

EIX	Objectius	Actuacions	PRIORITAT	ACTUACIONS	Responsable	Col·lectiu destinatari	Data de finalització	Períodes de seguiment	
<b>1. TRANSVERSALITAT DE GÈNERE</b> Aquest eix fa referència a la integració de la igualtat en la estratègia i la cultura del Consell de Mallorca, així com la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i les activitats que es duen a terme .	1.1. Incloure i fer visible el principi d'igualtat com eix transversal a l'actuació de la Institució	1.1.1. Expressió pública de la presidència del Consell de Mallorca de la inclusió del principi d'igualtat entre dones i homes com eix transversal d'actuació en les línies estratègiques de la Institució.	alta	-Expressió pública a través de la redacció d'un escrit, signat per la Presidenta de l'IMAS, comproment-se a promoure la inclusió de la igualtat entre dones i homes com a estratègia transversal de treball en totes les Àrees de la Institució.	Servei de Planificació Premsa	ciutadania			
		1.1.2. Activació del Comitè d'Igualtat com òrgan de seguiment de les polítiques públiques en matèria d'igualtat a la funció pública.		Constitució de la Comissió Activa d'Igualtat entre homes i dones de l'IMAS i nomenament de les persones que la conformaran.					
		1.1.3. Elaboració i aprovació per el Comitè d'Igualtat d'un nou reglament de funcionament del Comitè d'Igualtat del Consell de Mallorca		Elaboració del reglament de funcionament de la Comissió Activa d'Igualtat de l'IMAS		Planificació			
		1.1.4. Informació i difusió del Pla d'igualtat de manera que es garanteixi que tot el personal ho conegui.	alta	-Enviament de e-mail a tot el personal de l'IMAS per a donar a conèixer el Pla d'igualtat del CIM			tot el personal		
		1.1.5. Promoció de la participació del personal en el procés d'implementació del Pla d'igualtat.	mitjana	-Promoció de la Comissió Activa d'Igualtat de l'IMAS, conformada pels Dpt. de Informàtica, RRHH, Premsa i altres puntuals per tal d'organitzar en paral·lel un grup de coneixement conformat per persones significatives de cada DI de l'IMAS per valorar la implementació d'aquest procés de participació		Planificació	tot el personal		
		1.1.6. Habilitació d'un espai de comunicació per al pla d'igualtat i les accions que se'n derivin en la intranet del Consell, dels organismes autònoms.	mitjana	-Habilitar, prèvia valoració de la viabilitat, la creació d'un espai de comunicació per al Pla d'Igualtat conjuntament amb el procés d'habilitació del CIM		Informàtica/CIM/Planificació/	tot el personal		
		1.1.7.: Assistència tècnica per a la aplicació de la perspectiva de gènere dins l'organització interna dels diferents departaments.							
		1.1.8. Difusió de les Bones pràctiques en matèria de transversalitat de gènere de la gestió interna del Consell de Mallorca	mitjana	-Identificació dels projectes que incloguin la perspectiva de gènere i donar-los visibilitat als encontres formatius, a través de la Memòria 2017		Planificació	tot el personal		
		1.1.9. Unificació dels criteris de registre de la base de dades del personal que faciliti l'elaboració d'estadístiques que permetin desagregar per sexes variables com: edat, tipus de estudis, càrregues familiars i persones dependents, baixes, tipus de permisos, banda salarial, tipus de complement salarial, noves incorporacions, hores de formació, etc.	alta	-elaborar una instrucció instant a plantejar la unificació dels criteris de registre de la base de dades del personal que faciliti l'elaboració d'estadístiques que permetin desagregar per sexes variables com: edat, tipus de estudis, càrregues familiars i persones dependents, baixes, tipus de permisos, banda salarial, tipus de complement salarial, noves incorporacions, hores de formació, etc.		Gerència/ Recursos humans/Planificació	tot el personal		
		1.1.10. Incorporació de la segregació per sexes en les dades de tots el Departaments i Direccions Insulars del Consell de Mallorca que garanteixi la recollida sistemàtica i regular d'aquestes dades.	alta	-elaborar una instrucció des de Gerència instant a tots els serveis de totes les DI de l'IMAS a recollir les dades de les persones usuàries desagregades per sexe		Gerència/ Planificació	tot el personal		
	1.1.11. Elaboració anual d'enquestes de detecció de necessitats del personal i de percepció i execució de polítiques d'igualtat de gènere.	mitjana	-remetre enquesta de detecció de necessitats a tot el personal de l'IMAS, seguint en línia de col.laboració del CIM		DI Igualtat/ Planificació	tot el personal			
1.2. Promoure l'ús de la perspectiva de gènere a les Institucions,	1.2.1: Introducció de criteris per incorporar la perspectiva de gènere en el Pla Estratègic de Subvencions/ en les convocatòries de subvencions.	mitjana	-iniciar contactes amb la Oficina de Responsabilitat social corporativa per a valorar la possibilitat d'incorporar aquests criteris dins l'IMAS		Planificació	Associacions			

