



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

**BASES PER A UN PLA D'IGUALTAT
DEL PERSONAL DOCENT
DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES
BALEARS**



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

A. ÍNDEX

1. MARC NORMATIU

2. OBJECTIUS

3. PRINCIPIS

4. LA UNITAT D'IGUALTAT

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

6. DIAGNÒSTIC

a. Anàlisi de les dades de la plantilla

i. Distribució global, taxa de feminització i mitjana d'edat.

ii. Distribució per règim jurídic

iii. Distribució per cossos de funcionariat docent.

iv. Distribució per situació administrativa

v. Anàlisi de la plantilla en els serveis centrals i territorials

vi. Càrrecs directius

b. Retribucions: distribució de la massa salarial anual

c. Adjudicacions en comissions de servei

d. Adjudicacions de permisos i llicències

e. Reduccions de jornada i flexibilitat horària

f. Excedències

7. ÀREES D'ACTUACIÓ: OBJECTIUS I MESURES

Àrea 1: Gestió del personal i promoció del talent

Àrea 2: Sensibilització, formació i investigació

Àrea 3: Salut laboral i prevenció de riscos

Àrea 4: Detecció, prevenció i protecció de les víctimes de violència de gènere en l'entorn laboral docent, i detecció de situacions de discriminació sexual per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere

Àrea 5: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

Àrea 6: Imatge, comunicació i ús no sexista del llenguatge

8. AVALUACIÓ I INDICADORS

1. MARC NORMATIU

Àmbit internacional

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 1979, va entrar en vigor en forma de tractat internacional el 1981. Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. L'any 1995, la Quarta Conferència Internacional de la Dona, que va tenir lloc a Pequín, va marcar un punt d'inflexió important per a l'agenda global per a la igualtat de gènere.

Des de la constitució del Consell d'Europa el març de 1957, les institucions europees han potenciat i han tingut en compte les polítiques d'igualtat. La Carta social europea, de l'any 1966, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i dedica un article al dret a la dignitat en el treball.

Des del Tractat d'Amsterdam, del 1999, la igualtat ha constituït un dels principis fonamentals de la Constitució de la Unió Europea i es contextualitzen les discriminacions indirectes persistents i per a l'eliminació de les quals cal reconèixer les accions positives i donar-los legitimitat.

El Tractat de Niça, del 2001, reconeix, a més, la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral. La Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, amb efectes jurídics des de l'any 2010, consagra la igualtat entre dones i homes i estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució.



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

Així, a la Unió Europea s'ha desenvolupat un marc jurídic normatiu comunitari en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes que fa referència a l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional i les condicions de treball, i a l'accés a béns i serveis. Especialment rellevant és la Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació. Aquesta Directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional i afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

En l'article 157 del Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE) es prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a una mateixa feina o una feina del mateix valor.

Àmbit estatal

La Constitució espanyola proclama en l'article 14 el principi d'igualtat davant la llei i en l'article 9.2 estableix que els poders públics han de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix en l'article 5 la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball, aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, respon a la violència de gènere tenint en consideració la gravetat de la situació i la creixent alarma social.

Àmbit autonòmic



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

L'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, modificat per la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, estableix que «totes les dones i homes tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia».

Segons la Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona, el dret fonamental a la igualtat no pot ni ha de ser concebut com un dret subjectiu.

La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, té la finalitat d'establir els mecanismes, els dispositius i les mesures per promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe.

El Consell de Govern va aprovar, en la sessió de dia 8 de juliol de 2016, el II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2016-2019. El II Pla d'Igualtat inclou un conjunt de mesures ordenades amb la finalitat d'assolir la igualtat entre les dones i els homes eliminant estereotips, actituds i obstacles que dificultin la plena integració i participació de les dones. És el marc d'actuació per continuar impulsant la igualtat en els aspectes estructurals i culturals de l'Administració.

2. OBJECTIUS GENERALS

1. Fomentar la integració de la perspectiva de gènere en el funcionament de l'Administració educativa. Fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats en la carrera professional del personal docent
2. Garantir i impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere en la normativa i els procediments de comunicació mitjançant l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista .
3. Incorporar la variable de gènere en totes les dades registrades i en les estadístiques que s'elaborin.
4. Impulsar mesures i actuacions que facilitin la conciliació familiar.



