



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL DE GOVERN

7976

Acord del Consell de Govern de 8 de juliol de 2016 pel qual s'aprova 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 dia 29 de juny de 2012, el Consell de Govern va aprovar el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) per al període 2012-2015 (BOIB núm. 98, de 7 de juliol).

Aquest I Pla es va elaborar per complir la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que estableix l'obligació de les administracions públiques d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat per al seu personal.

El Pla es va configurar a partir del compromís de l'Administració i de la representació legal de les empleades i els empleats públics de desenvolupar polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i de remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb l'objectiu d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i el desenvolupament de la carrera professional.

Durant la vigència del Pla es varen crear la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat i la Comissió d'Igualtat, mitjançant el Decret 12/2014 (BOIB núm. 24, d'1 de març), tal com preveia el punt 7 de l'Acord que aprovava el I Pla d'Igualtat, amb l'objectiu de vigilar l'execució del Pla, vetlar per la seva aplicació, fer el seguiment sobre el grau d'execució de les mesures, solucionar possibles problemes, i analitzar, debatre i aprovar els informes d'avaluació intermèdia i final, entre altres funcions.

Com a fites principals aconseguides amb la implantació d'aquest I Pla d'Igualtat cal destacar, entre d'altres, les següents:

- Aprovació del Protocol d'actuació per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual (BOIB núm. 21, de 12 de febrer).
- Aprovació del protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere per a les empleades públiques de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 21, de 12 de febrer).
- Instrucció conjunta de 29 de gener de 2015 de la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis, del Gabinet de la Presidència, de la Secretaria General de la Vicepresidència i Conselleria de Presidència i de l'Institut Balear de la Dona per la qual s'estableixen les pautes i les recomanacions per a una comunicació (imatge i llenguatge) no sexista en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- Elaboració i publicació en el Portal del Personal del Manual de permisos, vacances, llicències i jornada, per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar.
- Impartició del I Curs de capacitació de l'EBAP per exercir l'assessoria confidencial en el marc del Protocol d'actuació per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Creació d'una estructura estable en la conselleria competent en matèria de funció pública i en la resta de conselleries i organismes de l'àmbit d'aplicació del Pla, per treballar per a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
- Desagregació per sexe de les dades relacionades amb la gestió dels recursos humans per poder dissenyar polítiques de personal amb perspectiva de gènere.
- Augment de la formació de l'EBAP en matèria d'igualtat de gènere i de l'oferta en horari compatible amb la vida personal i familiar.

Quant al seguiment del I Pla, el 14 d'abril de 2014 la Comissió d'Igualtat va aprovar l'Informe d'avaluació intermèdia i el 29 d'abril de 2015 va aprovar l'Informe d'avaluació final, ambdós a proposta de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat.

La vigència del I Pla es va fixar en tres anys des de la data que se'n va publicar l'aprovació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (BOIB núm. 98, de 7 de juliol), si bé l'Acord del Consell de Govern que l'aprovà preveia que seguiria en vigor fins que s'aprovàs un nou pla d'igualtat.

Les tasques per elaborar el II Pla d'Igualtat s'iniciaren el mes de juny de 2015 i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat ha tingut en compte l'Informe d'avaluació final i els resultats d'un estudi sobre les dades quantitatives i qualitatives que varen servir de base per elaborar el I Pla, per així conèixer-ne l'impacte i els aspectes que s'havien de considerar a l'hora d'abordar la redacció del II Pla. L'esborrany del II Pla es va presentar a la Comissió d'Igualtat el dia 13 de juny de 2016.

Pel que fa a la negociació amb la part social, el 30 de juny de 2016 el II Pla d'Igualtat es traslladà a la Mesa General de Serveis Generals pel

que fa al personal funcionari, i el dia 7 de juliol de 2016, al Comitè Intercentres, pel que fa al personal laboral de serveis generals.

El Decret 24/2015, de 7 d'agost, de la presidenta de les Illes Balears, pel qual s'estableixen les competències i l'estructura orgànica bàsica de les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 120, de 8 d'agost), estableix com a competències que ha d'exercir la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques la gestió, l'impuls i la coordinació de les polítiques i els plans d'igualtat entre les dones i els homes empleats públics dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i del sector públic instrumental autonòmic.

Aquest II Pla d'Igualtat s'aprova en compliment de la disposició addicional setena del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, que s'ha de posar en relació amb l'article 5 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Atès tot això, el Consell de Govern, a proposta de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques, en la sessió de 8 de juliol de 2016, adoptà entre d'altres, l'Acord següent:

"Primer. Aprovar el II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2016-2019, l'extracte amb les línies generals del qual s'adjunta com a annex.

Segon. Facultar la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques per dur a terme les actuacions que siguin necessàries per al desenvolupament i l'execució d'aquest Acord.

Tercer. Publicar aquest Acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 8 de juliol de 2016

La secretària del Consell de Govern

Pilar Costa i Serra

ANNEX

II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2016-2019

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ

2. CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ESTUDI PER ELABORAR EL II PLA D'IGUALTAT

- 2.1. Dades descriptives de la composició del personal.
- 2.2. Cultura organitzativa i política d'igualtat d'oportunitats.
- 2.3. Discriminació, assetjament i llenguatge igualitari.
- 2.4. Accés i promoció.
- 2.5. Diferències retributives.
- 2.6. Formació.
- 2.7. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- 2.8. Situacions de protecció especial.

3. EIXOS, OBJECTIUS, MESURES I ACCIONS DEL II PLA D'IGUALTAT

- Eix 1. Cultura d'igualtat i apoderament de les dones.
- Eix 2. Accés, promoció i condicions de treball.
- Eix 3. Conciliació i coresponsabilitat.
- Eix 4. Imatge i llenguatge igualitari.
- Eix 5. Situacions d'especial protecció.
- Eix 6. Mesures instrumentals complementàries.

4. DESENVOLUPAMENT, SEGUIMENT I AVALUACIÓ



5. ÀMBIT D'APLICACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT

6. VIGÈNCIA DEL II PLA D'IGUALTAT

1. INTRODUCCIÓ

El principi d'igualtat entre dones i homes i la prohibició expressa de qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe es recullen en diferents normes jurídiques.

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979, proclama el principi d'igualtat de dones i homes. En l'article 2, els membres es comprometen a "assegurar per llei o altres mitjans apropiats la realització pràctica d'aquest principi". L'Estat espanyol va ratificar la Convenció el 1983.

La IV Conferència Mundial sobre la Dona celebrada a Pequín el 1995 va suposar un avenç important en la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i un canvi de mentalitat pel que fa a les tres conferències que la van precedir (Mèxic, el 1975; Copenhaguen, el 1980; i Nairobi, el 1985).

