

II PLA ESTRATÈGIC D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

2012- 2016



ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ.....	4
1.1. Presentació de l'alcaldesa.....	4
1.2. Presentació de la regidora d'Igualtat	5
2. INTRODUCCIÓ	6
3. VISIÓ, MISSIÓ	8
4. PRINCIPIS INSPIRADORS DEL PLA.....	9
5. ANÀLISI DE LA SITUACIÓ ACTUAL.....	10
6. METODOLOGIA. Principis rectors.....	12
7. OBJECTIUS GENERALS	14
8. EIXOS ESTRATÈGICS	15
8.1. Diagnosi.....	15
8.2. Els eixos estratègics.....	16
8.3. Objectius, accions, organisme responsable	16
9. IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	30
9.1. Indicadors d'avaluació.....	32
10. NORMATIVA	37
11. BIBLIOGRAFIA I ENLLAÇOS DE REFERÈNCIA.....	42
 Annex I. Reglament del Consell Municipal d'Igualtat	 43

1. PRESENTACIÓ

SALUTACIÓ DE L'ALCALDESSA

Igualtat, fonament de democràcia i de justícia

Igualtat d'oportunitats, igualtat davant la llei, igualtat de tracte. Al segle XXI, malgrat l'innegable avanç de les darreres dècades, encara és necessari legislar i aplicar polítiques d'igualtat i açò és un símptoma evident del camí que ens queda per recórrer. Quan pensam i exhibim signes de societat avançada el que realment fem també és amagar greus mancances i desequilibris, discriminacions per raó de sexe, que s'expressen de formes molt diferents i que perduren entre nosaltres.

Avui és compartit per tothom el criteri d'igualtat com a un dels principis fonamentals del Dret, és base de la democràcia i de la convivència i figura com a concepte clau a l'àmbit institucional. La Declaració Universal dels Drets Humans consagra ja aquest principi. La Constitució espanyola, a l'article 14 diu: "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social". Finalment, l'article 2 del Tractat constitutiu de la Unió Europea fixa l'objectiu d'eliminar les desigualtats i fomentar activament la igualtat entre homes i dones a totes les activitats. Tota la normativa emanada en les darreres dècades recull aquesta voluntat i desenvolupa propostes i fórmules per fer efectives aquestes disposicions.

L'Ajuntament de Maó s'ha implicat amb decisió i obligació, però sobretot amb convicció en aquesta estratègia d'impuls a una política d'igualtat real, base d'una societat autènticament democràtica i justa.

Águeda Reynés
Alcaldessa

SALUTACIÓ DE LA REGIDORA

Un repte comú

Assolir una igualtat d'oportunitats efectiva no és el resultat immediat i automàtic de la llei ni d'un pla estratègic com aquest. Més bé és el resultat de moltes variables i dels bons principis que s'han d'inculcar des de la primera educació i que s'han de mantenir a totes les facetes de la relació familiar i social. L'objectiu, idò, de la igualtat involucra a tothom a tots els àmbits de la vida i de forma especial crida a les institucions a establir programes per garantir la normalitat plena en aquest camp.

L'Ajuntament, l'administració més propera a les persones, participa de forma decidida en el repte de contribuir a formar ciutadans i a participar d'accions dirigides a la construcció d'una societat més sensible i atenta a la igualtat d'oportunitats. El nostre compromís no és tant organitzar i promoure iniciatives concretes com tutelar aquest principi a la política municipal a través de tota l'activitat, ja sigui pública o privada, que se desplega al nostre municipi. Per aquest mateix motiu, totes les actuacions en aquesta matèria tindran caràcter d'universalitat i transversalitat.

Agraesc la feina desenvolupada per elaborar aquest Pla, dones i homes que han intervingut a la redacció d'un document que mos ha de servir per avançar amb determinació.

Carmen Moya
Regidora d'Igualtat

2. INTRODUCCIÓ

Han passat quatre anys d'ençà de la implantació del **I Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones** al municipi de Maó, que va coincidir amb l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, que estableix que el Govern, en les matèries que siguin competència de l'Estat, ha d'aprovar periòdicament un pla estratègic d'igualtat, que ha d'incloure mesures per assolir l'objectiu d'igualtat entre dones i homes, i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Des d'aleshores, les polítiques d'igualtat han guanyat terreny, fins arribar a ser una prioritat entre les polítiques públiques de les administracions, que estableixen la igualtat com a principi fonamental per assolir societats realment democràtiques.

La regidoria de Polítiques d'Igualtat a l'Ajuntament de Maó ha posat en marxa diferents programes de treball adreçats a aconseguir la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de la societat.

A Maó, l'aposta política per la igualtat s'ha concretat en els plans d'igualtat, que han recollit els objectius i les accions a dur a terme, i que han mostrat l'evolució que s'ha produït al municipi.

El **I Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones (2008-2011)**, aprovat per Decret d'Alcaldia de dia 12 de setembre de 2008 i informat al Ple, recollia les demandes que es van extreure d'un estudi sobre la situació de les dones al municipi. Per a l'elaboració d'aquest Pla, es va crear una comissió dins de l'àrea de Serveis Socials, que es va encarregar de la redacció de l'esbós que després es va treballar amb la resta de les àrees municipals i amb la ciutadania, a través dels consells municipals.

En aquest Pla es recollien tant aquelles accions que afectaven només a escala interna (adreçades només al personal de l'Ajuntament), com les accions que afectaven a escala externa (adreçades a la ciutadania).

Aquest segon pla s'anomena **II Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats (2012-2016)** i és el marc referencial de les polítiques d'igualtat de l'Ajuntament de Maó, on es recullen els canvis que es volen produir.

El Pla estratègic marca les directrius i el comportament que es vol treballar per assolir les aspiracions que s'han plasmat en el Pla. És quantitatiu, manifest i temporal, ja que s'hi indiquen els objectius, s'especifiquen les línies de treball per aconseguir els objectius i s'estableixen uns intervals de temps concrets i explícits, que s'han de complir per part de l'organització perquè la posada en marxa del Pla sigui un èxit.

La redacció d'aquest Pla s'ha treballat conjuntament amb tot el personal de l'Ajuntament a través del Grup d'Igualtat, creat l'any 2009 amb l'objectiu d'implantar les polítiques d'igualtat de manera transversal i, alhora, a tots els departaments del consistori.

Assolir la igualtat real en tots els àmbits és un procés lent i ple de dificultats, perquè els canvis culturals requereixen molt de temps; però, conscients d'açò, l'Ajuntament de Maó continua treballant per millorar la qualitat de la nostra Administració, de les nostres empreses i de la societat en general. És un model referencial per a tota la ciutadania, que, alhora, impulsa un seguit d'accions que ens han de permetre obtenir els resultats esperats en aquest **II Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats**.

3. VISIÓ, MISSIÓ

VISIÓ

El Servei de Polítiques d'Igualtat ha d'arribar a ser el referent municipal en la lluita per la igualtat d'oportunitats real entre dones i homes en tots els àmbits de la societat. Ha de ser un servei que, mitjançant els recursos dels quals disposa l'Ajuntament, ofereixi uns programes concrets a la ciutadania que contemplin una gestió de qualitat, una correcta planificació i avaluació. Ha de ser un servei que treballi coordinadament amb la resta d'institucions i associacions per assolir plenament la igualtat.

MISSIÓ

El Servei de Polítiques d'Igualtat és un servei que es dirigeix a tota la ciutadania del municipi i, específicament, a les dones; a través de programes propis, i en col·laboració amb altres institucions i associacions, hi treballam per assolir una igualtat d'oportunitats real al municipi. A la vegada, aquest Pla té la voluntat de ser un Pla intern de l'Ajuntament i contempla les actuacions a realitzar a escala interna, i va dirigit, també, a tot el personal municipal.

4. PRINCIPIS INSPIRADORS DEL PLA

Igualtat d'oportunitats i de tracte

Adoptarem mesures per promocionar la igualtat de drets i el lliure desenvolupament de les persones.

Universalitat

Les actuacions aniran dirigides a tota la ciutadania, sense cap discriminació, perquè és una qüestió fonamental del desenvolupament social i interessa el conjunt de la societat.

Promoure les condicions que permetin que el servei estiguin a l'abast de la ciutadania, tot facilitant la identificació d'una única persona responsable tècnica per donar resposta a qualsevol consulta.

Transversalitat

Fer efectives les polítiques d'igualtat, amb dimensió transversal, implicant totes les àrees municipals en el compliment d'objectius.

Perspectiva de gènere

Incloure les variables de sexe en tota la documentació que emani de l'Ajuntament, així com en els pressupostos municipals i en l'assignació de recursos. Vetllar per un ús correcte del llenguatge, amb l'eliminació d'imatges i llenguatge sexista.

Participació ciutadana

Creació de debats socials, a través dels consells municipals i amb les persones protagonistes encarregades de dur a terme les diferents actuacions del Pla.

Solidaritat

Creació de xarxes amb consciència de grup social i foment de la convivència entre les diferents cultures, amb la idea de superar les condicions que poden donar lloc a situacions de desigualtat.

5. ANÀLISI DE LA SITUACIÓ ACTUAL

El municipi de Maó es troba situat a la part est de l'illa de Menorca. Compta amb una població de 29.486 persones; d'aquestes, 14.547 són homes i 14.939 són dones. La piràmide de població no difereix gaire de la que podem observar a escala general. La majoria de la població es troba concentrada en les franges d'edat situades entre els 20 i els 79 anys. Pel que fa als sexes, hi ha més població masculina a les franges de 0 a 50 anys i més dones de 50 fins a més de 80 anys. La taxa d'envelliment de les illes Balears és de les més altes, i s'ha produït una davallada important en la natalitat que ha capgirat les piràmides demogràfiques.

Menorca presenta el percentatge regional més baix de població entre 16 i 64 anys (69,1%) i el més alt de població jove (16,8%) de totes les Balears.¹

Pel que fa a la població estrangera, Menorca té el percentatge més baix; durant el últims 10 anys ha tingut l'increment més alt; i, de tots els municipis de l'illa, Maó és el que concentra major nombre de població estrangera, amb un total de 5.090 persones de 79 països diferents. Un 4,3% de la població estrangera procedeix de països de la Unió Europea i un 12,7%, de la resta de països.