	associacions i empreses en relació amb el Consell	1.2.2: Inclusió de clàusules socials en matèria d'igualtat de gènere en el conjunt de contractacions de l'IMAS i del Consell.	mitjana	-iniciar contactes amb la Oficina de Responsabilitat social corporativa del CIM per a valorar la possibilitat d'incorporar aquestes clàusules dins l'IMAS	Planificació	Empreses, etc.		
--	---	---	---------	---	--------------	----------------	--	--

Prioritat	Alta
	Mitja
	Baixa

EIX	Objectius	Actuacions	PRIORITAT	Indicador seguiment	Responsable seguiment	Col·lectiu destinatari	Data de finalització	Períodes seguiment
<b>2. POLÍTIQUES DE COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE NO SEXISTA</b>  En aquest segon eix es pretén valorar: la comunicació i informació de la política d'igualtat i els seus objectius, principis i valors al conjunt del personal del Consell de Mallorca; . com l'organització fa visibles a les dones i la seva contribució als resultats i l'èxit organitzatiu; així com si la institució projecta una imatge igualitària tant a l'àmbit intern com extern, analitzant l'ús del llenguatge i la imatge inclusiva a la comunicació formal i informal.	2.1. Millorar els canals de comunicació i participació interns	2.1.1: Millora de l'accessibilitat dels espais de comunicació i creació de canals de participació del personal	mitjana	-organitzar espais de trobada amb el personal de l'IMAS per tal de d'afavorir la seva participació	Planificació/DI Igualtat	tot el personal		
		2.1.2: Millora de l'accessibilitat de la informació a la intranet relativa a formacions, permisos i convocatòries, etc.	alta	-articular un espai de coordinació amb el Dpt. d'Informàtica per tal de revisar l'accessibilitat dins la intranet als continguts de l'IMAS.	Informàtica/Planificació	tot el personal		
		2.2.1: Eliminació de l'ús de llenguatge i la imatge sexista en els textos i mitjans audiovisuals que s'utilitzen en el Consell de Mallorca i registre i publicació de les bones practiques en aquesta matèria l'espai d'intranet del Consell de Mallorca i de l'IMAS.	alta	-articular un espai de coordinació amb el Dpt. d'Informàtica per tal de revisar el contingut webs de l'IMAS	Informàtica/Planificació	tot el personal		
		2.2.2: Difusió del decret d'ús de llenguatge no sexista del Consell de Mallorca a tot el personal del Consell de Mallorca i l'IMAS	alta	-articular un espai de coordinació amb el Dpt. d'Informàtica per tal de donar visibilitat, dins la web de l'IMAS, al Decret i la Guia	Planificació/Informàtica	tot el personal		
		2.2.3: Difusió i formació sobre la guia de llenguatge no sexista del Consell de Mallorca al personal del Consell i dels organismes autònoms	mitjana	-organitzar una sessió divulgativa de 2 hores per tal de conèixer i plantejar dubtes en relació a la guia d'ús de llenguatge no sexista, elaborada per la DI Igualtat del CIM	Planificació/DI Igualtat	tot el personal		

