de la transversalitat de gènere a les polítiques de salut, així com impulsar polítiques específiques de salut de les dones
INDICADORS	
○ Nombre de fullets editats sobre salut i sexualitat	
○ Nombre de sessions informatives realitzades, tipus i destinataris/àries	
○ Nombre de fullets i materials entregats	
○ Nombre de centres mèdics on s'han entregat efectivament	

12.- IMATGE	
Objectiu 1	Contribuir a la difusió d'imatges no sexistes als mitjans de comunicació i publicitat
INDICADORS	
○ Nombre i naturalesa de les accions portades a terme per aconseguir l'objectiu d'evitar l'ús sexista del llenguatge i la utilització d'imatges estereotipades als mitjans de comunicació	
○ Edició efectiva de la guia de bones pràctiques en matèria d'igualtat i ús de llenguatge no sexista, per als professionals de la comunicació i la publicitat	
○ Nombre de professionals i de mitjans de comunicació a qui s'ha fet entrega de la guia	
○ Nombre i tipus de campanyes de sensibilització i de promoció de l'ús del llenguatge no sexista portades a terme	
○ Nombre i tipus d'actuacions concretes portades a terme per incentivar l'eliminació de la imatge de la dona com a objecte als mitjans de comunicació	
○ Nombre de cartells publicitaris considerats sexistes i denúncies realitzades a l'Observatori de la Publicitat Sexista	

13.- EDUCACIÓ	
Objectiu 1	Potenciar la coeducació als projectes educatius dels centres escolars
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de contactes realitzats per afavorir programes de formació per a pares i mares i nombre de programes efectivament portats a terme 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Actuacions efectives fetes per incentivar els tallers de coeducació i nombre de tallers coeducatius realitzats 	
Objectiu 2	Garantir una educació per a la igualtat i des de la igualtat, tenint en compte la creixent diversitat cultural
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i naturalesa de mesures plantejades i nombre de programes i/o guies elaborades 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i naturalesa de les actuacions fetes, encaminades a crear ponts culturals 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i característiques de les famílies destinatàries d'aquestes actuacions 	
Objectiu 3	Fomentar el disseny i l'elaboració de programes d'orientació no sexista, que promoguin l'elecció d'estudis de forma no discriminatòria
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de guies dissenyades i destinataris/àries 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre, naturalesa i resultats de les accions dedicades a afavorir campanyes d'informació i d'orientació professional 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Naturalesa de les accions portades a terme per recolzar les al·lotes que optin per estudis i professions masculinitzades 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Naturalesa de les accions portades a terme per recolzar els al·lots que optin per estudis i professions feminitzades 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'al·lots i al·lotes destinatàries d'aquestes accions 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Naturalesa de les actuacions realitzades per afavorir una orientació professional lliure d'estereotips 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'al·lots i al·lotes per estudis (carreres universitàries i formació professional) 	

Objectiu 4	Fomentar l'educació per aconseguir una igualtat real, sensibilitzant la comunitat educativa i la resta d'agents de socialització de la importància de promoure la coeducació basada en valors d'igualtat d'oportunitats, establint eines que garanteixin la no-discriminació
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Incorporació efectiva del mòdul d'igualtat d'oportunitats i d'educació en valors igualitaris a les accions formatives del Consell Insular d'Eivissa 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de jornades formatives realitzades, nombre d'AMPA participants i grau de satisfacció 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions empreses per naturalesa i persones destinatàries 	

14.- EXCLUSIÓ SOCIAL	
Objectiu 1	Adequar la resposta i els recursos dels serveis socials a les diferents necessitats dels col·lectius de dones en situació o risc d'exclusió
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Documents revisats i relació de canvis introduïts 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i característiques de les persones informades i tipus de consultes realitzades 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipus d'accions portades a terme 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Resultats de l'estudi, demanda (necessitat d'implantar el servei), població destinatària, etc. 	
Objectiu 2	Atenció a dones dedicades a la prostitució
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipus de les accions de sensibilització sobre prostitució realitzades 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Elaboració efectiva del pla d'actuació i relació de mesures proposades 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'associacions creades, de dones dedicades a la prostitució 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de dones ateses 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Tipus de consulta realitzada i perfil de la persona consultant 	