Maó compta amb el principal port comercial, mercantil i de passatge, així com la seu del Consell Insular, aeroport, hospital i altres seus de les institucions públiques, i concentra un alt índex de treballadors i treballadores.

El sector comerç és l'activitat clau de Maó, i de Menorca en general, i la població està vinculada al turisme de temporada, que genera feina temporal.

¹ CES, Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, 2010.

Segons les dades extretes del Pla director sectorial d'equipaments comercials del Consell Insular de Menorca (2006), l'1,3% del municipi es dedica al sector agrícola-pesquer; un 8,9% és industrial; un 14,2% és de la construcció; i un 75,6% és de sector serveis. No obstant, les dades han variat en aquests darrers anys, ja que la crisi generalitzada, a escala estatal i mundial, ha fet que a Maó ens trobem que en el sector agrícola-ramader-pesquer hi ha un 0,7% de població aturada; un 5,3% a la indústria; un 25,4% a la construcció; un 13,1% al comerç; un 1,6 % a l'hostaleria i restauració; un 36,3% a la resta de serveis; i apareix un 2,7% que ja estava sense ocupació anterior.

La crisi ha afectat majoritàriament els homes, que, per primera vegada, registren les majors dades d'atur, amb un 55,1%, mentre que és un 44,9 el percentatge de dones aturades. Tot i així, les dones continuen tenint el contractes més inestables. A més, una altra qüestió que també podem observar al municipi és que l'increment de dones en els nivells professionals i tècnics no es reflecteix paral·lelament en l'ocupació de llocs de responsabilitat, perquè, per desenvolupar i ocupar llocs de direcció es posen en joc altres aspectes més enllà dels curriculars, que condicionen decisivament les possibilitats de les dones.

La lògica laboral que impera al nostre país i al nostre municipi n'és un reflex: pren l'home com a model de persona treballadora, i emfasitza el nombre d'hores dedicades a l'empresa i la disponibilitat cap a la mateixa; per tant, es percep la conciliació com una amenaça potencial respecte al rendiment laboral; i, com a conseqüència, les empreses no volen contractar dones, ni facilitar la conciliació, que consideren cosa de dones. Tot i que els homes han pres una paternitat molt més activa, encara no tenen gaire presència en l'àmbit domèstic, fet que dificulta l'equiparació dels dos sexes per igual en tots els àmbits de la societat, tant en el privat com en el públic.

Les eines generades per les administracions públiques, com els plans d'igualtat, han introduït canvis significatius que han permès incorporar la perspectiva de gènere (*mainstreaming*) en tots els àmbits de la societat.

6. METODOLOGIA. Principis rectors

D'acord amb la normativa que estableixen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, presentam el II Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats del municipi de Maó.

Per realitzar-lo hem realitzat una aproximació a la situació actual sobre igualtat que es viu al municipi i hem incorporat tota la informació extreta de la valoració que s'ha fet de l'aplicació del I Pla d'igualtat d'oportunitats del municipi. En aquest segon Pla, s'hi incorporen el total d'objectius i accions que, per diferents motius, no s'han pogut dur a terme durant la vigència del pla anterior, a més de totes aquelles actuacions que es pretenen aconseguir al llarg dels propers quatre anys.

En aquest Pla es defineixen **tres principis rectors** a seguir, que són els següents:

- **Mainstreaming (transversalitat de gènere).** Denominació que fa servir la Unió Europea per designar el principi d'integració de la dimensió de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En la pràctica, consisteix a integrar dins de les polítiques generals la igualtat d'oportunitats i la variable de gènere, des d'una perspectiva transversal, és a dir, que s'aplica a totes les àrees municipals.
- **Coreponsabilitat i conciliació.** La coreponsabilitat consisteix a compartir totes i cada una de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, des del treball domèstic fins a l'atenció de persones dependents.
- **Participació de la ciutadania.** Pensar en noves fórmules que permetin comptar amb l'opinió de la ciutadania a l'hora de prendre decisions públiques que afecten a totes les persones.

Al costat de cada una de les actuacions, hem explicat quins departaments o persones són les encarregades de dur-les a terme, i, per tant, implicades en el seu correcte desenvolupament.

Pel que fa a la temporalització, l'aplicació de totes les actuacions descrites s'emmarquen en el període 2012-2016.

De les actuacions proposades, algunes són de caràcter immediat, previstes perquè puguin ser realitzades al llarg del 2012, mentre que d'altres no podran ser impulsades fins a dates posteriors. Cal dir que aquest Pla no va acompanyat d'un pressupost propi, amb la qual cosa la majoria de les actuacions que es treballaran en primer lloc seran les relacionades amb la sensibilització i la formació que assumeix directament l'Ajuntament.

La redacció i aprovació del Pla ha passat per diferents fases:

1. Redacció del projecte amb el Grup d'Igualtat, grup format per personal de cada departament de l'Ajuntament, per poder incorporar de primera mà tota la informació necessària per arribar a tots els àmbits del municipi.
2. Tallers de participació ciutadana a través dels consells municipals, per donar a conèixer el projecte a la ciutadania i poder debatre i incorporar les propostes presentades.
3. Presentació del projecte a l'equip de govern, per tal de consensuar tots els objectius i les actuacions que han de ser aprovades per Decret d'Alcaldia i implantades a totes les àrees municipals alhora.
4. Aprovació del II Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats (2012-2016) per Decret d'Alcaldia.

7. OBJECTIUS GENERALS

- ❑ Impulsar les polítiques d'igualtat al municipi de Maó
- ❑ Finançar el compromís polític de l'Ajuntament de Maó amb les polítiques públiques d'igualtat
- ❑ Incloure la perspectiva de gènere a totes les àrees municipals
- ❑ Promoure els canvis en el repartiment de tasques i usos del temps
- ❑ Fomentar la coeducació i la formació
- ❑ Fomentar la producció cultural de les dones
- ❑ Fomentar la participació sociopolítica de les dones
- ❑ Promoure la salut
- ❑ Lluitar contra la violència de gènere

8.EIXOS ESTRATÈGICS

8.1. Diagnosi

Per poder establir uns objectius i accions adequades amb la realitat que viu el municipi de Maó, hem realitzar un diagnòstic per poder analitzar amb quines debilitats, amenaces, fortaleces i oportunitats comptam al municipi respecte a la igualtat d'oportunitats, i, així, adequar la feina que hem de fer a una realitat concreta.

Després de quatre anys de vigència del I Pla d'igualtat, i analitzant la situació actual, ens trobam una sèrie de debilitats que dificulten la implantació de la igualtat.

Hem detectat que encara hi ha molt de desconeixement sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones per part de la ciutadania en general, cosa que genera conflictes de terminologia, en alguns casos, i dificultats per avançar, en altres. Les polítiques d'igualtat no cercaran mai que les dones siguin ara les que dominin el món, sinó que homes i dones puguin viure en plena llibertat i igualtat d'oportunitats, independentment del sexe.

En general, observam poca predisposició a treballar els temes d'igualtat; i, com és un tema que no té beneficis immediats, sinó que són un llarg termini, fa més difícil la feina.

A més, el context genèric de crisi econòmica general està dificultant molt de treballar la igualtat, ja que les retallades a les plantilles provoquen molt malestar i poques ganes de treballar la igualtat, que es viu com una càrrega, i no com una cosa positiva. Però també hem de dir que el context de crisi està generant canvis en els rols establerts fins ara i està provocant que alguns valors abans difusos es tornin a recuperar.

Com a fortaleeses podem destacar, sobretot, que l'Ajuntament aposta per les polítiques d'igualtat i que ja comptam amb quatre anys de vigència d'un Pla d'igualtat que ens ha permès anar fent passes cap a la igualtat.

8.2. Eixos estratègics

Els tres principis rectors han ordenat i articulat el contingut del Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats en vuit eixos, que formen el contingut del Pla. Són els següents:

1. INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA D'IGUALTAT
2. CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT
3. TREBALL I FORMACIÓ
4. URBANISME I DISSENY DE LA CIUTAT
5. EDUCACIÓ I CULTURA
6. PARTICIPACIÓ CIUTADANA
7. SALUT I ESPORT
8. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

8.3. Objectius, accions i organisme responsable

1. INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA D'IGUALTAT

OBJECTIU	ACCIONS	ORGANISMES RESPONSABLES
Donar a conèixer els continguts del II Pla estratègic d'Igualtat d'oportunitats	Tallers informatius a la ciutadania a través dels consells municipals Difusió del Pla a la pàgina web Publicació del pla d'igualtat en premsa	Àrea d'Igualtat Serveis Informàtics Àrea de Comunicació
Integrar la perspectiva d'igualtat en el municipi	Elaboració de les eines que permetin la transversalitat en totes les àrees municipals Millora en la recollida de registres estadístics, incorporant-hi la variable "sexe" Seguiment perquè la publicitat municipal no contengui imatges o llenguatges discriminatoris Formació en polítiques d'igualtat a tots els càrrecs de responsabilitat, ja siguin polítics o tècnics	Ajuntament de Maó
Impulsar i donar a conèixer la perspectiva d'igualtat als consells municipals	Reforç de la participació de l'agent d'igualtat Seguiment dels continguts dels consells municipals per part del Grup d'Igualtat	Àrea d'Igualtat Totes aquelles àrees que dinamitzen un consell municipal

Vetllar perquè les ofertes de treball públic municipal no contenguin elements sexistes o discriminatoris	Creació d'un protocol que reguli la contractació del personal dins l'Ajuntament	Àrea d'Igualtat Àrea de Recursos Humans SOIB
Incloure mesures d'igualtat, que puguin ser puntuables, en els plecs de condicions per a la contractació d'empreses externes	Barem de puntuació de totes les contractacions externes que treballin la igualtat d'oportunitats	Àrea d'Igualtat Àrea de Contractació Serveis Jurídics

2. CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT

OBJECTIUS	ACCIONS	ORGANISMES RESPONSABLES
Informar i difondre la normativa en matèria de conciliació	<p>Investigacions sobre conciliació de la vida laboral i familiar que aprofundesquin en les necessitats, demandes i recursos per avançar en aquesta matèria</p> <p>Seguiment dels horaris de les escoles i escoles, per veure si compleixen les necessitats de conciliació, i proposar mesures oportunes</p> <p>Seguiment dels horaris dels centres de dia per a la gent gran, per veure si s'adeqüen a les necessitats de conciliació, i proposar mesures oportunes</p>	<p>Àrea d'Igualtat</p> <p>Àrea d'Educació</p> <p>Àrea d'Esports</p> <p>Àrea de Serveis Socials</p> <p>Conselleria de Cultura, Patrimoni i Educació</p> <p>Conselleria de Benestar social i Joventut</p>
Sensibilitzar sobre la importància del temps personal, del temps personal dins la parella i de la necessitat del temps en família	<p>Tallers de coresponsabilitat i conciliació</p> <p>Formació i activitats sobre conciliació i d'igualtat amb les APIMA de les escoles</p>	<p>Àrea d'Igualtat</p> <p>Conselleria de Benestar Social i Joventut</p> <p>Conselleria de Cultura, Patrimoni i Educació</p>
Informar la ciutadania sobre els recursos existents de	Elaboració d'un llistat amb totes les activitats extraescolars	Àrea d'Igualtat

conciliació	de les que es disposa en el municipi Difusió aquestes activitats a la pàgina web de l'Ajuntament	Regidoria d'Educació Conselleria de Cultura, Patrimoni i Educació
Sensibilitzar a la ciutadania de les conseqüències negatives que per a la salut de les dones té la doble jornada laboral	Tallers de coresponsabilitat i conciliació Activitats específiques de sensibilització entre la població masculina per intensificar la idea de compartir en igualtat el treball domèstic, la cura i les responsabilitats familiars	Àrea d'Igualtat Àrea de Serveis Socials Conselleria de Benestar Social i Joventut
Crear serveis de suport per cuidar persones dependents	Mantenir el nombre de places a les residències de dia per a la gent gran Mantenir el nombre de places de residències per a la tercera edat Fomentar un espai de ludoteca per a 0-3 anys en una de les escoles de Maó durant els capvespres Espais per cuidar infants en els actes organitzats per l'Ajuntament, mentre duri l'activitat, amb la finalitat de permeti l'assistència d'homes i dones	Regidoria de Serveis Socials Comunitaris Regidoria d'Educació Conselleria de Benestar Social i Joventut Conselleria de Cultura, Patrimoni i Educació
Impulsar l'obertura dels centres escolars els dies laborables no lectius, amb programacions d'educació en el temps de lleure, per afavorir la conciliació	Donar suport a la creació d'una escola d'estiu municipal Donar suport a la creació d'un casal de Nadal Donar suport a la creació d'un casal de Setmana Santa	Àrea d'Igualtat Regidoria d'Educació

Promoure un canvi d'actituds favorable a un model de convivència més democràtic i igualitari	Foment de la igualtat d'oportunitats i el repartiment equitatiu de responsabilitat entre dones i homes	Àrea d'Igualtat Equip de famílies de Serveis Socials Comunitaris
Donar suport a la normativa sobre permisos i relacions laborals que facilitin la coresponsabilitat per a la conciliació	Difusió i suport dels models de flexibilitat laboral	Àrea d'Igualtat Empreses del municipi PIME i CAEB

3. TREBALL I FORMACIÓ

OBJECTIUS	ACCIONS	ORGANISMES RESPONSABLES
Premiar iniciatives empresarials que adoptin mesures de suport a la conciliació	Elaboració d'un distintiu per a aquelles empreses que inclouen les polítiques d'igualtat en els seus plans d'empresa Creació de xarxes d'empreses per la igualtat	Ajuntament de Maó Conselleria de Serveis Generals, Treball i Innovació
Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i les accions de responsabilitat social en les empreses	Accions formatives en temes d'igualtat per a les persones responsables de les empreses Recomanacions que permetin que les empreses coneguin i s'iniciïn en la promoció de la conciliació entre les persones treballadores Promoció per al desenvolupament d'un nou model de relacions laborals i de feina de qualitat, que faciliti la coresponsabilitat per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral Foment de l'ocupabilitat, la qualitat en la feina i en els salaris	Ajuntament de Maó Conselleria de Serveis Generals, Treball i Innovació
Propiciar que la feina es distribueixi de forma més igualitària, amb la finalitat de trencar amb els sectors feminitzats i els masculinitzats	Realització de campanyes de sensibilització, amb l'objectiu de finir els estereotips de gènere Establiment de mesures específiques que garanteixin que	Ajuntament de Maó Conselleria de Serveis Generals, Treball i Innovació

	<p>en els processos de selecció i promoció professional es respectin els principis d'igualtat d'oportunitats</p> <p>Realització de campanyes de sensibilització i difusió dels mecanismes existents per a la promoció de la contractació laboral de dones en llocs de treball fix i a temps complet</p>	SOIB
Facilitar informació i formació per a la implantació de mesures i plans d'igualtat a les empreses	Suport a les PIME per a la incorporació de la igualtat d'oportunitats a la seva organització	Àrea d'Igualtat Servei de Formació i Ocupació
Dissenyar i recopilar accions d'RSC de les empreses en matèria d'IO	Promoció de jornades de difusió de bones pràctiques en RSC en matèria d'igualtat	

4. URBANISME I DISSENY DE LA CIUTAT

OBJECTIUS	ACCIONS	ORGANISMES RESPONSABLES
<p>Incorporar la perspectiva d'igualtat en el Pla general d'ordenació urbana de Maó</p>	<p>Elaboració d'un mapa de la ciutat que reculli els punts foscos (túnels sense il·luminació, passadissos subterranis, garatges), per tal d'anar-los modificant i eliminant</p> <p>Adjudicació de noms de dones als carrers nous i edificis municipals que es construeixin d'ara endavant</p> <p>Recomanació d'accions per canviar les pràctiques que dificulten l'accés de cotxes de bebès, de compra, cadires de rodes... als serveis públics de transport</p> <p>Creació d'espais per a la gent gran</p> <p>Valoració de les tasques d'acompanyament que fan, majoritàriament, les dones, i també els homes, mitjançant creació d'espais d'espera agradables, còmodes, als parcs i als equipaments esportius, sanitaris...</p>	<p>Àrea d'Igualtat</p> <p>Àrea d'urbanisme</p> <p>Àrea de Serveis Tècnics</p>
<p>Incorporar la perspectiva d'igualtat a la senyalització municipal</p>	<p>Elaboració d'un mapa de la ciutat amb els punts a millorar relatius a senyalització, passos de vianants...</p> <p>Homologació dels senyals del municipi que incorporen figures femenines</p>	<p>Àrea d'Igualtat</p> <p>Àrea d'Urbanisme</p> <p>Àrea de Serveis Generals</p>

5. EDUCACIÓ I CULTURA

OBJECTIUS	ACCIONS	ORGANISMES RESPONSABLES
Impartir formació en matèria d'igualtat	Tallers "Creixem en igualtat" adreçats a secundària Tallers de família sobre conciliació i coresponsabilitat a les escoles municipals Tallers d'igualtat a les associacions municipals	Àrea d'Igualtat Àrea d'Educació Àrea de Família
Incorporar el mòdul d'igualtat en els cursos de monitors/es en el temps del lleure i/o esportius que imparteix l'Ajuntament	Formació en matèria d'igualtat a monitors i monitores en el temps del lleure i esportius	Àrea d'Igualtat Servei de Formació i Ocupació
Informar sobre els nous rols i responsabilitats masculines i els nous models de masculinitat	Taller amb les associacions d'homes per treballar la igualtat d'oportunitats	Àrea d'Igualtat
Visibilitzar les contribucions de les dones a la vida social, cultural i artística de la ciutat	Promoció de la creació cultural i artística de les dones Recuperació de la memòria històrica de les dones de Maó	Àrea d'Igualtat Àrea de Cultura

6. PARTICIPACIÓ CIUTADANA

OBJECTIUS	ACCIONS	ORGANISMES RESPONSABLES
Augmentar la participació de les dones en els llocs de representació i decisió per obtenir una composició equilibrada	Investigació sobre la participació de les dones i les barreres que impedeixen aquesta participació i l'estratègia per superar-les Programes de formació sobre lideratge i participació política, empresarial i ciutadana	Àrea d'Igualtat Àrea d'Intervenció Comunitària
Incrementar la participació de les dones en la direcció de les empreses	Aplicació i seguiment de l'LOIEMH Difusió de la cultura empresarial que incorpora la diversitat com a estratègia per fomentar l'eficiència i la racionalitat empresarial	Àrea d'Igualtat Àrea de Formació i Ocupació PIME, CAEB, Joves Empresaris
Fomentar l'associacionisme de les dones i els homes a favor de la igualtat	Suport a les associacions i a les activitats que realitzen Dinamització el Consell Municipal d'Igualtat Foment de la incorporació del criteri de representació equilibrada en el teixit associatiu local	Àrea d'Igualtat Àrea d'Intervenció Comunitària
Contribuir a l'apoderament de les dones	Desenvolupament de programes i actuacions amb la finalitat d'apoderar les dones	Àrea d'Igualtat
Incloure infants i adolescents en la participació	Creació del Consell de Participació Infantil, per recollir les demandes en	Àrea d'Igualtat

ciutadana	aquesta franja d'edat, tenint en compte la participació equilibrada de fillets i filletes.	Àrea d'Educació Àrea d'Intervenció Comunit.
-----------	--	--