Prioritat	Alta
	Mitja
	Baixa

EIX	Objectius	Actuacions	PRIORITAT	Indicador seguiment	Responsable seguiment	Col·lectiu destinatari	Data de finalització	Períodes de seguiment	
<b>3. POLÍTQUES LABORALS</b>  Aquest eix comprèn les polítiques d'accés al lloc de feina, promoció i mobilitat del personal. És la representació de les dones en tots els àmbits, categories i nivells professionals. L'accés al treball en igualtat d'oportunitats és un aspecte essencial que es reconeix a la disposició addicional 11a de la Llei 3/2007, permetent establir accions positives. De la mateixa manera, l'esmentada Llei reconeix la necessitat de promoure la presència equilibrada de dones i homes als òrgans de selecció i valoració. Es valoren també les polítiques de promoció i mobilitat interna per sexes.	<b>3.1. Promoure l'equilibri en els mecanismes de promoció per tal d'eliminar la segregació vertical</b>	3.1.1: Millora de la transparència en els processos de promoció							
		3.1.2: Reserva de places a dones en els cursos d'habilitats directives per arribar a la paritat 60/40							
		3.1.3: Elaboració d'un informe periòdic d'incorporacions i promocions per departaments indicant els % de dones i homes							
	<b>3.2. Promoure l'equilibri en els mecanismes d'accés per tal d'eliminar la segregació horitzontal</b>	3.2.1: En els supòsits d'igualtat de condicions d'idoneïtat, mèrit i capacitat, donar preferència per ser contractades a les persones del sexe menys representat en el grup i lloc de treball que es tracti.							
		3.2.2: Inclusió en les bases de les convocatòries de selecció i contractació de personal del Consell de Mallorca, mesures que afavoreixen a col·lectius amb discriminació múltiple (dones víctimes de violència de gènere, famílies monomarentals, etc.)							
		3.2.3: Elaboració d'un informe anual d'impacte de gènere d'alguns dels processos i proves d'accés a l'ocupació pública en llocs de treball masculinitzats							
		3.2.4: Seguiment de la incorporació en el temari de les oposicions de temes d'igualtat i violència de gènere, en els termes que indica la Llei.	alta	-Des de la Comissió Activa d'Igualtat de l'IMAS vetllar per la incorporació dels temaris esmentats.	DI Igualtat/RRH H/Planificació	ciutadania			
3.2.5: Seguiment de l'aplicació de les mesures per garantir l'accés, promoció i mobilitat a les funcionàries víctimes de violència de gènere.									