15.- VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
Objectiu 1	Enfortir les mesures de sensibilització i de prevenció de la violència de gènere i incrementar el grau d'implicació de la societat
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre, naturalesa i grau de repercussió de les campanyes d'informació i de sensibilització portades a terme 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de campanyes dedicades a la joventut portades a terme, característiques i repercussió 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Consolidació efectiva dels programes de reeducació i de tractament psicològic dirigits a persones condemnades per delictes relacionats amb la violència de gènere 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'accions realitzades per aconseguir l'objectiu proposat 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de cursos de formació per a professionals de l'educació realitzats 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'actuacions realitzades i resultats obtinguts per a la incentivació de la inserció de cursos de violència de gènere en la formació contínua del personal educatiu 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i naturalesa de les accions fetes per a la infància i la joventut 	
Objectiu 2	Promoure el coneixement de les situacions de discriminació per raó de sexe
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipus d'accions de sensibilització i nombre d'organitzacions empresarials i sindicals receptores 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Redacció efectiva del protocol i nombre d'empreses a les quals es fa arribar una còpia 	

16.- ESPORT	
Objectiu 1	Fomentar la presència i la participació equilibrada de dones i d'homes en tots els sectors del sistema esportiu de l'illa
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'estratègies planificades 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de contactes amb els mitjans de comunicació per incentivar la publicació de notícies relacionades amb l'esport femení 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Tipus d'accions de sensibilització fetes als mitjans de comunicació 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Naturalesa de les actuacions fetes per afavorir la presència de dones als esports 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Introducció efectiva d'imatges d'homes i de dones a la publicitat esportiva 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Relació de condicions d'accés, de participació i d'obtenció de premis i subvencions esportives i nombres d'homes i de dones que hi ha accedit 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipus de campanyes realitzades de foment de l'exercici físic i pràctica esportiva 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de cursos de formació per a dones realitzats i nombre d'assistents 	

17.- SENSIBILITZACIÓ	
Objectiu 1	Comunicar i difondre la igualtat d'oportunitats entre la ciutadania d'Eivissa
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de col·lectius que han rebut una còpia del Pla d'igualtat 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Inclusió efectiva del Pla a la pàgina web del Consell Insular 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Activitats portades a terme: naturalesa, participants, repercussió... 	
Objectiu 2	Conscienciar els homes de la importància d'aconseguir rols igualitaris, eliminant estereotips
INDICADORS	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Tipus d'accions fetes per al foment de cursos o de conferències per a homes i nombre de cursos i/o de conferències efectivament realitzats 	

Persones responsables del sistema de seguiment i avaluació:

FUNCIONS	Responsables d'executar les accions	Responsable del Pla d'igualtat	Comissió d'Igualtat
Aplicació dels mecanismes de seguiment de les accions	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboració dels informes de seguiment	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participació en reunions	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Presca de decisions sobre futures actualitzacions	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Realització de l'avaluació	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Elaboració d'informes d'avaluació	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Periodicitat de l'elaboració d'informes:

Seguiment	Mensual	Trimestral	Semestral
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avaluació	Semestral	Anual	Fi vigència del Pla
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.- Calendari del Pla

El I Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Insular d'Eivissa té una vigència de tres anys, de l'any 2011 al 2013. Aquest període es considera necessari per tal d'anar introduint canvis no només dins l'entitat, sinó també entre la societat en general.

Durant el primer any, els esforços es concentraran, principalment, a fer efectiva la sensibilització i la conscienciació dels treballadors i les treballadores del Consell Insular i de la ciutadania d'Eivissa. Entenem que aquest ha de ser el primer pas per tal de propiciar les condicions adequades per al desenvolupament posterior de les mesures concretes.

Aquest esforç difusor s'estendrà durant tota la vigència del Pla, per tal d'aconseguir una plena conscienciació de la importància de treballar cap a una igualtat d'oportunitats real i efectiva.