Des de la constitució de la CEE en el Tractat de Roma el 25 de març de 1957, les institucions europees han tingut present la igualtat entre els sexes i el principi de no discriminació. En el Tractat de la Unió Europea de Maastricht de 9 de febrer de 1992 es declara que el principi d'igualtat no impedirà que els estats membres puguin adoptar mesures d'acció positiva.

Amb l'entrada en vigor l'1 de maig de 1999 del Tractat d'Amsterdam (aprovat pel Consell Europeu el 16 i el 17 de juny de 1997), es formalitza l'objectiu marcat explícitament que totes les activitats de la Unió Europea s'han d'adreçar a eliminar les desigualtats i a promoure la igualtat entre homes i dones (articles 2 i 3). Així, els estats es van comprometre a incorporar el principi d'igualtat al conjunt d'accions i polítiques generals (transversalitat), i la igualtat entre dones i homes es convertí en un senyal d'identitat de la Unió gràcies al que disposa l'article 141 del Tractat d'Amsterdam.

Així mateix, han estat nombroses les directives on es recullen mesures de compliment obligat pels estats membres, una vegada que transcorre el termini de transposició als ordenaments jurídics interns, així com recomanacions, resolucions i decisions relatives a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i s'han desenvolupat també diversos programes d'acció comunitària per assolir aquesta igualtat. Entre les primeres podem destacar les següents:

Directiva 2002/73/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball (DOCE 2002.10.05); Directiva 2004/113/CE per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament (DOUE 2004.12.21); Directiva 2006/54/CE, que refon 'Directives d'igualtat'; Directiva 2010/18/UE, del Consell, de 8 de març de 2010, per la qual s'aplica l'Acord marc sobre permís parental, celebrat per BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, o Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell de 7 de juliol de 2010, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma o contribueixen a l'exercici d'una activitat d'aquest tipus.

Fruit del Pla de treball (2006-2010) per a la igualtat entre les dones i els homes, el setembre de 2010 la Comissió va aprovar una estratègia per al període 2010-2015 en matèria d'igualtat entre dones i homes. Aquesta estratègia haurà de servir com a marc per a la coordinació de les iniciatives en tots els àmbits d'activitat de la UE. L'estratègia subratlla la contribució de la igualtat de gènere al creixement econòmic i al desenvolupament sostenible i dona suport a l'aplicació de la dimensió de la igualtat de gènere en l'estratègia Europa 2020.

En definitiva, la tasca de la Unió Europea mitjançant la modificació de tractats, l'aprovació de directives, la jurisprudència i les polítiques comunitàries -sobretot en l'Estratègia de Lisboa- ha tingut un desenvolupament important o reflex en les legislacions i pràctiques nacionals des de l'impuls donat pel Tractat d'Amsterdam (1999) a la política d'igualtat d'oportunitats (inclosa la possibilitat d'adoptar o de mantenir mesures d'acció positiva).

Per acabar amb el marc normatiu d'àmbit internacional, afavorida per l'Organització de les Nacions Unides (ONU), es pot indicar la consideració de la promoció de la igualtat entre els gèneres i l'apoderament (*empowerment*) de la dona com un dels vuit objectius de desenvolupament del mil·lenni. Aquests objectius són part d'un pla de desenvolupament a escala mundial que té com a horitzó l'any 2015.

Ja a l'Estat espanyol, la garantia última de l'ordenament jurídic en defensa de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes la trobam en la Constitució espanyola de 1978, on apareix esmentada de forma genèrica en l'article 9.2 i de manera més específica en l'article 14, enquadrat aquest últim en l'apartat dedicat als drets i deures fonamentals.

La norma bàsica que regula tot allò relatiu a la igualtat d'oportunitats és la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI).



Aquesta Llei neix amb l'objectiu de ser un marc de referència en aquesta matèria, tal com es posa de manifest en l'exposició de motius, en considerar-la com una 'Llei-codi', on es parteix de la consideració de la transversalitat com a principi fonamental del text i senyal d'identitat del dret antidiscriminatori modern.

La LOI va suposar un impuls important per promoure la igualtat real entre dones i homes, combatre totes les manifestacions subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, el que és especialment innovador, prevenir les conductes discriminatòries i orientar-se cap a la remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen assolir la igualtat efectiva.

Quant al principi d'igualtat en l'ocupació pública, tot el que es refereix a aquest aspecte està definit en el títol V de la LOI, dels articles 51 al 68, el primer dels quals amb caràcter bàsic.

Pel que fa a la violència de gènere, atesa la gravetat de la situació i la creixent alarma social davant l'elevat nombre de delictes comesos en els darrers anys, s'han elaborat disposicions específiques, tant normes jurídiques com instruments de planificació, per intentar eradicar aquest problema greu. La norma marc a Espanya sobre aquesta qüestió és la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Ja en l'àmbit de les Illes Balears, l'article 17 del text aprovat per la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, consagra que 'Totes les dones i els homes tenen dret al desenvolupament lliure de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia.'

La Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona, considera que el dret fonamental a la igualtat no pot ni ha de ser concebut únicament com un dret subjectiu, sinó que, a més, presenta una dimensió objectiva que el transforma en un component estructural bàsic que ha d'informar l'ordenament jurídic sencer. Posteriorment, es va aprovar la Llei 12/2006, de 12 de setembre, per a la dona, que introdueix en la nostra normativa algunes mesures o recomanacions sobre l'ús del llenguatge no sexista, la representació equilibrada de dones i homes, els plans d'igualtat, etc. Actualment està en procés de tramitació parlamentària una nova Llei d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears, que incorpora novetats rellevants en matèria d'igualtat, tant en les administracions públiques com en entitats privades.

D'altra banda, el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2005, en l'apartat segon de la disposició addicional setena trasllada l'obligació continguda en el paràgraf anterior a l'àmbit de les administracions públiques i expressa de manera taxativa l'obligatorietat que tenen d'elaborar un pla d'igualtat per desenvolupar en el conveni col·lectiu per al personal laboral i/o un acord per al personal funcionari que sigui aplicable en el cas i en els termes que s'hi prevegin.

Així mateix, es fa referència a l'obligació per part de les administracions públiques de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones. Els plans d'igualtat estan regulats en els articles 45 i següents de la LOI, en els quals es defineixen com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver fet un diagnòstic de la situació, destinades a assolir la igualtat d'oportunitats i de tracte en l'empresa i a eliminar la discriminació per raó de sexe

2. CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ESTUDI PER ELABORAR EL II PLA D'IGUALTAT

Amb l'objectiu de conèixer l'impacte del I Pla d'Igualtat i l'opinió del personal per poder dissenyar un nou pla, es va dur a terme un estudi que va constar de les parts següents:

- Explotació de les dades de personal més significatives, per poder comparar-les amb la situació inicial.
- Elaboració i aplicació d'un qüestionari a una mostra representativa del personal de l'àmbit d'aplicació del Pla i estudi comparatiu amb les dades resultants del qüestionari que es va fer per elaborar el I Pla a l'any 2011.
- Entrevistes a persones clau en el desenvolupament del I Pla, per obtenir dades de caire més qualitatiu.