Prioritat	Alta
	Mitja
	Baixa

EIX	Objectius	Actuacions	PRIORITAT	Indicador seguiment	Responsable seguiment	Col·lectiu destinatari	Data de finalització	Períodes de seguiment
<b>4. FORMACIÓ</b>  Aquest eix fa referència al compliment del principi d'igualtat quant a la formació del personal i a la seva sensibilització en matèria de gènere	4.1. Facilitar l'accés a la formació	4.1.1: Establiment de garanties per la formació de dones i homes durant la baixa per maternitat o paternitat per naixement/ acolliment o adopció i durant l'excedència per cura d'infants i/o persones dependents.	mitjana	-valorar la possibilitat d'afavorir aquestes garanties	RRHH/ Planificació	ciutadania		
		4.1.2: Seguiment de l'aplicació de la mesura de reserva de places a les persones que s'incorporen d'una baixa per maternitat/paternitat	mitjana	-valorar la possibilitat d'afavorir aquestes garanties	RRHH/ Planificació	ciutadania		
		4.1.3: Creació d'una mesura de reserva de places a les persones que s'incorporen de l'excedència per cura d'infants i/o persones dependents.	mitjana	-valorar la possibilitat d'afavorir aquestes garanties	RRHH/ Planificació	ciutadania		
		4.1.4: Realització dels cursos bàsics de perspectiva de gènere i d'ús de llenguatge i imatge no sexista dins l'horari laboral	alta	-organitzar un espai de formació de 6 hores de durada adreçat a tot el personal de l'IMAS dins horari laboral	RRHH/ Planificació	tot el personal		
	4.2. Prioritzar la formació i la sensibilització de gènere	4.2.1: Oferta de formació de cursos específics o sectorials per a la aplicació de la perspectiva de gènere a cada àmbit/servei que incrementi les competències del personal en el desenvolupament de les seves tasques.	mitjana	-programar accions formatives de 20 h de durada dirigides a prendre competències per programar projectes des de la perspectiva de gènere	RRHH/ Planificació	tot el personal		
		4.2.2: Realització periòdica de formació en llenguatge i imatge no sexista a totes les persones que gestionen la intranet i la web del Consell, introduint continguts de llenguatge i imatge no sexista al curs de gestió de continguts web.		-programar accions formatives de 10h. de durada dirigides a aprendre competències per a programar projectes des de la perspectiva de gènere	RRHH/ Planificació	tot el personal		
		4.2.3: Inclusió del requisit de la perspectiva de gènere a tota l'oferta formativa del Consell i de l'IMAS.	mitjana	-valorar la possibilitat d'afavorir aquestes garanties de cara al Pla de Formació de 2019	RRHH/ Planificació	tot el personal		
		4.2.4: Formació per la inclusió de la perspectiva de gènere en els pressuposts del Consell de Mallorca.		-valorar la possibilitat d'afavorir aquestes garanties de cara als Pressuposts de 2019	Gerència/ Planificació	ciutadania		

Prioritat	Alta
	Mitja
	Baixa

EIX	Objectius	Actuacions	PRIORITAT	actuacions	Responsable seguiment	Data de finalització	Períodes de seguiment
<b>5. POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>  En aquest eix es fixa l'atenció en el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de feina iguals o d'igual valor els correspon igual retribució	5.1. Eliminació de la bretxa salarial	5.1.1: Elaboració d'un estudi específic sobre les diferències retributives per motius de gènere (bretxa salarial de gènere) del personal del Consell de Mallorca	mitjana	-valorar l'actuació conjunta seguint les indicacions del CIM			
		5.1.2: Revisió dels criteris en la definició dels complements salarials i de la seva aplicació a llocs de feina específics.	mitjana	-valorar l'actuació conjunta seguint les indicacions del CIM			
		5.1.3: Reassignació de complements salarials als llocs de feina específics als quals s' hagi detectat bretxa salarial de gènere.	mitjana	-valorar l'actuació conjunta seguint les indicacions del CIM			