7. SALUT I ESPORT

OBJECTIUS	ACCIONS	ORGANISMES RESPONSABLES
Impulsar polítiques de promoció de la salut, amb incorporació de la perspectiva de la diferència, la diversitat i el gènere	Actuacions de promoció de la salut per a dones i per a homes Actuacions de promoció de la salut per a joves i adolescents Actuacions per a la promoció d'hàbits estils saludables entre les dones adultes i les majors	Àrea d'Igualtat Ib-Salut
Informar sobre la salut laboral de les treballadores embarassades o en període de lactància	Incorporació de la perspectiva d'igualtat en la prevenció dels riscos laborals Elaboració d'un catàleg dels riscos que comporta, per a les dones embarassades i/o lactància, cada un dels llocs de feina	Àrea d'Igualtat Àrea de Serveis Generals
Informar per evitar embarassos no desitjats i fomentar la maternitat i/o paternitat responsable	Campanyes informatives adreçades a la joventut Tallers de prevenció per explicar les conseqüències de viure una maternitat i/o paternitat adolescent	Àrea d'Igualtat Equip de família Àrea d'Educació Conselleria de Benestar Social i Joventut
Realitzar recomanacions per a la promoció d'hàbits i estils de vida saludables	Sensibilització a la ciutadania sobre les conseqüències negatives per a la salut de les dones amb doble jornada laboral Promoció l'activitat esportiva Promoció d'un servei de guarda perquè puguin practicar esport tant homes	Àrea d'Igualtat Àrea d'Esports Ib-Salut

	com dones	
--	-----------	--

8. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

OBJECTIUS	ACCIONS	ORGANISMES RESPONSABLES
Millorar la sensibilització i coresponsabilitat social en la prevenció de la violència de gènere	<p>Activitats continuades de rebuig de la violència de gènere</p> <p>Activitats del 25 de novembre, Dia Internacional contra la Violència de Gènere</p> <p>Accions formatives i de prevenció, en matèria de violència de gènere, per a les associacions</p> <p>Reforçament de la informació sobre drets, serveis i recursos d'atenció i de prevenció de la violència de gènere</p> <p>Informació permanentment a la població sobre els recursos i mesures de les que disposen les dones víctimes de la VG</p>	<p>Àrea d'Igualtat</p> <p>Consell Municipal d'Igualtat</p> <p>Unitat de Violència de Gènere de l'Administració General de l'Estat a Menorca</p>
Garantir una atenció integral a les víctimes de violència de gènere i als seus fills i filles	<p>Impuls de la coordinació i la complementació entre serveis, per fer efectiu el tractament integral de la violència de gènere</p> <p>Posada en marxa del protocol interdisciplinar ja aprovat</p>	<p>Àrea d'Igualtat</p> <p>Consell Municipal d'Igualtat</p> <p>Unitat de Violència de Gènere de l'Administració</p>

	Acord amb les autoritats perquè es destinin els recursos necessaris a protegir efectivament i afectivament les víctimes de la violència de gènere	General de l'Estat a Menorca Institut Balear de la Dona
Articular mecanismes per garantir l'accés preferencial de les persones víctimes de violència a les prestacions d'habitatge	Proposar la destinació d'un % dels pisos de protecció oficial a dones que hagin estat víctimes de la violència de gènere i no disposin de casa pròpia	Àrea d'Igualtat Àrea de Serveis Socials Comunitaris Àrea d'Urbanisme IBAVI

9. IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

IMPLANTACIÓ

La implantació del II Pla estratègic d'igualtat comença una vegada ha estat aprovat per Decret d'Alcaldia. En aquesta fase, l'agent d'igualtat serà la persona encarregada de desenvolupar el Pla segons el calendari establert i de coordinar les diferents unitats i persones implicades en l'execució de cada una de les accions.

La implantació del Pla comportarà una sèrie de tasques:

- Execució de les accions previstes en el Pla d'acció
- Comunicació al personal de les activitats que s'hauran de fer en el marc del II Pla estratègic d'igualtat
- Revisar-lo periòdicament, per eliminar les accions positives que s'hagin assolit, modificar aquelles accions que no s'estiguin assolint, o bé dissenyar noves accions per obtenir els resultats esperats

Pel que fa al pressupost destinat a dur a terme aquestes actuacions, està inclòs dins el pressupost dels Serveis Socials Comunitaris d'aquest Ajuntament.

SEGUIMENT

Per fer un correcte seguiment del Pla és important tenir en compte l'opinió del personal que, a través del Grup d'igualtat, identificarà els possibles problemes que puguin aparèixer durant l'execució, i cercar les solucions adients.

El seguiment del Pla serà de gran utilitat a l'hora de fer l'avaluació. Les persones encarregades de fer el seguiment hauran de documentar de forma sistemàtica els problemes que sorgeixen i els aspectes a millorar, o, senzillament, com està funcionant i quins resultats està donant determinada acció.

AVALUACIÓ

Té l'objectiu de valorar si les accions dissenyades i executades són les adequades i ofereixen els resultats previstos. Les activitats d'avaluació es faran al llarg de la implantació del Pla, i no només al final; d'aquesta manera es pot saber en tot moment en quina situació es troba el Pla, que és el que s'ha aconseguit i quin és el camí que queda per recórrer, per tal de poder fer les modificacions convenientes.

A l'hora d'avaluar, hi ha tres aspectes molt importants a tenir en compte:

- 1) Planificació de les accions: si hem fet un disseny correcte, si el Pla és aplicable a la realitat del municipi, si els objectius i els resultats esperats eren reals i adequats, si les accions previstes eren coherents amb els objectius marcats i els recursos disponibles.
- 2) Gestió del Pla: si s'ha complert el calendari previst, si l'assignació de recursos ha estat l'adient, si els mètodes utilitzats han estat els correctes.
- 3) Resultats: si s'han assolit els objectius i resultats previstos, si les persones que han participat en les accions estan satisfetes, si les persones destinatàries de les accions estan satisfetes.

Per realitzar l'avaluació del Pla hem establert els següents indicadors:

INDICADORS PER A L'AVUACIÓ DEL II PLA ESTRATÈGIC D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

INDICADOR	RESPOSTA			
	2012	2013	2014	2015
1. INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE				
Total de treballadors que tenen coneixement de l'aplicació del II Pla				
Total de treballadores que tenen coneixement de l'aplicació del II Pla				
Administracions a les qual hem enviat el Pla				
Associacions que tenen coneixement del Pla				
Nombre d'espais on s'ha publicat el II Pla d'igualtat				
Total de reunions de consells municipals a les quals s'hagi presentat el Pla				
Total de treballadors que coneixen la figura de l'agent d'igualtat				
Total de treballadores que coneixen la figura de l'agent d'igualtat				
Nombre d'eines creades per implementar el <i>mainstreaming</i> a les àrees municipals				
Nombre de publicacions municipals que contenen imatges sexistes				
Nombre de publicacions municipals que contenen llenguatge sexista				
Ofertes de feina que contemplen continguts sexistes				
Empreses externes contractades que incorporen mesures d'igualtat en el seu funcionament				
Total de plecs de contractacions que s'han redactat incorporant, com a mesures puntuables, les polítiques d'igualtat				
Total de dependències municipals que han fet formació en igualtat				

Total de treballadores que han assistit a la formació en igualtat				
Total de treballadors que han assistit a la formació en igualtat				
Total de consells municipals que han fet la formació en igualtat				
Total de dones amb càrrec de responsabilitat que han fet la formació en igualtat				
Total d'homes amb càrrec de responsabilitat que han fet la formació en igualtat				
2. CORESPONSABILITAT I CONCILIACIÓ				
Escoles que ofereixen horaris que faciliten la conciliació				
Escoles que ofereixen activitats en el temps del lleure per a períodes vacacionals				
Total de fillets apuntats a extraescolars				
Total de filletes apuntades a extraescolars				
Total de tallers de coresponsabilitat a les APIMA de les escoles				
Total de pares que han assistit a la formació a les escoles				
Total de mares que han assistit a la formació a les escoles				
Tallers de coresponsabilitat fets a la ciutadania				
Nombre de dones assistents als tallers de la ciutadania				
Nombre d'homes assistents als tallers de la ciutadania				
Nombre d'activitats municipals que ofereixen servei de guarda				
Total de filletes i fillets que assisteixen als serveis de guarda				
Infraestructures urbanes que faciliten la conciliació				
3.TREBALL I FORMACIÓ				
Total d'iniciatives empresarials que donen suport la conciliació				
Empreses que han fet la formació en igualtat				
Total d'empresaris que han assistit a la formació				

Total d'empresàries que han assistit a la formació				
Empreses que han introduït mesures d'igualtat				
Empreses que han iniciat la redacció del Pla d'igualtat				
Total d'empreses adherides a la Xarxa d'Empreses per la Igualtat				
4.URBANISME I DISSENY DE CIUTAT				
Canvis en l'ordenació urbana municipal que incorporin la perspectiva de gènere				
Edificis amb nom de dones				
Carrers amb nom de dones				
Nombre de tallers de participació ciutadana sobre el disseny urbanístic del municipi				
Total de millores dels carrers que presentaven dificultats de pas per a cotxets o cadires de rodes				
Total de senyals que incorporen la igualtat				
5. EDUCACIÓ I CULTURA				
Nombre de tallers "Creixem en igualtat"				
Nombre de noies que han fet el taller				
Nombre de nois que han fet el taller				
Nombre de professors que l'han demanat				
Nombre de professores que l'han demanat				
Nombre de tallers de conciliació a les escoles				
Nombre de pares que han fet el taller				
Nombre de mares que han fet el taller				
Nombre de tallers a les associacions				
Nombre de dones que han fet el taller				

Nombre d'homes que han fet el taller				
Nombre de cursos de monitors/es que s'han fet				
Nombre monitores que han fet el curs				
Nombre de monitors que han fet el curs				
6.PARTICIPACIÓ CIUTADANA				
Total de dones que pertanyen a alguna associació				
Total d'homes que pertanyen a alguna associació				
Total d'associacions de dones				
Total d'associacions d'homes				
Total d'associacions				
Nombre de reunions del Consell Municipal d'Igualtat				
Nombre de dones assistents al Consell d'Igualtat				
Nombre d'homes assistents al Consell d'Igualtat				
Nombre d'activitats anuals organitzades per associacions de dones				
7.SALUT I ESPORT				
Nombre d'actuacions per promocionar la salut				
Nombre de campanyes per fomentar una maternitat i paternitat responsables				
Total d'activitats esportives adreçades a dones				
Total d'activitats esportives adreçades a homes				
Total de dones que assisteixen a les activitats esportives municipals				
Total d'homes que assisteixen a les activitats esportives municipals				
Total activitats esportives municipals que compten amb servei de guarda				
Total d'activitats esportives privades que compten amb servei de guarda				

8. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Nombre d'activitats de rebutjament de la violència de gènere fetes a Maó				
Nombre de dones assistents a les activitats				
Nombre d'homes assistents a les activitats				
Nombre de tallers de prevenció de la violència de gènere				
Nombre de dones assistents al taller				
Nombre d'homes assistents al taller				
Nombre de vegades que s'ha posat en marxa el protocol interdisciplinari				
Nombre d'habitatges de protecció oficial atorgades a dones víctimes de la violència de gènere				

10. NORMATIVA

En aquest capítol presentam els instruments conceptuals sobre els quals es basaran els objectius i les línies estratègiques plantejades per abordar les desigualtats de gènere en els diferents àmbits que es manifesten.