Els objectius principals d'aquest estudi han estat els següents:

- Determinar l'efectivitat de les mesures del I Pla en l'assoliment dels objectius marcats.
- Identificar els objectius en els quals cal seguir incidint perquè no s'han aconseguit les fites esperades.
- Identificar les noves necessitats que requereixen l'aplicació de mesures per garantir la igualtat d'oportunitats.
- Apuntar accions de millora o recomanacions que serveixin per orientar les directrius del II Pla d'Igualtat.

Quant a la metodologia emprada, l'anàlisi quantitativa es fonamenta en les dades disponibles en la base del registre de personal, corresponents als empleats i empleades dels serveis generals i al personal de l'Agència Tributària de les Illes Balears, atès que aquest personal estava inclòs tant en la diagnosi inicial com en el desenvolupament del primer Pla. Les dades analitzades són les que figuraven en la base esmentada el dia 15 de juliol de 2015.

Pel que fa a l'anàlisi qualitativa, es va redissenyar el qüestionari realitzat l'any 2010, respectant-ne l'estructura i el contingut, per poder fer



una anàlisi comparativa, però també es va adaptar a les necessitats concretes d'avaluació. Per aplicar-lo, es va seleccionar una mostra aleatòria de la qual finalment es varen obtenir 328 enquestes emplenades (69,4 % dones i 30,6 % homes), la qual cosa representa un marge d'error d'un 5,2 % i un 95 % de confiança.

A més, es varen fer entrevistes a cinc representants sindicals de l'àmbit d'aplicació del Pla i a cinc persones considerades clau en l'elaboració i el seguiment del primer Pla.

En tot moment, s'ha tingut cura de respectar la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. També, quan ha estat necessari, s'han agrupat les categories més minoritàries quant a nombre de persones, per tal de respectar el secret estadístic que preveu la Llei 3/2002 de 17 de maig, d'estadística de les Illes Balears.

A continuació, es resumeixen les dades i conclusions principals que es desprenen de l'estudi esmentat i que han servit de base per formular els objectius i les mesures del nou Pla d'Igualtat.

2.1. Dades descriptives de la composició del personal

Segons les dades de Registre de Personal, a data d'1 de juliol de 2015 el personal al servei de l'Administració de la CAIB (serveis generals i ATIB) és de 4.070 persones, això implica una disminució del 14,1 % respecte de 2011.

La distribució per sexes mostra una marcada feminització del personal al servei de l'Administració de la CAIB (65 %), la qual cosa suposa un augment de 8 punts percentuals respecte de 2011. Aquesta dada fa que s'inverteixi la tendència, atès que el 2009 hi havia un 66 % de dones, percentatge que va disminuir fins a un 64,2 % l'any 2011. A Mallorca, aquest percentatge no arriba a la mitjana i a la resta d'illes supera el 74 % de dones a cada una.

Quant al règim jurídic, un 83,71 % del personal és funcionari i un 16,29 % és personal laboral. El personal funcionari de carrera és el que engloba la major part del personal i representa el 66,29 % del personal que treballa a la CAIB. El 2015 va augmentar lleugerament el personal funcionari (el 2011 suposava el 82 %) en detriment del personal laboral.

La presència de dones és més alta tant entre el personal funcionari com entre el laboral: les dones representen el 63,8 % del personal funcionari, i entre el personal laboral encara hi ha un percentatge més alt de dones que d'homes, arriba al 71,2 %.

En totes les relacions de servei hi ha una concentració alta de dones. Aquesta concentració augmenta a mesura que la relació de servei implica menys estabilitat, així doncs, ens trobam un 71,1 % de dones entre el personal funcionari interi i un 75,1 % entre el personal laboral de caràcter temporal, percentatges superiors a la mitjana de dones de cada modalitat de relació de servei (63,8 % i 71,2 %, respectivament).

Amb relació al nombre d'anys de serveis prestats en l'Administració, els homes tenen més antiguitat respecte de les dones. Amb una antiguitat inferior a tres anys, hi ha un 74,3 % de dones i un 25,7 % d'homes, i amb una antiguitat superior a vint-i-nou anys, hi ha un 60,2 % de dones i un 39,8 % d'homes.

L'edat mitjana del personal de l'Administració és de 47,1 anys, lleugerament més alta entre els homes (47,3 anys) i més baixa entre les dones (46,9 anys). Des de l'any 2005, l'edat mitjana del personal de l'Administració de la CAIB ha augmentat en quatre anys, i un any amb relació a 2011, tot mantenint-se pràcticament igual la distància en funció del sexe.

S'observen diferències en l'antiguitat mitjana en el lloc de treball segons el sexe: la de les dones és de 16,1 anys (1,2 més que el 2011) i la dels homes, de 17,4 anys (0,5 més que el 2011). Cal tenir en compte, però, que l'evolució apreciada és positiva i que aquesta tendència a millorar respon al procés d'accés a l'educació i la incorporació al mercat laboral, més tardà en les dones que en els homes, que es produí en la societat balear. Així, a mesura que es jubilen els primers homes que varen ser funcionaris de l'Administració de la Comunitat Autònoma, l'antiguitat mitjana de les dones augmenta més que la dels homes, per la qual cosa es va retallant la distància.

Tot partint d'aquesta presència més alta de dones en termes generals, la presència de més dones o de més homes en algunes conselleries i organismes mostra una certa segregació horitzontal que reflecteix la segregació que hi ha en el mercat de treball en general.

Aquesta segregació horitzontal es mostra també en la composició per sexes de determinats llocs de feina: les dones són majoria entre els llocs tradicionalment feminitzats, com per exemple, el personal de neteja, el personal auxiliar tècnic educatiu i els llocs de treball de secretari/ària personal.

Quant a la distribució d'homes i dones per cossos de l'Administració del personal funcionari, és similar, en general, a la del conjunt del personal funcionari. En destaca, però, la forta feminització del cos auxiliar de la CAIB (71,1 % de dones) i la més alta concentració d'homes en el cos auxiliar facultatiu, amb només un 32,7 % de dones.

Quant al nivell d'estudis, s'ha de destacar que el 32 % dels homes té estudis superiors, amb relació al 26 % de dones, la qual cosa representa una diferència de 6 punts, quan el 2011 era de 14. Aquesta dada indica que cada vegada hi ha més empleades públiques amb estudis

superiors, amb relació als homes. Pel que fa als estudis de diplomatura, el percentatge és idèntic entre homes i dones, tal com ja passava el 2011. Finalment, les dones que tenen estudis reglats fins a nivell de batxillerat superen en percentatge als homes.