Prioritat	Alta
	Mitja
	Baixa

EIX	Objectius	Actuacions	PRIORITAT	Indicador seguiment	Responsable seguiment	Col·lectiu destinatari	Data de finalització	Períodes de seguiment
<b>6. ORDENACIÓ DEL TEMPS I CONCILIACIÓ</b>  Les mesures de l'eix 6 van destinades a afavorir que no hi hagi desigualtats per raó de gènere en la forma que el personal té d'ordenar el seu temps lliure, analitzant les possibilitats que disposen per a poder conciliar la vida laboral, personal i familiar de totes les persones de l'entitat	6.1. Millorar la conciliació familiar i personal	6.1.1: Detecció de necessitats i mesures específiques per a famílies monoparentals		-valorar la possibilitat de plantejar aquesta iniciativa a través de les mesures generals que implementarà el CIM	RRHH	tot el personal		
		6.1.2: Creació de permisos de conciliació per als casos de treballadors/treballadores amb persones dependents a càrrec dins les mesures de conciliació del Consell de Mallorca		-valorar la possibilitat de plantejar aquesta iniciativa a través de les mesures generals que implementarà el CIM	RRHH	tot el personal		
		6.1.3 : Difusió de les mesures del Consell de Mallorca destinades a facilitar la conciliació de la vida laboral i personal		-difusió de les mesures de l'IMAS destinades a facilitar la conciliació de la vida laboral i personal.	RRHH	tot el personal		
		6.1.4: Recollida periòdica de dades desagregades per sexes en relació al coneixement i ús de les diverses mesures de conciliació als diferents departaments.						
	6.2. Promoció de la corresponsabilitat familiar i nous usos socials del temps	6.2.1: Estudi amb perspectiva de gènere del tipus d'activitats i usos del temps per sexes del personal del Consell de Mallorca per proposar accions que afavoreixin la corresponsabilitat						
		6.2.2: Elaboració d'un pla d'usos del temps del Consell de Mallorca.						
		6.2.3: Sensibilització al personal sobre la corresponsabilitat familiar		-incorporar en les accions formatives aquests continguts	RRHH	tot el personal		

Prioritat	Alta
	Mitja
	Baixa

EIX	Objectius	Actuacions	PRIORITAT	Indicador seguiment	Responsable seguiment	Col·lectiu destinatari	Data de finalització	Períodes de seguiment
<b>7. AMBIENT DE TREBALL, RISCS I SALUT LABORAL</b>  En aquest eix es pretén incorporar la perspectiva de gènere a la salut laboral, l'adequació dels llocs de treball i dels espais a les característiques de dones i homes, així com la prevenció i seguiment de les condicions físiques i psicològiques de les persones de l'entitat amb perspectiva de gènere	7.1. Incloure la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals	7.1.1: Valoració dels riscos laborals i psicosocials des de la perspectiva de gènere i adequar el Pla de prevenció de riscos laborals als resultats d'aquesta valoració						
		7.1.2 : Formació al personal de l'àrea de riscos laborals sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos.	alta	-organitzar la formació conjunta ment amb la DI Igualtat del CIM				
		7.1.3: Desagregació per sexes de les dades de salut laboral.	alta	-Valorar conjuntament amb el Departament de riscos laborals el recull d'aquestes dades				

Prioritat	Alta
	Mitja
	Baixa

EIX	Objectius	Actuacions	PRIORITAT	Indicador seguiment	Responsable seguiment	Col·lectiu destinatari	Data de finalització
<b>8. PREVENCIÓ I PROTECCIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ORIENTACIÓ SEXUAL</b>  Amb aquest eix es pretén destacar la importància de la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, comprovant la no existència de actituds sexistes, de tracte discriminatori i/o d'assetjament de cap tipus, així com l'existència de mecanismes per a detectar, prevenir i actuar enfront aquests comportaments	8.1. Prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual	8.1.1. Aprovació del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i / o orientació sexual.	alta	-difusió a la pàgina web de l'IMAS del protocol			
		8.1.2 : Formació sobre la prevenció, detecció i ús del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i/o orientació sexual a tot el personal del Consell de Mallorca dins l'horari laboral, de manera periòdica i permanent.					
		8.1.3: Formació del personal de Funció Pública responsable de l'aplicació del protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual per garantir una correcta actuació		-organitzar la programació d'un curs de formació conjuntament amb la DI Igualtat del CIM			
		8.1.4: Formació al personal per la detecció i eliminació de micromasclismes a l'ambient laboral					
	8.2. Garantir la protecció en cas de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual	8.2.1: Execució de denúncies de manera protegida a través de canals confidencials					
		8.2.2: Vetllar per la correcta implementació del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i/o orientació sexual			-difusió a la pàgina web de l'IMAS del protocol		

Prioritat	Alta
	Mitja
	Baixa