El segon i tercer any es dedicaran a allò que entenem per intervenció. En aquesta fase es portaran a terme les accions específiques dels diferents àmbits d'actuació (salut, responsabilitat, ocupació, educació, etc.). En primer lloc, ens centrarem en aquelles accions definides amb caràcter de prioritari i, en segon lloc, aprofundirem en els diferents àmbits.

Aquestes actuacions hauran de comptar amb el recolzament efectiu de tots els departaments del Consell Insular, per tal d'implicar tota l'entitat en la consecució dels objectius fixats.

ANNEX 1. QÜESTIONARI INTERN SOBRE IGUALTAT D'OPORTUNITATS

QÜESTIONARI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Entitat:	Departament o servei:
Càrrec que ocupa:	Municipi de residència:

Sexe: <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D	Nivell d'estudis:
Edat:	Càrregues familiars:
Estat civil:	<input type="checkbox"/> Filles/fills <input type="checkbox"/> Filles/fills amb discapacitat
	<input type="checkbox"/> Persones dependents <input type="checkbox"/> Altres
<p>Us heu acollit a alguna d'aquestes mesures de conciliació?</p> <input type="checkbox"/> Permís de paternitat <input type="checkbox"/> Permís de maternitat <input type="checkbox"/> Permís de lactància <input type="checkbox"/> Reducció de jornada <input type="checkbox"/> Flexibilitat horària <input type="checkbox"/> Excedència <input type="checkbox"/> Altres	

Considera que a l'entitat / departament on fa feina:

	SI	NO	NO HO SE
1. Es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?			
2. Tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció de personal tant dones com homes?			
3. Les convocatòries i/o ofertes de feina que s'anuncien són neutres, independentment del sexe?			
4. Els càrrecs estan igualats entre dones i homes?			
5. Es dona una concentració de dones i homes segons la categoria professional?			
6. Es proposa alguna mesura o incentiu per sensibilitzar les dones per a la seva promoció laboral?			
7. Promocionen treballadores i treballadors per igual?			
8. Estan equiparats els salaris entre treballadores i treballadors respecte a llocs de feina idèntics o equiparables?			
9. Tenen dones i homes accés a la mateixa informació?			
10. S'ha distribuït algun material informatiu sobre igualtat d'oportunitats?			
11. Es recullen les dades segregades per sexe?			
12. Es té en compte el llenguatge no sexista?			
13. Hi ha documentació d'ús intern amb la normativa respecte a llenguatge, comunicació i imatge no sexista?			
14. Es contemplen criteris per a identificar l'assetjament sexual?			
15. Coneixeu el procediment que hauríeu de seguir en cas de ser víctima d'assetjament sexual?			
16. Considerau que és necessari implantar un pla d'igualtat d'oportunitats o alguna mesura que integri la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'entitat/departament on fa feina?			

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

	GENS	POC	BASTANT	MOLT
17. En quina mesura s'afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a l'entitat/departament on fa feina?				
18. En quin grau coneixeu les mesures de conciliació a les quals podeu acollir-vos com a treballadora/treballador?				

Percepció que té respecte a la formació en matèria de gènere:

	SI	NO	NO HO SE
19. Us agradaria rebre formació en temes d'igualtat i gènere?			
20. Considerau que és necessari establir un pla de formació en temes d'igualtat i gènere a l'entitat on feis feina?			
21. Considerau que les dones i els homes accedeixen per igual a la formació oferida per l'entitat on feis feina?			
22. Considerau que existeix la necessitat de formar a tot el personal de les diferents categories professionals de l'entitat on fa feina, en temes d'igualtat?			
23. Els plans de formació que s'ofereixen, en general, tenen en compte la disponibilitat horària de les treballadores i dels treballadors?			