D'altra banda, s'observa que els homes es concentren més que les dones en els nivells més alts dels grups funcionaris i les dones en els inferiors, situació de segregació vertical que es manté en l'actualitat, tot i alguns canvis respecte de la situació de l'any 2011: les dones estan més representades que els homes en tots els grups funcionaris, si bé perquè hi hagi un equilibri aquesta presència hauria d'apropar-se a la distribució general del funcionari (63,8 % dones i 36,2% homes), no obstant això, en la categoria superior (grup A1) les dones just arriben al 54,6 %; però en el grup A2 arriben al 66,6 %. S'ha de destacar també que és especialment significativa la presència de les dones en els grups inferiors: C2 (71,1 %) i AP (68 %), percentatges que s'han incrementat lleugerament des de l'any 2011.

2.2 Cultura organitzativa i política d'igualtat d'oportunitats

En referència a les dades sobre persones que ocupen llocs singularitzats, s'observa que, en xifres totals, hi ha un 1 % de dones més que a l'any 2011. Amb els homes ha passat el contrari, la xifra ha minvat en un 5,1 %. No obstant això, si observem els increments relatius, veiem que les dones amb lloc singularitzat han passat de ser el 24,4 % al 31,2 % (els homes han passat del 29,9 % al 33,0 %).

Pel que fa al coneixement de les lleis d'igualtat, s'ha incrementat el percentatge de persones que no les coneixen (passen d'un 14,6 % a un 22,9 %).

Amb relació al percentatge de persones que coneixen l'existència del Pla d'Igualtat, no s'ha incrementat gaire: del 44,3 % de persones que saben que s'estava treballant en un pla d'igualtat el 2011 ha passat al 47,0 % que el coneixen el 2015.

Quelcom semblant ha passat respecte de saber on acudir en cas de voler plantejar alguna qüestió sobre igualtat: el percentatge no ha canviat respecte del 2011.

No obstant això, podem parlar en positiu sobre la percepció que tenen els empleats i empleades sobre la importància que dona l'Administració al tema de la igualtat d'oportunitats: es passa d'un 13,6 % de persones que consideraven que es té molt en compte al 20,7 %. Paral·lelament, s'observa una disminució de persones clarament descontentes amb aquest aspecte (passen del 12,7 % al 10,4 % que opina que no es té gens en compte o que s'hi té poc aquest tema).

2.3. Discriminació, assetjament i llenguatge igualitari

S'ha reduït en 9,5 punts percentuals el nombre de persones enquestades que manifesta haver-se sentit alguna vegada, en els darrers tres anys, discriminat per raó de sexe i/o orientació sexual a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. El percentatge el 2015 és del 4,2 % d'homes i del 6,1 % de dones.

Les persones que manifesten haver sofert alguna vegada assetjament sexual o per raó de sexe o d'orientació sexual en el seu lloc de feina en els darrers tres anys és del 2,3 %, i el 100 % són dones. El 2011 va ser del 4,0 %, per la qual cosa s'ha produït una reducció d'1,7 punts percentuals. Cal esmentar que en l'enquesta de l'any 2011 es demanava si havien sofert alguna vegada assetjament sexual o per raó de sexe i d'orientació sexual, mentre que en l'enquesta de l'any 2015 la mateixa pregunta feia referència als tres darrers anys, per poder conèixer la situació actual.

Una altra dada significativa és l'augment entre el col·lectiu enquestat de persones que varen afirmar que no tenien clar on acudir en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe.

Segons dades de l'enquesta s'observa un increment de 7,6 % en el percentatge d'homes que consideren important l'ús del llenguatge igualitari en l'Administració. Entre les dones s'ha registrat un descens d'un punt percentual. Així, si el 2011 homes i dones presentaven opinions distintes, ara tenen una opinió més semblant. D'altra banda, i també en relació amb l'opinió que es té sobre el bon ús que en fa l'Administració, hi ha hagut un increment de 6-7 punts percentuals entre les dones i homes que opinen que l'Administració fa un bon ús del llenguatge igualitari, la qual cosa representa un 80,7 % de persones amb una opinió positiva.

2.4. Accés i promoció

Els llocs la forma de provisió dels quals és la lliure designació han minvat en xifres absolutes tant entre els homes com entre les dones, però més significativament en el cas dels homes. En xifres relatives, el percentatge d'aquesta forma de provisió ha representat una pèrdua de 0,3 punts entre els homes, però un increment de 0,6 punts entre les dones. Per tant, podem parlar d'un increment feble en la millora de les oportunitats entre les dones en l'ocupació de llocs de feina mitjançant aquesta modalitat.

La distribució del personal funcionari, atès el poc moviment que hi ha hagut aquests darrers anys, no ha experimentat variacions importants que s'hagin de tenir en compte. El col·lectiu laboral, amb una pèrdua més intensa de persones, sí que ha experimentat canvis. En termes generals, el nivell 1 i més intensament el nivell 8 han incrementat el seu pes relatiu (que no les xifres absolutes) sobre el total de personal



laboral (+1,5 punts i +8,4 punts, respectivament). Els nivells 3 i 4 mantenen el seu pes total i la resta de nivells (especialment el nivell 5, però també els nivells 2, 6 i 7) perden pes relatiu.

Quant a la distribució de llocs de feina, s'incrementa el percentatge de dones i d'homes que opinen que determinats cossos i/o escales estan especialment masculinitzats o feminitzats, mentre que minva a un ritme similar el percentatge de dones i homes que opinen que la presència de dones disminueix a mesura que s'ascendeix en els càrrecs i que l'Administració ha d'aplicar mesures per facilitar l'accés de dones i d'homes a categories o ocupacions en què estan en minoria.

Pel que fa a les preguntes que fan referència a la carrera vertical, les respostes de dones i homes han variat en el sentit següent: baixa la proporció de dones que opinen que homes i dones poden accedir a llocs de treball de més responsabilitat en igualtat d'oportunitats. Baixa també la proporció d'homes que consideren que les responsabilitats familiars suposen un obstacle per poder accedir a aquests llocs i dels que opinen que dones i homes tenen les mateixes oportunitats per accedir a llocs de lliure designació.

Llocs singularitzats

El 38,1 % dels homes funcionaris i el 37,9 % de les dones funcionàries ocupen un lloc singularitzat, cosa que no suposa pràcticament cap diferència entre els dos sexes. El 2011 hi havia un 33,6 % d'homes i un 34,1 % de dones en aquesta situació, per la qual cosa podem dir que la situació no ha canviat gaire. No obstant això, si dividim els llocs singularitzats en tres graus: bàsic, mitjà i alt, segons la seva posició en l'escalafó del personal funcionari, observem que les dones funcionàries ocupen el 50,6 % del total de llocs de grau alt, el 57,5 % dels llocs de grau mitjà i el 74,8 % dels llocs de grau bàsic. Així doncs, si bé la mitjana dels llocs singularitzats que ocupen les dones està equiparada amb els que ocupen els homes, elles encara tenen menys representació en la part més alta de l'escala funcional.