Els poders públics han d'actuar per combatre les desigualtats de gènere i les discriminacions envers les dones. Aquest compromís es materialitza en mesures i legislació específica que garanteixen els drets de les persones de viure en llibertat i en igualtat de condicions.

Marc legislatiu

A continuació destacam la legislació, les mesures i els organismes que defensen i treballen per la igualtat de gènere.

L'àmbit internacional: les Nacions Unides i la Unió Europea

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre els drets humans, entre els quals destaca:

- *Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona*. Assemblea General de Nacions Unides (1979)
- Conferència Mundial de Nairobi (1985)
- Conferència Mundial de Beijing (1995)

La Unió Europea, en el període 2007-2013, planteja com a obligació la introducció del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i la no-discriminació en les intervencions cofinançades pels fons europeus.

Concretament, en la normativa comunitària referent als fons estructurals (Fons Social Europeu, Fons Europeu de Desenvolupament Regional i Fons de Cohesió) estableix el següent:

Les orientacions estratègiques comunitàries en matèria de cohesió per al període 2007-2013 estableixen que:

“Els Estats membres han de perseguir l’objectiu de la igualtat entre dones i homes en totes les fases de la preparació i execució dels programes i projectes. Açò es pot fer mitjançant accions específiques per promoure la igualtat o lluitar contra la discriminació, així com tenint en compte la manera en què els projectes i la gestió de fons pot afectar dones i homes”.

EL Reglament (CE) 1083/2006, del Parlament Europeu i del Consell, que regula els fons estructurals i el Fons de Cohesió, en el seu article 16, exposa que:

“Els Estats membres i la Comissió vetllaran per promoure la igualtat entre dones i homes i la integració de les qüestions de gènere en les diferents etapes de l’execució dels fons”.

El reglament (CE) 1081/2006, del Parlament Europeu i del Consell, relatiu al Fons Social Europeu, recull que els estats membres han de contribuir a l’eliminació de les desigualtats entre dones i homes. En el seu art. 6 insta els Estats Membres perquè integrin en els seus programes operatius la igualtat de gènere i la igualtat d’oportunitats en tot el cicle dels fons.

El Reglament (CE) 1080/2006, del Parlament Europeu i del Consell, relatiu al Fons Europeu de Desenvolupament Regional, menciona en l’art.6 que aquest fons pot contribuir a promoure la igualtat de gènere.

I es disposen els següents instruments:

- Estratègia per a la igualtat entre les dones i els homes 2012-2015, de la Comissió Europea
- Informe sobre la igualtat entre dones i homes de la Unió Europea 2011, del Parlament Europeu
- Pacte europeu per la igualtat de gènere 2011-2020

L'àmbit de l'Administració de l'Estat

- a) La Constitució Espanyola de 1978, en el seu art. 14, estableix el principi de no-discriminació per raó de sexe:

Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Aquest principi es recull en diversos articles de la Constitució, bàsicament en els articles 1.1, 9.2 i 15, en què queda establerta la responsabilitat dels diferents poders públics d'emprendre accions per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. L'esmentat article 9.2 estableix el deure públic d'assegurar la promoció de les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra sigui real i efectiva.

- b) La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE núm. 313, de 29 de desembre de 1994), recull mesures de sensibilització, prevenció i detecció de la violència de gènere en els eixos del referit Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats d'educació i cultura (títol I, cap. III), de salut (títol I, cap. III) i dels drets de les dones víctimes de violència de gènere (títol II, cap. III), i dels drets de les dones víctimes de violència de gènere (títol II, cap. I, II, III).

- c) La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, relatiu al Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats:

El Govern, en les matèries que siguin de la competència de l'Estat, ha d'aprovar periòdicament un pla estratègic d'igualtat d'oportunitats, que ha d'incloure mesures per

arribar a l'objectiu d'igualtat entre dones i homes, i eliminar la discriminació per raó de sexe.

L'Àmbit de l'Administració Autònoma

En l'àmbit de l'Administració autònoma, els diferents estatuts d'autonomia reconeixen la prohibició del tractament discriminatori per raó de sexe i defineixen la competència de les institucions autonòmiques, com ara la formulació i la posada en pràctica de mesures que afavoresquin la millora de les condicions de vida de les dones, per tal d'aconseguir una situació d'integració plena.

En aquest sentit, l'article 12 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears estableix que les institucions d'autogovern han de promoure –entre d'altres- el dret a la igualtat entre tots els ciutadans de la comunitat. En aquest sentit, fa uns quants anys que l'Administració autònoma de les Illes Balears impulsa un procés important de desenvolupament de normes jurídiques, amb la finalitat de complir el principi que estableix l'article esmentat.

Així, entre les normes legislatives que s'han aprovat recentment i que suposen una fita per aconseguir una igualtat entre homes i dones més efectiva, podem assenyalar les següents:

- a) La Llei 5/2000, de 20 d'abril, de creació de l'Institut Balear de la Dona.
- b) La Llei 6/2002, d'1 de juny, de modificació de la Llei 8/1986, de 26 de novembre, electoral de les Illes Balears.
- c) La Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona:

Article 6. Plans d'igualtat entre dones i homes

1. A fi de fer efectiu el principi d'igualtat entre la dona i l'home dels poders públics han de dur a terme una planificació de les actuacions per la igualtat entre dones i homes.

2. Les funcions d'ordenació, planificació i programació dins l'Administració de la Comunitat Autònoma corresponen a l'Institut Balear de la Dona, sense perjudici de les competències que tinguin atribuïdes altres òrgans d'aquesta.

3. Els plans generals d'igualtat entre dones i homes que aprovi el Govern de les Illes Balears han de contenir els objectius i les línies d'actuació que ha de desenvolupar l'Administració autonòmica en aquesta matèria, amb consulta prèvia amb els agents socials més representatius en el marc de la Mesa de Diàleg Social o òrgan equivalent i especialment al Consell de Participació de la Dona.

L'àmbit de l'Administració local

En l'àmbit de l'Administració local, actualment el marc jurídic i organitzatiu faculta els ajuntaments per exercir competències complementàries a les de les altres administracions en l'àmbit de la promoció de les dones. Aquesta competència és recollida a l'article 28 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local:

Els municipis poden dur a terme activitats complementàries de les pròpies d'altres administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient.

Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears.
I Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes (2008-2011)

10. BIBLIOGRAFIA I ENLLAÇOS DE REFERÈNCIA

Ajuntament de Maó. *I Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (2008-2011)*

Govern Balear. *I Pla d'igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears 2012-2015*. BOIB n. 98 07/07/2012

Federación Española de Municipios y Provincias(FEMP). *Guía para elaborar planes locales de igualdad*. (2005)

Diputació de Barcelona. *Planificant. Propostes metodològiques d'elaboració de plans d'igualtat locals*. (2002)

Comunidad de Madrid, Consejería de Empleo y Mujer. *Implantación y desarrollo de la transversalidad de género en la Administración local* (2008).

Enllaços de referència

Instituto de la Mujer. < www.mtas.es/mujer>

Programa Óptima. < <http://www.mtas.es/mujer/optima.htm>>

Institut Balear de la Dona <http://ibdona.caib.es>

Institut Basc de la Dona www.emakunde.euskadi.net

Institut Català de la Dona < <http://www.gencat.net/icdona/>>

REGLAMENT
DEL
CONSELL MUNICIPAL D'IGUALTAT

REGLAMENT REGULADOR DE L'ORGANITZACIÓ I FUNCIONAMENT DEL CONSELL MUNICIPAL D'IGUALTAT

Preàmbul

El paper que tradicionalment han ocupat les dones i els homes en la societat està experimentant una important transformació. La major participació de les dones en el mercat laboral, el seu accés a tots els nivells educatius, el major accés a la formació i a la cultura, i, en menor mesura, als àmbits de presa de decisions, estan generant uns canvis socials favorables per a l'avanç en el camí cap a la igualtat de dones i homes.

No obstant açò, les dades sobre el mercat de treball, la participació sociopolítica, la realització del treball domèstic, la violència contra les dones, la pobresa, etc., segueixen mostrant que la dona és la més perjudicada en les situacions de desigualtat i injustícia. En aquests moments, el repte és garantir l'aplicació pràctica i efectiva del dret d'igualtat reconegut formalment en els textos legals.

El sistema de Nacions Unides va fixar un marc jurídic important per assolir la igualtat entre dones i homes. En la seva IV Conferència Mundial sobre les Dones (1995) es va enunciar la necessitat d'eliminar tots els obstacles que dificulten la participació activa de les dones a totes les esferes de la vida pública i privada, mitjançant una participació plena i en peu d'igualtat en el procés de presa de decisions, en les esferes econòmica, social, cultural i política.

El Tractat d'Amsterdam (1997), que té l'objectiu de modificar diverses disposicions del Tractat de la Unió Europea, dels tractats constitutius de les Comunitats Europees i d'alguns dels actes relacionats amb aquests, estableix el principi de no-discriminació i d'igualtat d'oportunitats com una de les directrius bàsiques de la política de la UE. El Consell es compromet a adoptar tot tipus de mesures contra la discriminació per motius de sexe, d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. També es reforça el foment de la igualtat entre dones i homes.

La Constitució Espanyola de 1978 estableix, en el seu articulat, el següent:

Article 14. Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Article 9.2. Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de la persona i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedesquin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tota la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.

Article 23.1. La ciutadania té el dret de participar en els afers públics, directament o per mitjà de representants lliurement elegits en eleccions periòdiques per sufragi universal.

I l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears ho desenvolupa de la següent manera:

Preàmbul. Per avançar cap a una societat moderna és imprescindible aprofundir, i continuar apostant-hi, en valors de cohesió social, pau i justícia, desenvolupament sostenible, protecció del territori i la igualtat de drets, especialment la igualtat entre dones i homes.