Grau de coneixement que considera que té sobre:

24	GENS	POC	BASTANT	MOLT
La situació de la dona a l'illa d'Eivissa				
Els recursos existents per a la dona a l'illa d'Eivissa				
Igualtat d'oportunitats				
Plans d'igualtat				
Llei per a la igualtat de dones i homes				
Llei de conciliació de la vida personal, familiar i laboral				
Violència de gènere				
Assetjament laboral				
Assetjament sexual				

Grau d'informació i/o formació que ha rebut en l'entitat on fa feina sobre:

25	GENS	POC	BASTANT	MOLT
Igualtat d'oportunitats				
Plans d'igualtat				
Llei per a la igualtat de dones i homes				
Llei de conciliació de la vida personal, familiar i laboral				
Violència de gènere				
Assetjament sexual				
Assetjament laboral				
Mesures de conciliació a les quals podeu acollir-vos				

Valori en matèria d'igualtat la vostra pròpia realitat social:

	SI	NO	NO HO SE
26. Considerau que és suficient la sensibilització, la difusió i la informació existent perquè la societat de l'illa d'Eivissa sigui conscient de les desigualtats de gènere?			
27. Creis que hi ha suficient documentació elaborada a l'illa d'Eivissa sobre dona, igualtat d'oportunitats, conciliació, violència de gènere...?			
28. Considerau que l'oferta educativa i formativa a l'illa d'Eivissa contempla de forma adequada i suficient la formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i gènere?			
29. Sabeu si s'han realitzat cursos, jornades, conferències, etc. sobre igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'illa d'Eivissa?			
30. Sabeu si existeix alguna associació de dones a l'illa d'Eivissa?			
31. Considerau que des dels serveis sanitaris de l'illa d'Eivissa es posa a l'abast de les usuàries i els usuaris suficient informació sobre temes de salut a nivell de programes, prevenció, tractament...?			
32. Creis que el model educatiu que s'aplica en els centres educatius de l'illa d'Eivissa afavoreix la igualtat entre dones i homes?			
33. Considerau que es facilita a l'illa d'Eivissa l'accés al món de les noves tecnologies de forma igualitària tant per a dones com per a homes independentment de l'edat i del nivell socioeconòmic?			
34. Considerau que la dona rep un tracte igualitari en l'àmbit esportiu quant a publicitat, participació, ús d'espais esportius... a l'illa d'Eivissa?			
35. Creis que la programació i desenvolupament d'activitats culturals i d'oci s'ajusta als interessos i necessitats de les dones de l'illa d'Eivissa?			
36. Es dona suficient promoció a la producció cultural i artística de les dones a l'illa d'Eivissa?			
37. Existeix una secció específica a les biblioteques de l'illa d'Eivissa sobre material i bibliografia de gènere?			
38. Considerau que hi ha suficient documentació a les biblioteques de l'illa d'Eivissa sobre dona, igualtat, conciliació, violència de gènere?			
39. Coneix a l'illa d'Eivissa carrers, places, parcs... amb nom de dona?			
40. S'aprofiten els espais en els diferents municipis de l'illa d'Eivissa per sensibilitzar i conscienciar la societat sobre temes d'igualtat?			
41. En els esdeveniments públics a l'illa d'Eivissa s'aprofiten espais per introduir missatges relacionats amb la igualtat d'oportunitats?			
42. Pensa que el mobiliari urbà i infraestructures (parcs infantils, enllumenat, transport públic, barreres arquitectòniques...) s'adeqüen a les necessitats de les ciutadanes i dels ciutadans de l'illa d'Eivissa?			
43. L'oferta pública d'habitatges s'ajusta a la realitat social de l'illa d'Eivissa segons el grau en què es facilita l'accés a col·lectius en situació de necessitat especial (víctimes violència de gènere, famílies monoparentals, immigrants, exclusió social...)?			

	SI	NO	NO HO SE
44. Creis que hi ha establerts canals eficaços en l'àmbit empresarial en l'illa d'Eivissa per afavorir la contractació de col·lectius en situació de risc o d'exclusió social?			
45. En els mitjans de comunicació locals es tenen en compte criteris de comunicació, llenguatge i imatge no sexista?			
46. Teniu coneixement d'alguna empesa i/o entitat de l'illa d'Eivissa que tengui elaborat un pla d'igualtat?			

PROPOSTES I SUGGERIMENTS:

- Quines necessitats identifiqueu per promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'illa d'Eivissa?

-Quines mesures considereu que es podrien adoptar per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes des del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats del Consell Insular d'Eivissa?