Si analitzem les dades segons les persones que compleixen els requisits per accedir als diferents llocs singularitzats, ens trobem en el nivell alt un 31,3 % d'homes amb lloc singularitzat, enfront d'un 26,7 % de dones. En el nivell mitjà, els percentatges estan més equilibrats, però encara superior en els homes (24,4 % i 23,3 %). El nivell bàsic és l'únic en què el percentatge de dones que aconseguen un lloc singularitzat supera el dels homes (12,9 % i 22,3 %).

Si s'analitza el nivell formatiu del personal de l'Administració de la CAIB segons el grup funcional i nivell laboral, s'observa que s'hi produeix una sobrequalificació: el personal té, sovint, una titulació superior a l'exigida. En el grup funcional C1, per exemple, s'observa una forta sobrequalificació, sobretot de les dones: un 31,7 % té una llicenciatura enfront d'un 22 % d'homes. No obstant això, i pel que fa al grup C2, hi ha un percentatge més elevat d'homes que de dones amb estudis superiors: un 22 % enfront del 13,5 % de dones. En aquest mateix grup funcional (C2) també ens trobem un 55,7 % de dones amb batxiller superior o equivalent enfront d'un 45,7 % d'homes. Pel que fa al personal laboral, el fenomen de la sobrequalificació no té tant de pes i les diferències principals entre dones i homes les trobem en els nivells 5 i 6 (D), en els quals elles tenen un nivell d'estudis més alt.

Respecte de la mitjana d'edat, els homes que ocupen un lloc singularitzat són lleugerament més grans que les dones (48,6 anys *versus* 48,0 anys), fet que va en consonància amb l'edat d'ambdós col·lectius. No obstant això, les diferències d'edat segueixen distintes direccions segons el grau: les dones amb llocs singularitzats de grau alt i mitjà són encara més joves (2,2 i 2,4 anys, respectivament), mentre que les dones amb llocs singularitzats de grau bàsic són significativament més grans: 1,8 anys més de mitjana que els homes en la mateixa situació.

La situació amb l'antiguitat segueix la mateixa tònica. D'una part, les dones que ocupen llocs singularitzats de grau alt i mitjà tenen de mitjana menys antiguitat que el conjunt d'empleats i empleades: 2,7 anys en el grau alt i 1,2 anys en el grau mitjà. De l'altra, entre el col·lectiu de persones que ocupen un lloc singularitzat de grau bàsic les dones tenen més antiguitat que els homes (2,4 anys de mitjana).

2.5. Diferències retributives

Una vegada analitzades les dades sobre retribucions, s'observa una evolució mínima en les diferències retributives entre homes i dones respecte de la diagnosi del primer Pla: si elles cobraven, de mitjana, 4.889 euros menys que els homes l'any 2011, actualment aquesta situació s'ha mantingut estable: ara continuen cobrant 4.853 euros menys de mitjana. El mateix podríem dir de les diferències entre personal funcionari i personal laboral, que es mantenen.

D'altra banda, i pel que fa a l'opinió de les empleades i empleats, s'observa una evolució similar: les dones tenen una visió subjectiva lleugerament millor que en l'estudi anterior (baixa mig punt el percentatge de dones que creuen que hi ha alguna mena de discriminació —directa o indirecta— per algun tipus de retribució), mentre que s'incrementa la sensibilització dels homes sobre aquest tema en quatre punts percentuals respecte del 2011.

2.6. Formació

Segons consta en la base de dades del personal, al llarg de l'any 2014 un total de 521 homes i 980 dones han participat en cursos de formació. En termes relatius, això suposa un 36,8 % del total del personal, sense diferències destacables entre homes i dones (el 36,4 % i el 37 %, respectivament, ha fet cursos), no obstant això, si tenim en compte les hores de formació en lloc del nombre de cursos ens trobem que els



homes han fet més hores de formació. En concret, ells han fet, de mitjana, 18,5 hores de formació enfront de les 14,7 de les dones.

En referència a les dades anteriors al Pla i pel que fa a la formació de l'EBAP, s'ha incrementat la mitjana d'hores de formació rebudes pels homes. En el cas de les dones, la mitjana d'hores ha minvat un 0,4 %.

D'altra banda, no hi ha diferències molt significatives de la presència en cursos de l'EBAP d'homes i dones segons les diferents modalitats (presencial horari laboral, presencial fora horari laboral, semipresencial horari laboral, semipresencial fora horari laboral i en línia).

Es confirma, amb alguna excepció, que la mitjana d'hores de formació acumulades de les persones sense fills o filles a càrrec és lleugerament més alta, però el fet de tenir més o menys fills o filles a càrrec ja no segueix una tendència lineal amb la mitjana d'hores de formació acumulades. El mateix podem dir de les diferències entre homes i dones: no s'hi aprecia una tendència clara.

Una altra dada que s'ha de considerar és la relació inversa entre el nombre de cursos fets i el nombre de persones dependents a càrrec. No obstant això, aquests resultats poden estar relacionats també amb l'edat, ja que a partir dels 45 anys s'observa una disminució de la mitjana del nombre d'hores de formació fetes a l'EBAP.

Pel que fa a l'oferta de l'EBAP de cursos en matèria d'igualtat, un 55,2 % de les persones que afirma conèixer l'oferta considera que és insuficient i aquesta apreciació en el cas de les dones supera en 3,6 punts percentuals la dels homes.

Quant a la formació en matèria d'igualtat de gènere, el 4,9 % de les persones enquestades manifesten que han participat en algun curs sobre igualtat de l'EBAP durant el darrer any. La distribució d'aquesta dada per sexes és del 5,6 % de dones enfront d'un 3,5 % d'homes.

Pel que fa a l'oferta formativa de l'EBAP segons modalitats formatives, un 67,2 % de les persones enquestades considera insuficient la modalitat semipresencial i un 78,0 % considera que la modalitat en línia s'hauria d'incrementar. Així mateix, hi ha un 77 % de les persones que manifesten la necessitat d'ampliar l'oferta formativa en horari laboral.

D'altra banda, i ja pel que fa a les obligacions familiars, una de cada dues persones considera que són un obstacle per poder accedir als cursos de formació de l'EBAP. El més destacable d'aquesta pregunta és el desequilibri important que trobam entre la proporció de dones i homes, ja que la freqüència de dones que opinen que aquestes obligacions suposen un obstacle és 22 punts per sobre de la dels homes (54,8 % *versus* 33,3 %).