Article 16.3. En tot cas, l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears s'haurà de centrar primordialment en els àmbits següents: la defensa integral de la família; els drets de les parelles estables; la protecció específica i la tutela social del o la menor; la no-discriminació i els drets de les persones dependents i de les seves famílies a la igualtat d'oportunitats, la seva participació i protecció, a la integració i a l'accessibilitat universal en qualsevol àmbit de la vida pública, social, educativa i econòmica; la protecció i l'atenció integral de les persones majors per a la promoció de la seva autonomia personal i de l'envelliment actiu que els permeti una vida digna i independent i el seu benestar social i individual; l'articulació de polítiques que garanteixin la participació de la joventut en el desenvolupament polític, social, econòmic i cultural; l'assistència social a les persones que pateixin marginació o exclusió social; la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball; la protecció social contra la violència, especialment la violència de gènere; els drets i l'atenció social de les persones immigrants amb residència permanent a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Article 17. No-discriminació per raó de sexe.

1. Totes les dones i homes tenen el dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia.
2. Les administracions públiques, segons la Carta de Drets Socials, vetllaran en tot cas perquè les dones i els homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus, i garantiran que ho facin en igualtat de condicions. Amb aquesta finalitat, es garantirà la conciliació de la vida familiar i laboral.
3. Totes les persones tenen dret a no ser discriminades per raó de la seva orientació sexual.

Però, malgrat existir aquesta igualtat de dret entre la dona i l'home sobre la base d'una Constitució democràtica i un desenvolupament legislatiu important, se segueix produint de forma sistemàtica la desigualtat de fet per raó de sexe. La situació de les dones a la nostra societat planteja una greu contradicció, perquè se segueix mantenint la desigualtat real per damunt de la igualtat formal. És evident que només amb el reconeixement dels drets no s'avança; és necessària, tal com recull la Constitució, l'acció dels poders públics perquè aquests drets siguin efectius. Serà igualment necessari l'impuls de la creació de serveis i estructures que responguin a les necessitats i aspiracions individuals i col·lectives —tant de la dona com de la societat en general—, que contribueixin a fomentar i potenciar nous valors d'igualtat i solidaritat.

La participació ciutadana és el dret de les persones, entitats i associacions d'intervenir en els assumptes públics, així com en el procés de presa de decisions. La participació de les dones en la presa de decisions continua sent un repte i un element que suposa constància i garantia del bon desenvolupament de l'Estat democràtic. Per aquest fet, es fa necessària l'existència de polítiques d'acció positiva destinades a establir la igualtat d'oportunitats de fet, per mitjà de mesures que permeten corregir les discriminacions existents.

La participació de les dones es converteix, per tant, en una peça clau a l'hora de desenvolupar estratègies i cercar respostes a tota la problemàtica que engloba la seva diversa realitat, facilitant que aquestes puguin aportar la seva pròpia experiència, capacitat i perspectiva. Les associacions són, en si mateixes, la representació més clara d'accés de les dones a la vida pública i als llocs de decisió dels que han estat pràcticament absents fins al moment. D'aquesta manera, es fa imprescindible la creació d'un òrgan que possibiliti els canals de participació estable entre les associacions, la resta d'entitats que treballin en pro de la igualtat i l'Administració local, per tal d'incrementar la presència femenina a la vida pública. En aquest

cas concret, l'òrgan de participació ciutadana en matèria d'igualtat de gènere serà el Consell Municipal d'Igualtat de Maó, que es regirà pel següent reglament:

TÍTOL I. NATURALESA, OBJECTIUS I FUNCIONS

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1r. Constitució i naturalesa jurídica

1. El Consell Municipal d'Igualtat és un òrgan permanent de participació sectorial de caràcter consultiu, creat de conformitat amb el que preveuen els arts.130,131,139.2 de l'RD/2568/1986, i els art. 116 i 122.2 c) de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears, i el Reglament de participació ciutadana de l'Ajuntament de Maó (BOIB 11 de juny del 2009, núm.86).
2. Aquest Consell es crea amb la voluntat de l'Ajuntament de Maó de contribuir al compliment del mandat de l'art. 9.2. de la Constitució Espanyola, que atribueix als poders públics l'obligació de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de les persones i dels grups en els quals s'integren siguin reals i efectives, eliminar tots els obstacles que ho impedeixen i facilitar la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.
3. El Consell Municipal d'Igualtat es configura com a òrgan de funcionament democràtic.

Article 2n. Objecte

1. El Consell Municipal d'Igualtat de Maó té l'objecte de servir d'òrgan consultiu d'assessorament de l'Ajuntament de Maó, així com d'instrument de participació de la ciutadania del municipi; en concret, pel què fa referència a aquelles competències i funcions que signifiquin una millora del benestar i de la qualitat de vida de les dones de Maó. El Consell també s'ocuparà de vetllar perquè la igualtat d'oportunitats entre dones i homes sigui una realitat i perquè aquest principi estigui present en les polítiques i accions municipals.
2. La creació del Consell Municipal d'Igualtat es justifica per la importància del sector femení en la vida de la ciutat, pel seu pes demogràfic, per l'especificitat de les seves necessitats, per les discriminacions per raó de sexe encara existents a la nostra societat i per la voluntat explícita de les associacions i entitats de les dones de Maó.

Article 3r. Finalitat

El Consell Municipal d'Igualtat té la finalitat d'elaborar estudis, informes i propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits de la vida política, econòmica, cultural, educativa i social del municipi de Maó.

Article 4t. Àmbit d'actuació

L'àmbit d'actuació del Consell Municipal d'Igualtat es correspon amb el terme municipal de Maó. Tindrà la seva seu administrativa a les oficines municipals o en un altre local assignat amb aquesta finalitat.

CAPÍTOL II. OBJECTIUS I FUNCIONS

Article 5è. Objectius específics

1. Els objectius que pretindrà assolir el Consell Municipal d'Igualtat són els següents:
 - a) Estimular i enfortir la participació i l'associacionisme de ciutadans i ciutadanes, especialment dels col·lectius de dones, facilitant-los la informació, la difusió, el suport i

l'assessorament oportuns a cada un dels àmbits socials que representin les seves diverses necessitats intergeneracionals i interculturals.

- b) Contribuir al desenvolupament efectiu dels drets de la dona i a l'eliminació de les barreres que dificulten la igualtat real i efectiva d'ambdós sexes.
- c) Impulsar la coordinació, la col·laboració i la cooperació entre les associacions, les entitats i les institucions, ja siguin públiques o privades, que realitzen activitats per a la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- d) Integrar de forma transversal la perspectiva de gènere a totes les àrees municipals i institucions ciutadanes, i difondre les actuacions portades a terme que contribueixin efectivament a convertir la igualtat de dret en igualtat de fet.
- e) Contribuir a l'aparició de canvis que ens portin a una societat més justa, solidària i igualitària.
- f) Constituir un espai de recollida, estudi i valoració de les demandes socials sorgides dels diferents ciutadans i ciutadanes, sectors i col·lectius socials en matèria de gènere.
- g) Considerar i promocionar l'educació permanent com a recurs per a la transmissió i instauració de valors socials positius i de superació de factors de discriminació.
- h) Contribuir a la promoció del treball de qualitat i a la integració professional de les dones en condicions d'igualtat entre dones i homes.

Article 6è. Funcions

1. Per a la consecució dels objectius assenyalats a l'article anterior, el Consell Municipal d'Igualtat desenvoluparà, amb el compromís dels ens i persones que el componen, les següents funcions:

- a) Ser l'òrgan de consulta en els procediments d'elaboració d'ordenances que afecten els temes d'igualtat.
- b) Conèixer i debatre les actuacions municipals que contribueixen a promoure la presència de les dones a la societat, en tots els àmbits (social, cultural, polític, laboral, empresarial, investigador...).
- c) Custodiar que es considerin les diferents situacions específiques dels col·lectius de dones que hi ha a la ciutat a l'hora d'elaborar actuacions per part de l'Administració.
- d) Formular propostes i plans d'actuació municipals des de la perspectiva de gènere i adreçats a l'assoliment de la igualtat entre dones i homes.
- e) Participar en l'avaluació d'aquells programes i plans d'actuació en els quals hi hagi pres part el Consell Municipal d'Igualtat, tant a nivell de proposició com a nivell de seguiment.
- f) Formular propostes d'actuació municipal per lluitar contra la violència domèstica i de gènere.
- g) Realitzar propostes que millorin els serveis específics d'atenció a la dona i a la xarxa de serveis generals de la població tenint en compte la perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- h) Proposar la realització de debats i campanyes de sensibilització i informació innovadores que facin visibles les idees, les formes de fer i la veu de les dones, per tal d'aconseguir millorar la qualitat de vida de les dones i dels homes.
- i) Promoure l'elaboració i la divulgació d'estudis i informes sobre la situació de la igualtat en el municipi de Maó, i proposar els àmbits, sectors, segments d'edats i territori per la necessària intervenció municipal en matèria de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en tota la seva pluralitat i diversitat.
- j) Proposar i fomentar l'adopció de programes d'igualtat d'oportunitats i d'actuacions que contribueixin a l'eliminació de la discriminació directa o indirecta en tots els àmbits de la vida.