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

5. Vetlar per la igualtat en la composició de les comissions de selecció i en el desenvolupament de tots els processos.
6. Complir la normativa vigent referent a la no discriminació en tots els processos i gestions de l'àmbit del personal docent.
7. Fer difusió del protocol específic per prevenir, detectar i tractar qualsevol cas d'assetjament per raó de gènere a través del Servei de Prevenció.

3. PRINCIPIS FONAMENTALS

Són quatre els principis que sustenten el Pla d'Igualtat: transversalitat, visibilitat, inclusió i paritat.

1. Transversalitat

La perspectiva transversal, de gènere, implica la incorporació de la perspectiva d'igualtat de gènere en totes les fases de gestió de la Direcció General de Personal Docent en tots els nivells i en tots els processos. Suposa, per tant, una adequació i millora de la cultura institucional mitjançant la inclusió de la perspectiva de gènere en l'elaboració, el desenvolupament i el seguiment de tots els processos i actuacions.

També és imprescindible comptar amb el professorat, els equips directius, els sindicats i els agents socials, com a elements indispensables per a l'èxit de la gestió que es du a terme a la Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca, com un component indispensable de la qualitat, l'equitat i l'èxit del sistema educatiu.

2. Visibilitat

Posam l'accent en la necessitat de visibilitzar les dones i el seu paper, i, sobretot, la seva contribució al món educatiu. S'analitza quins models



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

representen, quins valors transmeten i com això repercuteix en el model social.

3. Inclusió

Conciliar interessos i crear relacions de gènere més igualitàries i corregir els desajusts que es produeixen per les desigualtats dels rols assignats i la jerarquitització d'aquests rols fan de la inclusió un dels principis generals d'aquest Pla.

4. Paritat

La igualtat formal i la igualtat real entre dones i homes integren aquest principi. La paritat constitueix un dret i un principi fonamental, necessaris per assolir les més altes cotes de justícia i llibertat en l'exercici de drets equitatius.

4. LA UNITAT D'IGUALTAT

Es constitueix una unitat administrativa per executar el que disposa la Llei 11/2016 d'igualtat entre dones i homes i el Pla estratègic d'igualtat de dones i homes aprovat pel Govern de les Illes Balears.

Entre les seves funcions estan les següents:

- Vetllar pel compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral de la Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca.
- Elaborar i actualitzar el Pla d'igualtat.
- Avaluar el nivell de compliment dels objectius del Pla.
- Prioritzar línies d'actuació en funció de l'anàlisi periòdica de resultats.
- Analitzar l'impacte de les mesures del pla en el conjunt de la plantilla.



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

- Proposar noves mesures que desenvolupen el Pla a fi d'adaptar-lo a les noves necessitats que sorgeixin.
- Proposar canvis de la normativa en relació amb els objectius del Pla.
- Recollir les propostes, els suggeriments, etc., procedents de la plantilla, per a incorporar-los al Pla.
- Col·laborar en la difusió del Pla.
- Resoldre tots els dubtes que puguin derivar-se de la seva interpretació i execució.
- Qualsevol altra funció relacionada amb l'elaboració, el desenvolupament, l'aplicació i el compliment del Pla.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

Aquest Pla d'Igualtat serà d'aplicació general a tot el personal docent públic de la Conselleria d' Educació, Universitat i Recerca, amb independència de la seva relació jurídica o la plaça o el lloc que ocupa.