2.7. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Segons consta en la base de dades del personal hi ha 61 empleats i empleades que declaren tenir persones dependents a càrrec. En termes relatius, això suposa un 1,5 % del personal de l'Administració de la CAIB de serveis generals i un percentatge superior entre els homes (2,2 %) que entre les dones (1,1 %).

Un total de 2.517 persones han gaudit d'alguna mesura de conciliació, xifra que representa el 61,8 % del conjunt d'empleades i empleats. Aquest percentatge és lleugerament més alt entre les dones que entre els homes, si bé no de forma gaire acusada: un 62,4 % de les dones ha gaudit de mesures de conciliació enfront d'un 60,8 % dels homes.

En general, el gaudi de mesures de conciliació no presenta diferències gaire significatives entre dones i homes segons si conviuen o no amb persones dependents o amb fills/filles a càrrec (64,5 % i 61,1 %, respectivament).

No obstant això, pel que fa a les reduccions de jornada, les dones en són encara les beneficiàries principals, atès que un 5,6 % de les empleades estan acollides a aquesta modalitat, enfront d'un 2,0 % dels homes.

Si analitzam les reduccions de jornada per règim jurídic, observam que un 60 % de les reduccions (106) les ha sol·licitat personal funcionari i un 40 % (71), personal laboral. Ambdós col·lectius tenen un comportament diferenciat: mentre que entre el funcionariat persisteixen força diferències entre homes i dones (el 4,5 % de les funcionàries tenen reducció de jornada, enfront del 0,7 % dels homes), entre el personal laboral hi ha paritat (un 10,8 % de les dones front a un 10,5 % dels homes).

L'edat mitjana de les persones que han sol·licitat una reducció de jornada no coincideix amb l'edat mitjana de maternitat, ja que és de 45,0 anys en el cas de les dones i 45,8 anys en el cas dels homes.

La composició de la llar més comuna, segons els resultats de l'enquesta, és la formada per quatre membres (29,1 %), seguida de les llars formades per dues persones (27,2 %), tres persones (24,1 %) i, en quart lloc, per només una persona (12,3 %). Les llars amb més de quatre membres són el 7,3 % del total de llars.

Ateses les dades de l'enquesta, es pot afirmar que no hi ha un repartiment igualitari de les responsabilitats dins de la llar. Les dones dediquen, de mitjana, diàriament, 31 minuts més que els homes a les tasques domèstiques, i 60 minuts més a la cura de menors. En conseqüència, disposen de 38 minuts menys de temps lliure i de 15 minuts menys per a l'estudi. Com a contrapartida, elles treballen a l'Administració, de



mitjana, deu minuts menys diaris.

Un 54 % del personal ha contestat en el qüestionari que l'Administració compta amb mesures que afavoreixen que els homes puguin conciliar la vida personal, familiar i laboral, i així aconseguir la coresponsabilitat en l'àmbit domèstic i familiar. Els homes mostren una opinió lleugerament més crítica.

Les dones tenen una opinió més exigent sobre la necessitat de millorar els permisos de maternitat i de paternitat de caràcter obligatori, així com l'excedència per cura de familiars.

Les dones que es mostren molt satisfetes pel temps que dediquen a la família estan 10,7 punts per davall dels homes que donaren la mateixa resposta. Trobam una diferència similar pel que fa a la satisfacció pel temps per a l'estudi: les dones que es mostren molt satisfetes estan 9,8 punts per davall dels homes i amb relació al temps de què disposen per a elles aquesta diferència arriba a 12,1 punts.

Comparant amb les dades de 2011, podem concloure que augmenta la insatisfacció del personal amb el temps que disposa per dedicar a la família i a si mateix i que les dones se senten més insatisfetes, sobretot en els temps d'ús personal, dada que les situa 17 punts percentuals per damunt dels homes.

Un 67,3 % dels homes considera el seu horari de treball com a molt o bastant adequat, mentre que les dones amb aquesta opinió són el 58,3 %. Amb relació a 2011, també augmenta el personal que manifesta que el seu horari de treball no s'adequa o s'adequa poc a les seves necessitats personals, increment que arriba als 7 punts percentuals en el cas dels homes i a 9,5 en el de les dones.

Quant a l'ús de les mesures, una de cada quatre persones indica que ha utilitzat les mesures de conciliació ofertes per l'Administració. Les dones les han utilitzat més: en el 27,3 % dels casos, enfront del 24,0 % dels homes. Les més utilitzades són, tant entre els treballadors com entre les treballadores, l'horari laboral flexible, la jornada laboral reduïda i les llicències sense sou.

Més d'un 80 % de la plantilla indica que l'Administració de la CAIB afavoreix que els homes i les dones gaudeixin de les mesures de conciliació en igualtat de condicions. Aquesta percepció positiva és més freqüent entre els homes (85,1 %) que entre les dones (77,6 %).

El 59 % del personal enquestat té coneixement del programa de teletreball, sense diferències segons el sexe. Es detecta, no obstant això, un percentatge alt de persones que afirmen que no compleixen els requisits per participar en el programa de teletreball. Aquest grup suposa un 45,8 % dels empleats i un 37,5 % de les empleades. Malgrat això, un 51,2 % del personal afirma que li agradaria acollir-se a la modalitat de teletreball, a la qual només hi estava acollit, a la data de l'estudi, un 0,78 % del personal.

2.8. Situacions de protecció especial

Un dels permisos més sol·licitats pel personal és el permís per indisposició i les dones l'utilitzen més freqüentment que els homes, amb una diferència d'11 punts percentuals.

Pel que fa a la violència de gènere, un 80,6 % del personal no coneix el Protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere, malgrat que es va publicar en el BOIB i es va difondre en el microlloc d'igualtat de la Intranet corporativa.

El 65,9 % dels empleats i empleades afirma que disposa d'informació dels riscos per a la salut o seguretat en el lloc de treball. En aquest aspecte trobam diferències significatives entre els dos sexes, al voltant de 13 punts percentuals a favor dels homes.

D'altra banda, un 46,1 % de les persones enquestades considera que l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears té en compte les diferències d'exposició al risc que hi pot haver per raó de sexe, sense diferències de consideració entre dones i homes.

3. EIXOS, OBJECTIUS, MESURES I ACCIONS DEL II PLA D'IGUALTAT

A més de l'estudi sobre l'impacte del I Pla i de l'Informe d'avaluació final, la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat ha consultat la documentació següent, per alinear les noves mesures amb les línies d'actuació autonòmiques en aquesta matèria:

- IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2020 (pla autonòmic).
- Projecte de llei d'igualtat d'homes i dones aprovat pel Consell de Govern de dia 4 de març de 2016 i que està actualment en tramitació parlamentària.