- k) Establir mecanismes de comunicació estables com a vehicle per a promoure valors fonamentats en una societat paritària.
 - l) Participar en l'elaboració d'un pla municipal d'igualtat d'oportunitats que reculli la peculiaritat municipal i la desenvolupi des del coneixement que la proximitat li atorga, adaptant els seus objectius a les necessitats i expectatives reals del municipi de Maó, i elevar-lo a l'òrgan competent per a la seva aprovació.
 - m) Vetllar pel compliment del Pla municipal d'igualtat d'oportunitats, una vegada aquest s'hagi aprovat.
 - n) Denunciar les conductes que impliquin discriminació directa o indirecta en tots els àmbits de la vida, i que es produeixin al municipi.
 - o) Qualsevol altra funció relacionada amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes que se li pugui encomanar.
2. Els camps on el Consell Municipal d'Igualtat actuarà seran aquells que tinguin una relació directa o indirecta amb la qualitat de vida i el benestar social de la població, en general, i de les dones, en particular, així com amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. L'actuació del Consell serà, idò, integral i assumirà tots aquells aspectes relacionats amb el benestar social des d'un punt de vista econòmic, social o cultural.
 3. Les funcions del Consell Municipal d'Igualtat s'exerciran mitjançant l'emissió de dictàmens, informes o peticions, i no seran vinculants per als òrgans de govern municipals.
 4. L'Ajuntament de Maó facilitarà, en la mesura que consideri possible i necessari, els mitjans oportuns, així com l'assistència tècnica que se sol·liciti, per al compliment de les funcions del Consell Municipal d'Igualtat.
 5. El Consell podrà disposar de la informació i documentació oficial municipal que consideri necessària per al compliment de les seves funcions, de la qual en podrà fer ús per tal d'assolir el seu objectiu conforme a la legalitat vigent.

TÍTOL II. ORGANITZACIÓ I COMPETÈNCIES

CAPÍTOL I. ORGANITZACIÓ I COMPOSICIÓ

Article 7è. Òrgans

1. Són òrgans del Consell Municipal d'Igualtat de Maó: la Presidència, la Vicepresidència, l'Assemblea Plenària.
2. Els esmentats òrgans estaran assistits per la Secretaria del Consell.

Article 8è. La Presidència

El Consell serà presidit per l'alcalde/alcaldeessa de la corporació o regidor/a en qui delegui.

Article 9è. La Vicepresidència

1. La Vicepresidència correspondrà a una persona membre del Consell que no pertanyi a la corporació. D'entre les associacions, entitats, grups i persones, es proposarà un candidat o una candidata per a la Vicepresidència, que haurà de ser aprovada pel mateix Consell i tindrà una durada de fins a dos anys.
2. La Vicepresidència assisteix i col·labora amb la Presidència i la substituirà en casos d'absència, vacant o malaltia.

Article 10è. L'Assemblea Plenària

1. L'Assemblea Plenària és l'òrgan de màxima representació del Consell Municipal d'Igualtat de Maó.
2. Integren l'Assemblea Plenària del Consell Municipal d'Igualtat:

- a) La Presidència
- b) La Vicepresidència
- c) Les i els vocals següents:
 - Una persona representant de cada un dels consells municipals existents a Maó
 - Una persona representant de cada partit polític del municipi
 - Un regidor/a en representació de cada un dels grups polítics municipals amb representació en el consistori
 - Una persona en representació de cada una de les entitats inscrites en el registre municipal d'entitats, l'objecte específic de les quals sigui la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
 - Una persona representant de les associacions veïnals de Maó
 - Una persona representant dels centres docents d'educació primària i secundària
 - Una persona representant del centre de formació de persones adultes del municipi
 - Una persona representant de cadascuna de les AMPA del municipi
 - Una persona representant de les associacions de comerciants de la ciutat
 - Una persona representant del sector industrial de Maó
 - Una persona representant de les ONG amb implantació a la ciutat
 - Una persona en representació de cada una de les organitzacions sindicals amb seu local a Maó
 - Una persona representant de qualsevol altra associació participativa de la ciutat de Maó
 - Fins a un màxim de cinc persones, a títol individual, que ho seran per la seva manifesta dedicació o coneixements sobre la perspectiva de gènere
 - També en formen part un màxim de cinc persones tècniques de l'organització municipal, amb veu però sense vot
3. Per poder pertànyer a l'Assemblea Plenària, les entitats hauran de sol·licitar-ho i complir els següents requisits:
 - a) Estar legalment constituïdes i inscrites en el registre municipal d'entitats.
 - b) No tenir finalitats lucratives.
 - c) Els seus estatuts no poden estar en contradicció amb els objectius que es desprenguin d'aquestes normes.
 - d) Les persones representants de les entitats inscrites en el Registre municipal d'Entitats hauran de manifestar mitjançant acord de la seva assemblea la voluntat de formar-ne part.
4. Per poder pertànyer a l'assemblea plenària, a part del que disposa l'art.10.9, cada associació, organització o grup proposarà la seva pròpia representació i la corresponent suplència, que haurà de ser aprovada pel Consell. La proposició com a vocal del Consell s'acreditarà per mitjà d'un certificat expedit per la secretària de l'associació, grup, entitat.
5. Per poder pertànyer a l'Assemblea Plenària, les persones amb especial implicació local en temes de gènere seran nomenades per la resta de membres de l'Assemblea Plenària d'entre les persones proposades per la Presidència o qualsevol membre del Consell, i seran aprovades per l'Assemblea Plenària.
6. Sense perjudici dels supòsits de renúncia o defunció, les persones membres de l'Assemblea Plenària són de lliure remoció per part de la persona, òrgan o entitat que les hagi nomenat. En tot cas, cessaran en el seu càrrec cada 2 anys, excepte els o les representants municipals, la duració dels càrrecs dels quals estarà vinculada a la durada del mandat corporatiu.
7. Els i les representants que formen part del Consell cessaran en els supòsits següents:
 - a) Baixa de l'organització de què es tracti en el registre oficial corresponent.
 - b) Voluntat pròpia, degudament comunicada al Consell.

- c) Incompliment reiterat del present reglament, i pertorbació greu del funcionament del Consell.
- d) Dissolució de l'entitat.
- e) Realització de conductes, activitats o manifestacions contràries als principis i objectius del Consell i que així sigui apreciat per la majoria de dos terços del número legal de membres del Consell amb veu i vot.

En el cas de les persones individuals, s'aplicaran les causes indicades anteriorment, excepte les dels apartats a) i d).

Quan es produeixi algun dels supòsits anteriors, l'Assemblea Plenària haurà d'acordar la ratificació o aprovació de la separació, prèvia audiència de l'entitat, grup o persona.

El cessament com a integrant del Consell no impedeix la possible reincorporació al mateix, una vegada desaparegudes les causes que el van motivar.

8. Per pròpia iniciativa de la Presidència o a proposta de la majoria absoluta dels i les membres de l'Assemblea Plenària, l'Assemblea Plenària podrà admetre com a nous membres a representants d'altres entitats, associacions, grups o persones, així com substituir membres quan hi hagi vacants.

9. Per poder ser membres del Consell, les associacions, organitzacions, entitats o grups hauran d'aportar amb la sol·licitud la següent documentació:

- Estatuts de l'associació, grup, organització o entitat i/o acord dels òrgans de govern reconeixent autonomia funcional a seccions o col·lectius organitzats en matèria d'igualtat. Els estatuts hauran d'anar acompanyats, si és el cas, del certificat o justificant del número d'inscripció en el registre oficial competent, amb indicació expressa de la data de formalització de tal inscripció.
- Certificació acreditativa del domicili social, número de persones associades i nom i càrrec de les persones que ocupen els càrrecs directius.
- Certificació de l'acord de nomenament de la seva assemblea (en el cas de les entitats inscrites en el Registre Municipal d'Entitats) o proposta del nomenament (en el cas de grups, associacions o organitzacions) dels delegats i les delegades d'entitat, grup, associació, organització en el Consell Municipal d'Igualtat, així com del seu o seva suplent.

10. Les persones físiques que desitgin participar a títol individual hauran d'aportar les següents dades:

- Nom i llinatges
- Explicació dels motius que les i els mouen a participar en el Consell
- Declaració responsable a la qual consti el seu interès estable pel tema i que no persegueix fins lucratiu
- Adreça i telèfon de contacte per a les convocatòries

Qualsevol modificació posterior de les dades aportades s'haurà de notificar a la Secretaria del Consell dins el mes següent a la data en què es produeixi.

Article 11è. La Secretaria

1. La Secretaria del Consell Municipal d'Igualtat serà assumida pel secretari o secretària de l'Ajuntament o persona en qui delegui.

CAPÍTOL II. COMPETÈNCIES I FUNCIONS DELS ÒRGANS DEL CONSELL

Article 12è. De la Presidència

1. La Presidència tindrà les atribucions següents:
 - a) Representar el Consell Municipal d'Igualtat.

- b) Determinar l'ordre del dia, convocar, presidir, suspendre i aixecar les sessions de l'Assemblea Plenària i de totes les comissions i òrgans complementaris d'estudi que es puguin constituir en el Consell.
 - c) Ordenar l'execució dels acords adoptats pel Consell.
 - d) Proposar sobre l'admissió en l'Assemblea Plenària de noves entitats, grups, associacions, organismes implicades en matèria d'igualtat.
 - e) Actuar d'enllaç entre aquest Consell i l'Ajuntament.
 - f) Exercir el vot de qualitat per dirimir els empats.
 - g) Efectuar propostes d'acord a l'Assemblea Plenària.
 - h) Proposar a l'Assemblea Plenària el nomenament de les persones no associades amb especial implicació en matèria d'igualtat.
 - i) Totes aquelles atribucions que li siguin expressament delegades de l'Assemblea Plenària.
2. La Presidència podrà delegar funcions en la Vicepresidència.

Article 13è. De la Vicepresidència

1. Són funcions de la Vicepresidència:
- a) Assistir i col·laborar amb la Presidència, i substituir-la en el supòsit d'absència, malaltia o impossibilitat.
 - b) Complir les atribucions de la persona que exerceix la Presidència per delegació d'aquesta.

Article 14è. De l'Assemblea Plenària

1. Les funcions de l'Assemblea Plenària són:
- a) Proposar a l'Ajuntament, si s'escau, la modificació d'aquest reglament per a la seva tramitació reglamentària.
 - b) Aprovar el programa de treball i el calendari d'actuacions del Consell Municipal d'Igualtat.
 - c) Aprovar i elevar a l'Ajuntament les propostes d'actuació en l'àmbit de les seves funcions.
 - d) Sol·licitar informació sobre qualsevol matèria que afecti el camp d'actuació d'aquest Consell.
 - e) Debatre els temes relacionats amb matèria d'igualtat i formular propostes d'actuació.
 - f) Avaluar els resultats de les activitats portades a terme i aprovar la memòria anual del Consell.
 - g) Designar els grups de treball per a la recopilació i l'estudi de temes concrets i elaborar propostes d'actuació i organització d'una activitat determinada.
 - h) Qualsevol altra competència necessària per a la consecució de les seves finalitats que li atorgui aquest Reglament d'acord amb les funcions que té encomanades.
 - i) Cada any el consell debatrà i aprovarà un informe de les actuacions realitzades durant el període i proposarà iniciatives per a millorar-les. Aquest informe serà presentat en el Consell de Ciutat.
 - j) Portar a terme la gestió ordinària del Consell Municipal d'Igualtat.
 - k) Proposar a l'Assemblea Plenària la creació de grups de treball on es tractaran assumptes concrets en matèria de gènere, i dinamitzar-los i coordinar-los.
 - l) Preparar, mitjançant informe, els assumptes i conclusions dels grups de treball que hagi de conèixer l'assemblea Plenària del Consell.
 - m) Dissenyar i planificar el programa anual d'activitats i la memòria anual de la mateixa elevant-los a l'assemblea Plenària per a la seva aprovació.