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

6. DIAGNÒSTIC

1. Distribució per gènere de les Etapes educatives

2018			
	Home	Dona	% Dones
PRIMARIA	1050	5536	84,06%

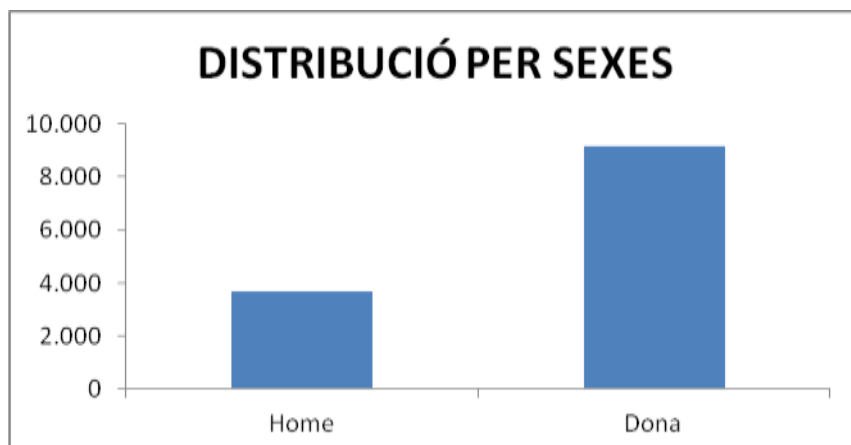


G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

SECUNDARIA	2761	4184	60,24%
Total	3811	9720	71,84%
2017			
	Home	Dona	% Dones
PRIMARIA	1053	5385	83,64%
SECUNDARIA	2715	3967	59,37%
	3768	9352	71,28%

La distribució per sexes mostra una marcada feminització del personal docent.

Pel que fa al règim jurídic, 62,6% és professorat funcionari de carrera i un 37,4% funcionari interí. El professorat funcionari de carrera és el que engloba la major part del personal.





Distribució per edat i sexe

2018				
	Interval Edat	Num. Persones		Totals
Home	20-29	214	5,62%	
	30-39	792	20,78%	
	40-49	1574	41,30%	3811
	50-59	1073	28,16%	
	>=60	158	4,15%	
Dona	20-29	849	8,73%	
	30-39	2598	26,73%	
	40-49	3623	37,27%	9720
	50-59	2320	23,87%	
	>=60	330	3,40%	

- En tots els intervals es pot apreciar un major nombre de dones.
- En els primers intervals el percentatge de dones que entren en la funció docent és major i en els darrers intervals el percentatge d'homes que estan en la funció docent és més elevat.

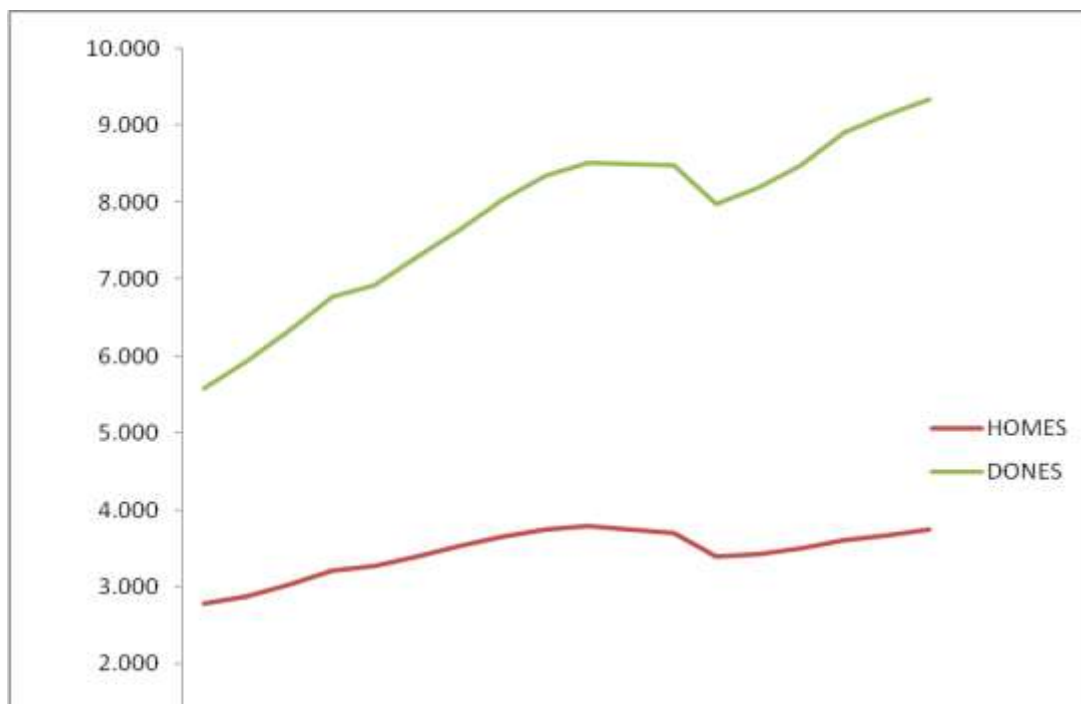
Sèrie temporal del número d'homes -dones que estan treballant.