A partir de l'anàlisi de l'informe realitzat i de la documentació anterior s'han detectat les àrees de millora següents sobre les quals ha d'incidir el nou Pla:

- Millorar l'efectivitat de la difusió de les mesures, recursos i protocols existents en matèria d'igualtat en l'àmbit d'aplicació del Pla.
- Ampliar el nombre de places disponibles de l'EBAP per formar el personal en matèria d'igualtat i violència de gènere.
- Impulsar l'explotació, interpretació i anàlisi de les dades recollides desagregades per sexe per poder intervenir en matèria de gestió



dels recursos humans.

- Potenciar la coresponsabilitat familiar.
- Consolidar la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- Fomentar l'apoderament de les dones per augmentar-ne la presència en els òrgans de decisió de l'Administració.
- Reforçar la planificació, coordinació i comunicació del Pla d'igualtat.

Així doncs, els eixos temàtics que formen part d'aquest II Pla han sorgit de l'agrupació de les àrees que l'estudi elaborat ha marcat com a prioritàries, però també s'ha tingut en compte l'opinió del personal expressada en l'enquesta quan se li ha demanat que valoràs per ordre d'importància els eixos del I Pla.

Els **eixos** resultants són els següents:

1. Cultura d'igualtat i apoderament de les dones.
2. Accés, promoció i condicions de treball.
3. Conciliació i coresponsabilitat.
4. Imatge i llenguatge igualitari.
5. Situacions d'especial protecció.
6. Mesures instrumentals complementàries.

A continuació es despleguen aquests eixos en objectius, mesures i accions. És important indicar que les accions programades tenen per finalitat aconseguir l'objectiu a què pertanyen, és a dir, tenen un caràcter merament instrumental, per la qual cosa, si durant l'execució del Pla la Comissió Tècnica ho considera convenient, es poden aprovar noves accions o introduir les modificacions que es considerin pertinents, sempre destinades a la consecució dels objectius programats, la qual cosa s'haurà de motivar en l'acta que reculli els canvis esmentats.

Eix 1: CULTURA D'IGUALTAT I APODERAMENT DE LES DONES

Les conclusions de l'estudi realitzat aboquen a seguir treballant en la informació, la sensibilització i la formació per augmentar la cultura de la igualtat.

D'altra banda, cal incentivar el microlloc d'igualtat perquè més persones el visitin i cercar altres vies alternatives d'informació per a les persones que no tenen accés a un ordinador.

Un altre aspecte que s'ha de treballar és la inclusió de matèries d'igualtat i violència de gènere en els temaris dels processos selectius que es convoquin.

Finalment, de l'estudi també es desprèn que cal impulsar l'explotació, interpretació i anàlisi de les dades recollides amb perspectiva de gènere.

Aquest eix es desplega en els objectius, mesures i accions següents:

Objectiu 1.1 Potenciar la cultura organitzacional de la igualtat de gènere

Mesura 1.1.1 Afavorir l'accés de més persones a la formació bàsica en matèria d'igualtat i programar formació específica segons els col·lectius destinataris.

Acció 1.1.1.1 Posar en marxa un programa d'autoformació en matèria d'igualtat i violència de gènere.

Acció 1.1.1.2 En el microlloc del Pla d'Igualtat posar enllaços a l'aula virtual de l'Institut de la Dona estatal i a altres llocs web que ofereixen formació en línia en matèria d'igualtat i violència de gènere, per facilitar-ne l'accés.

Acció 1.1.1.3 Organitzar una jornada adreçada a alts càrrecs i personal directiu per sensibilitzar-los en matèria d'igualtat de gènere.

Acció 1.1.1.4 Fer formació sectorial específica per a les persones responsables d'igualtat en horari laboral.

Acció 1.1.1.5 Dissenyar un mòdul de formació en matèria d'igualtat i violència de gènere perquè es pugui incloure en altres cursos de formació.

Acció 1.1.1.6 Incloure temes sobre igualtat i violència de gènere en els temaris de les oposicions i dels processos de promoció interna.

Acció 1.1.1.7 Continuar valorant la formació en matèria d'igualtat de gènere com a mèrit en els processos de provisió.



Mesura 1.1.2. Planificar i executar la difusió de les actuacions derivades del Pla d'Igualtat.

Acció 1.1.2.1 Elaborar i aprovar un pla de difusió.

Acció 1.1.2.2 Divulgar el II Pla d'Igualtat entre tot el personal de l'àmbit d'aplicació i també entre alts càrrecs i personal eventual.

Acció 1.1.2.3 Informar el personal de les novetats legislatives en matèria d'igualtat.

Acció 1.1.2.4 Dinamitzar el microlloc d'igualtat a través de l'enviament de missatges amb un enllaç a la pàgina del Pla d'Igualtat.

Acció 1.1.2.5 Informar les persones destinatàries del Pla de les funcions del personal responsable d'igualtat de les conselleries i organismes.

Objectiu 1.2. Afavorir l'apoderament de les dones

Mesura 1.2.1. Fomentar la presència de les dones en els òrgans de debat, proposta i decisió.

Acció 1.2.1.1 Elaborar un estudi per analitzar la composició per sexes dels òrgans col·legiats (membres nats i membres d'elecció).

Acció 1.2.1.2 Una vegada finalitzat l'estudi, fer recomanacions per aconseguir una presència equilibrada d'ambdós sexes en la composició dels òrgans col·legiats.

Acció 1.2.1.3 Establir els criteris per aconseguir una presència equilibrada d'ambdós sexes en els tribunals d'oposicions i concursos, que afectin tant les vocalies com la presidència.

Acció 1.2.1.4 Fomentar la participació igualitària d'homes i dones en els òrgans de representació del personal, mitjançant l'enviament d'escrips de recomanació.

Mesura 1.2.2. Impulsar la presència i participació de les dones en els llocs de treball de caràcter directiu.

Acció 1.2.2.1 Modificar la normativa de l'EBAP per tal de reservar el 50 % de places dels cursos d'habilitats directives a les dones.

Acció 1.2.2.2 Incloure continguts en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en els materials del programa de formació de personal directiu.

Objectiu 1.3. Integrar la perspectiva de gènere en la normativa i en la gestió dels recursos humans

Mesura 1.3.1. Propostes concretes per incloure la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans.

Acció 1.3.1.1 Fer un estudi per analitzar les dades sobre la percepció de l'alumnat quant a l'actuació del personal docent envers la igualtat de gènere.

Acció 1.3.1.2 Modificar el model de sol·licitud de cursos de l'EBAP perquè es pugui recollir el sexe de les persones sol·licitants i les càrregues familiars.

Acció 1.3.1.3 Incloure la perspectiva de gènere en l'anàlisi i l'estudi dels factors de risc en el programa dels cursos de prevenció de riscos laborals que programi l'EBAP.

Acció 1.3.1.4 Programar formació específica sobre com aplicar la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans.

Acció 1.3.1.5 Fer un estudi sobre la concessió o denegació de les sol·licituds en matèria de personal per poder analitzar l'existència de criteris que penalitzin les dones.