Moltes gràcies per la vostra col·laboració

ANNEX II. QÜESTIONARI EXTERN SOBRE IGUALTAT D'OPORTUNITATS

QÜESTIONARI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Entitat:	Departament o servei:
Càrrec que ocupa:	Municipi de residència:

Sexe: <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D	Nivell d'estudis:
Edat:	Càrregues familiars:
Estat civil:	<input type="checkbox"/> Filles/fills <input type="checkbox"/> Filles/fills amb discapacitat
	<input type="checkbox"/> Persones dependents <input type="checkbox"/> Altres
<p>Us heu acollit a alguna d'aquestes mesures de conciliació?</p> <input type="checkbox"/> Permís de paternitat <input type="checkbox"/> Permís de maternitat <input type="checkbox"/> Permís de lactància <input type="checkbox"/> Reducció de jornada <input type="checkbox"/> Flexibilitat horària <input type="checkbox"/> Excedència <input type="checkbox"/> Altres	

Considera que a l'entitat / departament on fa feina:

	SI	NO	NO HO SE
1. Es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?			
2. Tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció de personal tant dones com homes?			
3. Les convocatòries i/o ofertes de feina que s'anuncien són neutres, independentment del sexe?			
4. Els càrrecs estan igualats entre dones i homes?			
5. Es dona una concentració de dones i homes segons la categoria professional?			
6. Es proposa alguna mesura o incentiu per sensibilitzar les dones per a la seva promoció laboral?			
7. Promocionen treballadores i treballadors per igual?			
8. Estan equiparats els salaris entre treballadores i treballadors respecte a llocs de feina idèntics o equiparables?			
9. Tenen dones i homes accés a la mateixa informació?			
10. S'ha distribuït algun material informatiu sobre igualtat d'oportunitats?			
11. Es recullen les dades segregades per sexe?			
12. Es té en compte el llenguatge no sexista?			
13. Hi ha documentació d'ús intern amb la normativa respecte a llenguatge, comunicació i imatge no sexista?			
14. Es contemplan criteris per a identificar l'assetjament sexual?			
15. Coneixeu el procediment que hauríeu de seguir en cas de ser víctima d'assetjament sexual?			
16. Considerau que és necessari implantar un pla d'igualtat d'oportunitats o alguna mesura que integri la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'entitat/departament on fa feina?			

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

	GENS	POC	BASTANT	MOLT
17. En quina mesura s'afavoreix la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a l'entitat/departament on fa feina?				
18. En quin grau coneixeu les mesures de conciliació a les quals podeu acollir-vos com a treballadora/treballador?				

Percepció que té respecte a la formació en matèria de gènere:

	SI	NO	NO HO SE
19. Us agradaria rebre formació en temes d'igualtat i gènere?			
20. Considerau que és necessari establir un pla de formació en temes d'igualtat i gènere a l'entitat on feis feina?			
21. Considerau que les dones i els homes accedeixen per igual a la formació oferida per l'entitat on feis feina?			
22. Considerau que existeix la necessitat de formar a tot el personal de les diferents categories professionals de l'entitat on fa feina, en temes d'igualtat?			
23. Els plans de formació que s'ofereixen, en general, tenen en compte la disponibilitat horària de les treballadores i dels treballadors?			

Grau de coneixement que considera que té sobre:

24	GENS	POC	BASTANT	MOLT
La situació de la dona a l'illa d'Eivissa				
Els recursos existents per a la dona a l'illa d'Eivissa				
Igualtat d'oportunitats				
Plans d'igualtat				
Llei per a la igualtat de dones i homes				
Llei de conciliació de la vida personal, familiar i laboral				
Violència de gènere				
Assetjament laboral				
Assetjament sexual				

Grau d'informació i/o formació que ha rebut en l'entitat on fa feina sobre:

25	GENS	POC	BASTANT	MOLT
Igualtat d'oportunitats				
Plans d'igualtat				
Llei per a la igualtat de dones i homes				
Llei de conciliació de la vida personal, familiar i laboral				
Violència de gènere				
Assetjament sexual				
Assetjament laboral				
Mesures de conciliació a les quals podeu acollir-vos				