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



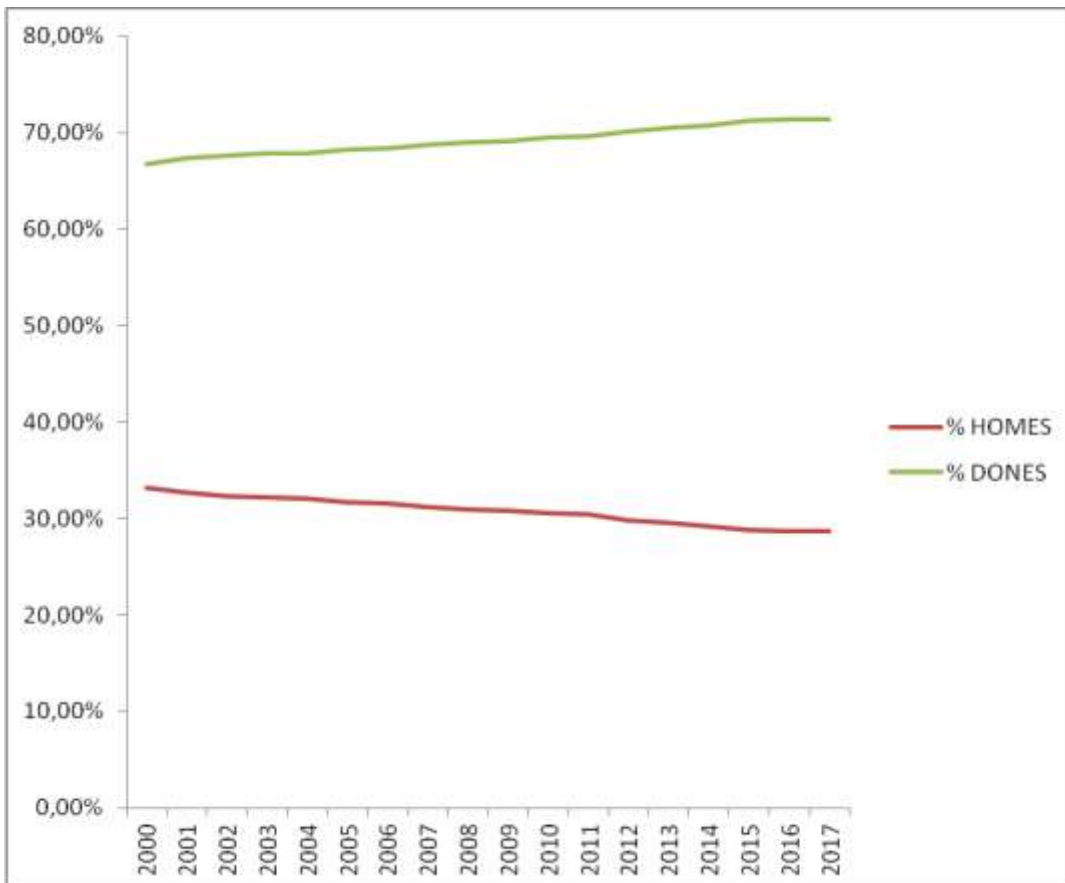
G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