Article 15è. De la Secretaria

1. Les funcions de la Secretaria són:

- a) Assistir a la Presidència a l'Assemblea Plenària en tots els assumptes inherents a la seva condició per als que se'ls requeresqui.
 - b) Efectuar les convocatòries de les sessions per ordre de la Presidència, així com les citacions dels components del Consell, enviant la documentació corresponent.
 - c) Aixecar acta de les sessions, el contingut de les quals constarà en el llibre d'actes.
 - d) Portar de forma actualitzada el registre de les persones components i representants dels diferents òrgans, així com de les altes i baixes.
 - e) Rebre les notificacions, peticions de dades, rectificacions o qualsevol altre classe d'escrits dels que hagi de tenir-ne coneixement.
 - f) Emetre certificacions dels acords del Consell Municipal d'Igualtat.
 - g) Custodiar i remetre còpia de les actes a l'Ajuntament.
 - h) Quantes altres funcions li siguin inherents al càrrec i li siguin encomanades pels òrgans de govern.
2. La Secretaria exercirà les seves funcions a l'Assemblea Plenària, amb veu, però sense vot.

CAPÍTOL III. ELS GRUPS DE TREBALL

Article 16è. Els Grups de Treball

1. El Consell Municipal d'Igualtat es dotarà de grups de treball lligats a les propostes de l'Assemblea Plenària i de la Presidència.
2. La persona responsable de cada grup de treball haurà de ser membre del Consell.
3. Les persones integrants dels grups de treball seran membres del Consell i/o persones proposades per aquest, com a especialistes en els diferents temes objecte d'estudi, designats per la Presidència.
4. El Consell podrà constituir tots els grups de treball que consideri oportuns, dedicats a l'estudi d'aspectes concrets relacionats amb els objectius del Consell.
5. Els informes dels grups de treball hauran de ser aprovats per l'Assemblea Plenària del Consell.
6. Cada grup de treball elegirà, d'entre les seves i els seus components, una persona responsable o portaveu del grup. La persona portaveu informará de forma periòdica per escrit sobre el desenvolupament del grup de treball.

TÍTOL III. RÈGIM DE FUNCIONAMENT DEL CONSELL

CAPÍTOL I. DE L'ASSEMBLEA PLENÀRIA

Article 17è. Convocatòries i reunions

1. L'Assemblea Plenària és un òrgan que es reuneix en règim de sessions ordinàries, de periodicitat preestablerta, i de sessions extraordinàries, que poden ser urgents.
2. L'Assemblea Plenària celebrarà una sessió ordinària cada tres mesos, que sumaran un total de quatre a l'any, d'acord amb el calendari que hagin determinat.
3. Les sessions extraordinàries se celebraran quan la Presidència ho decidesqui o quan ho sol·liciti un terç del número legal de persones membres de l'Assemblea Plenària.
4. Les sessions de l'Assemblea Plenària són públiques i hauran de convocar-se i notificar-se per escrit, acompanyades de l'ordre del dia corresponent, amb una antelació mínima de sis dies hàbils les ordinàries, amb tres dies hàbils les extraordinàries i amb 24 hores per a les

- extraordinàries urgents. S'hi adjuntarà, si s'escau, la documentació relativa als temes a tractar a la reunió i l'acta de la sessió anterior, per a la seva aprovació.
5. Les sessions extraordinàries sol·licitades per un terç del número legal de persones membres no es podran demorar més de quinze dies.
 6. Les sessions extraordinàries urgents es convocaran a iniciativa de la Presidència, que haurà de justificar la urgència de la sessió.
 7. La convocatòria farà constar el lloc, dia i hora de la reunió, i inclourà com a primer punt de l'ordre del dia l'aprovació de l'acta de la sessió anterior, llevat de les sessions urgents, en les quals el primer punt de l'ordre del dia serà la ratificació de la urgència de la sessió.
 8. Una tercera part de les persones membres de l'Assemblea Plenària podran sol·licitar a la Presidència la inclusió, en l'ordre del dia de les sessions, d'aquells assumptes que considerin necessari debatre. La Presidència inclourà els assumptes proposats en la següent reunió que convoqui. No obstant açò, en podrà denegar la inclusió a l'ordre del dia quan es tracti d'assumpes que no entrin dins les competències del Consell.
 9. De cada sessió s'aixecarà acta, amb els següents continguts:
 - Persones que hi hagin assistit
 - Punts principals de deliberació amb indicació de les persones que intervinguin
 - Tema i resultat de la votació
 - Continguts dels acords
 10. L'Assemblea Plenària es constituirà vàlidament amb la majoria absoluta dels membres (meitat més 1 del nombre de membres legals de la mateixa) en primera convocatòria, o mitja hora més tard, en segona convocatòria, en què serà necessari un terç més un dels membres. Aquest quòrum s'haurà de mantenir al llarg de tota la sessió. És igualment necessària l'assistència de les persones que realitzen les funcions de la Presidència i de la secretària o de qui, en cada cas, les substituesqui.
 11. Una vegada constituïda vàlidament la sessió, s'iniciarà el debat i la votació dels assumptes inclosos en l'ordre del dia. La Presidència dirigirà el debat.
 12. Les persones assistents podran formular, al final de les sessions, aquelles preguntes i observacions que estimin convenientes. No obstant açò, quan es formulï una proposta que hagi de ser sotmesa a debat i votació de l'Assemblea, serà necessari que prèviament l'Assemblea es pronunciï sobre la procedència de debatre la proposta. La conformitat de l'Assemblea per entrar a debatre i votar una proposta que no figura en l'ordre del dia requerirà el vot favorable de la meitat dels membres de l'Assemblea presents a la sessió.

CAPÍTOL II. ASSISTÈNCIA ALS ÒRGANS DEL CONSELL

Article 18è. Assistència tècnica

La Presidència podrà convocar a les reunions de l'Assemblea Plenària, per a les funcions d'assessorament, assistència i informació que calguin, altres tècnics/tècniques, assessors/es o experts/es en diferents àmbits d'interès, per tal de garantir la informació i la documentació necessàries.

CAPÍTOL IV. NORMES COMUNES

Article 19è. Acords

1. Els acords de l'Assemblea Plenària, en cas que no sigui possible la seva adopció per consens i unanimitat, se sotmetran a votació ordinària i resultaran aprovats per majoria simple (quan obtenguin més vots a favor que en contra de les persones assistents a la sessió), excepte que alguna disposició exigeixi la majoria absoluta (quan els vots afirmatius són més de la meitat del número legal de membres). Si es produeix un empat, el resoldrà la Presidència amb el vot de qualitat.

2. En cap cas no s'admetrà el vot per representació; el vot és personal i indelegable.
3. Cada associació, entitat, grup, organització o persona adscrita al Consell Municipal d'Igualtat tindrà un vot, amb independència del número de persones assistents a la reunió per grup.
4. Ateses la naturalesa, les funcions i el caràcter consultiu i de debat del Consell, en els acords que prengui l'Assemblea es reflectiran les diferents posicions manifestades durant la sessió per les persones que hi hagin assistit.
5. En els temes que, per importància, significació i transcendència, l'Assemblea consideri d'especial interès, es podrà sol·licitar a l'Ajuntament que una/un vocal de l'Assemblea no membre de la corporació municipal intervingui a la sessió del Ple municipal en què es tracti l'assumpte, sense perjudici del dret d'intervenir a l'apartat de participació de les sessions plenàries.

Article 20è. Caràcter dels acords

Els acords, els informes, les propostes i els estudis que elaborin els òrgans del Consell tindran caràcter no vinculant per a l'Ajuntament de Maó, el qual, no obstant, els tindrà en consideració en la presa de decisions, a causa de la seva importància i de les característiques del Consell.

TÍTOL IV. RÈGIM SUPLETORI

Article 21è. Règim Supletori

En tot allò que no preveu aquest Reglament sobre l'organització i el funcionament del Consell Municipal d'Igualtat, atès el seu caràcter de consell sectorial, s'aplicaran, amb caràcter supletori, els principis i criteris que informen l'organització i el funcionament dels òrgans de les entitats municipals en la legislació vigent de caràcter local.

TÍTOL IV. MODIFICACIÓ DEL REGLAMENT I EXTINCIÓ DEL CONSELL

Article 22è. Modificació

1. L'Ajuntament de Maó, per iniciativa pròpia o a proposta de l'Assemblea Plenària del Consell Municipal d'Igualtat, podrà modificar aquest Reglament en els termes que consideri oportuns i prèvia la tramitació prevista legalment.
2. Quan la iniciativa sigui de l'Ajuntament, es donarà audiència a l'Assemblea Plenària del Consell. La modificació del reglament no podrà suposar mai un canvi en els objectius que configuren la voluntat per a la seva creació, i requerirà que se'n justifiquin la necessitat i la conveniència.

Article 23è. Extinció

L'extinció, que podrà acordar-se per iniciativa de la corporació municipal o a proposta del Consell, requerirà sempre acord del Ple municipal de l'Ajuntament de Maó, que resoldrà motivadament.

Disposició final

Aquest Reglament entrarà en vigor l'endemà de la publicació de la seva aprovació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, i transcorregut el termini previst a l'article 65.2 de la Llei 7/85, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.

Contra aquesta disposició de caràcter general, les persones interessades poden interposar directament recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà d'aquesta publicació.