2000	2921	5921	8842	33,04%	66,96%
2001	2882	5936	8818	32,68%	67,32%
2002	3025	6331	9356	32,33%	67,67%
2003	3211	6773	9984	32,16%	67,84%
2004	3280	6929	10209	32,13%	67,87%
2005	3392	7291	10683	31,75%	68,25%
2006	3533	7653	11186	31,58%	68,42%
2007	3656	8043	11699	31,25%	68,75%
2008	3745	8344	12089	30,98%	69,02%
2009	3802	8524	12326	30,85%	69,15%
2010	3745	8512	12257	30,55%	69,45%
2011	3710	8484	12194	30,42%	69,58%
2012	3401	7991	11392	29,85%	70,15%
2013	3439	8211	11650	29,52%	70,48%
2014	3509	8497	12006	29,23%	70,77%
2015	3610	8931	12541	28,79%	71,21%
2016	3678	9155	12833	28,66%	71,34%
2017	3768	9352	13120	28,72%	71,28%
2018	3811	9720	13531	28,16%	71,84%





G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA



Com es pot veure en l'accés a la funció docent, el nombre de dones cada any augmenta i el dels homes disminueix.

Distribució per gènere de càrrecs directius

	Homes	Dones	% de Dones
Primària	153	510	76,92%
Secundària	145	164	53,07%
Total	298	674	69,34%



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

Es pot comprovar que el nombre de directores a primària és molt superior al de directors. En canvi, a l'etapa d'educació secundària els percentatges són més equilibrats.

Diferències Retributives

En la funció docent no hi ha diferències retributives per motiu sexe, les diferències venen donades pels anys de servei i els complements que es cobren.

Retribució mitjana 2018		RETRIBUCIÓ MITJANA NÒMINA	
Home	Altres	Específic	792,04
		Gratificacions	1574,3
		Altres Específic	1436,1
		Altres abonaments	1750,3
	Funcionari interí	Específic	997,4
		Gratificacions	1150
		Altres Específic	1072,3
		Altres abonaments	1334,4
	Funcionari de carrera	Específic	3175,6
		Gratificacions	1253



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

		Altres Especific	4003,2
		Altres abonaments	3039,6
	Funcionari en pràctiques	Especific	1222,4
		Altres Especific	1384,1
		Altres abonaments	1923,9
Dona	Altres	Especific	924,23
		Gratificacions	1070,5
		Altres Especific	1482,2
		Altres abonaments	1607,8
	Funcionari interí	Especific	969,82
		Gratificacions	1453,9
		Altres Especific	1044,9
		Altres abonaments	1155,4
	Funcionari de carrera	Especific	2930,5
		Gratificacions	1054,3



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

		Altres Especific	3866,5
		Altres abonaments	2370,8
	Funcionari en pràctiques	Especific	1117,6
		Gratificacions	2546
		Altres Especific	1193
		Altres abonaments	1677,5

ÀREES D'ACTUACIÓ: OBJECTIUS I MESURES

Àrea 1. Gestió del personal i promoció del talent des d'una perspectiva de gènere

1. Fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats en la carrera professional del personal docent.
2. Garantir el principi de presència equilibrada de dones i homes a la composició de tribunals i òrgans de selecció de personal respectant els principis de professionalitat i especialització dels membres sempre que sigui possible.
3. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans de participació, representació i decisió, fins a arribar a la igualtat real.
4. Eliminar les marques de gènere a la descripció i denominació dels llocs de treball de les plantilles orgàniques.



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

5. Incorporar la variable de gènere de manera progressiva a totes les dades registrades per a elaborar estadístiques amb l'objectiu d'avaluar la igualtat de gènere en tots els àmbits.

Àrea 2. Sensibilització, formació i investigació

Objectiu 1. Promoure i fomentar la sensibilització i la formació en matèria d'igualtat de gènere entre tot el personal adscrit a les institucions educatives que depenen de la Conselleria.

Objectiu 2. Incrementar la investigació i la formació vinculades a la coeducació i la igualtat de gènere en el pla de formació docent.

Objectiu 3. Introduir la perspectiva de gènere i les noves masculinitats en les activitats de formació.

Àrea 3. Salut laboral i prevenció de riscos laborals

Objectiu 1. Analitzar les condicions laborals del personal docent de manera que vetllin per la seva salut, així com pel compliment de la prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere.

Àrea 4. Detecció, prevenció i protecció de les víctimes de violència de gènere en l'entorn laboral docent, així com detecció de situacions de discriminació sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere.

Objectiu 1. Garantir la protecció del personal docent víctima de violència de gènere i/o d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere.

Objectiu 2. Establir mesures de detecció i prevenció de les treballadores en el sistema educatiu que siguin víctimes de violència de gènere.



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

Àrea 5. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Objectiu 1. Aplicar mesures per a fomentar la conciliació i la co-responsabilitat del personal docent.

Àrea 6. Imatge, comunicació i ús no sexista del llenguatge

Objectiu 1. Instaurar una comunicació no sexista i inclusiva en la interlocució de l'Administració educativa amb el personal docent i la resta de la comunitat educativa

Objectiu 2. Promoure imatges que eviten estereotips sexistes i de gènere en el material editat

7. AVALUACIÓ I INDICADORS

7.1 La Unitat d'Igualtat serà l'encarregada de realitzar l'avaluació i el seguiment del Pla d'Igualtat. L'avaluació es durà a terme comprovant el grau de compliment de les mesures aprovades en aquest pla d'Igualtat, a partir dels indicadors establerts per a cadascun dels objectius.

Aquesta avaluació tindrà caràcter periòdic. Una vegada transcorreguts quatre anys des de l'inici d'aplicació d'aquest pla, i fets els corresponents treballs, la Unitat d'Igualtat elaborarà i publicarà un nou pla amb la incorporació de les modificacions que es considerin més adients.

7.2. Indicadors d'avaluació

Àrea 1. Gestió del personal i promoció del talent des d'una perspectiva de gènere

1.1. Índex de docents amb anys d'excedència no remunerada per atenció de familiars, ell o ella, o agrupació familiar.

2.1. Índex de dones que formen part dels òrgans de selecció de personal docent, desglossat per cossos i especialitats.

2.2. Índex de dones que formen part de la Inspecció educativa.



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

3.1. Índex de dones que formen part d'equips directius de centres educatius, desglossats per càrrecs.

3.2. Índex de dones nomenades en comissions tècniques, comissions de persones expertes, comitès consultius, etc.

3.3. Índex de centres docents on s'han implementat mesures per a regular l'ús dels temps en convocatòries fora de l'horari lectiu.

4.1. Quantitat de documentació revisada

.5.1. Índex de bases de dades i aplicacions amb dades desglossades per sexe

Àrea 2. Sensibilització, formació i investigació

1.1. Quantitat d'accions formatives en matèria d'igualtat i de noves masculinitats realitzades pel Servei de Formació de Professorat.

1.2. Número de professors que ha participat en accions formatives en matèria d'igualtat de gènere, separades per sexe, cos i especialitat.

1.3. Número d'iniciatives reconegudes.

2.1. Número d'investigacions relacionades que tinguin d'objecte l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos d'aprenentatge i la coeducació.

Àrea 3. Salut laboral i prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere

1.1. Elaboració d'una revisió de la documentació generada.

1.2. Número d'avaluacions de riscos realitzades des d'aquest enfocament.

1.3. Número de comissions de servei sol·licitades en aquests casos.

1.4. Número de permisos per embaràs sol·licitats.

1.5. Número de permisos per malaltia llarga, segregats per gènere.

Àrea 4. Detecció, prevenció i protecció de les víctimes de violència de gènere en l'entorn laboral docent, així com d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual o d'identitat de gènere

1.1. Índex de comissions de servei formalitzades segons la clàusula d'atenció a la víctima de violència de gènere, respecte de la totalitat.



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ,
I UNIVERSITAT
B I RECERCA

1.2. Índex de permisos formalitzats segons la clàusula d'atenció a la víctima de violència de gènere, respecte de la totalitat.

1.3. Índex de llicències o excedències formalitzades segons la clàusula d'atenció a la víctima de violència de gènere, respecte de la totalitat.

2.1. Número de guies o accions de promoció de la salut que incorporen la perspectiva de gènere.

Àrea 5. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

1.1. Número de mesures realitzades.

1.2. Número de permisos de paternitat sol·licitats.

1.3. Índex de docents que fan formació a distància desglossat per sexe.

1.4. Número de formacions mixtes o a distància realitzades.

Àrea 6. Imatge corporativa, comunicació i ús no sexista del llenguatge

1.1 Número de documents adreçats a la sensibilització i l'ús d'una comunicació no sexista.