Acció 1.3.1.6 Incloure indicadors de salut laboral en el mòdul d'igualtat de recursos humans.

Acció 1.3.1.7 Incorporar la perspectiva de gènere en tots els estudis i treballs i en les avaluacions de riscos laborals que faci el Servei de Prevenció.

Acció 1.3.1.8 Fer propostes sobre la pertinença i l'interès a interpretar les dades que hem recollit amb perspectiva de gènere, amb vista a intervencions futures.



Acció 1.3.1.9 Incloure dades sobre el sexe i l'edat de les persones treballadores en les avaluacions generals i de factors psicosocials que faci el Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Mesura 1.3.2. Actuacions de control per assegurar que la normativa de funció pública inclogui la perspectiva de gènere.

Acció 1.3.2.1 Incloure la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat com a òrgan destinatari en el tràmit d'audiència de les normes que es tramitin en matèria de funció pública.

EIX 2: ACCÉS, PROMOCIÓ I CONDICIONS DE TREBALL

De les dades analitzades es desprèn que s'ha de treballar especialment la perspectiva de gènere, en el sentit que s'ha d'aplicar en els processos selectius i de provisió, per poder intervenir en el cas que es trobin aspectes que dificultin l'accés i la promoció professional de les dones dins l'Administració. També cal treballar per minimitzar la segregació horitzontal existent.

D'altra banda, s'ha de seguir treballant en la igualtat retributiva entre homes i dones, a través de mesures relacionades amb l'estudi i l'homogeneïtzació dels complements específics, sobretot en els cossos facultatius que estaven molt masculinitzats o feminitzats quan es varen crear.

Per aconseguir tot això s'han programat dos objectius, el primer fa referència a l'accés i la promoció i el segon a la igualtat retributiva.

Objectiu 2.1. Aconseguir l'accés i la promoció en igualtat entre els dos sexes

Mesura 2.1.1. Estudis per conèixer els factors que dificulten l'accés i la promoció de les dones a la funció pública.

Acció 2.1.1.1 Elaborar un estudi per analitzar si hi ha diferències significatives per raó del sexe en l'èxit aconseguit en un procés selectiu o de provisió.

Acció 2.1.1.2 Incloure en les sol·licituds per a les proves de promoció interna les dades següents: sexe i nombre de fills i filles que conviuen a la llar per poder dur a terme l'estudi anterior.

Mesura 2.1.2. Eliminació de les dificultats detectades per afavorir l'accés i la promoció de les dones en igualtat de condicions.

Acció 2.1.2.1 Analitzar l'RLT per detectar possibles situacions que provoquin desigualtats per ocupar places segons el sexe.

Acció 2.1.2.2 Proposar actuacions concretes en funció dels resultats obtinguts en l'actuació anterior.

Objectiu 2.2. Eliminar les desigualtats per raó de sexe en matèria retributiva

Mesura 2.2.1. Realització d'estudis per saber si hi ha diferències retributives no fonamentades en criteris objectius.

Acció 2.2.1.1 Fer un estudi per analitzar si les escales o especialitats dels cossos facultatius ocupades majoritàriament per dones des del seu origen tenen un complement específic inferior a les ocupades majoritàriament per homes, sense cap causa objectiva que ho justifiqui.

Acció 2.2.1.2 Fer un estudi per elaborar una proposta d'homogeneïtzació dels complements específics.

Mesura 2.2.2. Actuacions per eliminar les desigualtats retributives detectades.

Acció 2.2.2.1 Fer propostes d'actuació derivades dels estudis i l'anàlisi realitzats en matèria retributiva.

Acció 2.2.2.2 Publicació anual de les retribucions per sexe del personal de serveis generals per categories, com a exercici exemplaritzant i de transparència.

Eix 3: CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT

Aquest eix preveu la implantació de noves mesures de conciliació que permetin més flexibilitat a l'hora de disposar dels diferents permisos existents.

D'altra banda, cal potenciar la formació en horari laboral, en línia i l'autoformació, per afavorir l'accés a les persones amb càrregues familiars o que resideixen fora de Palma.

També es preveu un treball de sensibilització i formació per fomentar la coresponsabilitat familiar, atès que les dades apunten que les dones encara dediquen més temps que els homes a la cura dels fills i filles i a les tasques domèstiques.

Els objectius, mesures i accions que s'han aprovat són els següents:

Objectiu 3.1. Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Mesura 3.1.1. Actuacions de foment i millora del teletreball, dels permisos de conciliació i de la formació en línia i en horari laboral.

Acció 3.1.1.1 Fer un estudi per saber les causes de l'escassa implantació del teletreball.

Acció 3.1.1.2 Fomentar el teletreball a partir dels resultats de l'estudi per saber-ne les causes de la poca implantació i primar la productivitat enfront de la disponibilitat plena i el treball presencial.

Acció 3.1.1.3 Modificar l'RLT per identificar els llocs de feina que són susceptibles d'ocupar-se mitjançant teletreball.

Acció 3.1.1.4 Aprovar un nou acord de conciliació que incorpori les novetats en aquesta matèria que preveu la normativa estatal, la nova Llei d'Igualtat de la CAIB i altres propostes de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla.

Acció 3.1.1.5 Fer una campanya de difusió de les mesures de conciliació existents i diferenciar entre els permisos retribuïts i els no retribuïts.

Acció 3.1.1.6 Augmentar la programació, respecte de l'any anterior, de la formació en les modalitats presencial en horari laboral i en línia o a través d'autoformació.

Acció 3.1.1.7 Modificar la normativa que regula la selecció d'alumnes de l'EBAP per donar prioritat a fer cursos en línia, en cas d'empat, a les persones amb càrregues familiars i a les que resideixen més lluny de Palma.

Acció 3.1.1.8 Fomentar la utilització de la videoconferència.

Acció 3.1.1.9 Desenvolupar reglamentàriament l'aplicació del permís per cura de fill o filla afectat per càncer o malaltia greu, tal com preveu l'article 49 de l'EBEP.

Acció 3.1.1.10 Dur a terme accions per afavorir que els homes sol·licitin més permisos de conciliació.

Objectiu 3.2. Promoure la coresponsabilitat familiar

Mesura 3.2.1. Accions de formació i sensibilització per fomentar la coresponsabilitat familiar.

Acció 3.1.1.1 Fer una campanya de comunicació interna per informar i sensibilitzar els homes sobre la igualtat en les obligacions per a la cura de les persones dependents i sobre la necessitat de repartir de forma equilibrada les tasques de la llar i les responsabilitats familiars.

Acció 3.1.1.2 Programar accions formatives sobre gestió del temps i coresponsabilitat, com a eines per a una conciliació millor de la vida personal, familiar i laboral.

Acció 3.1.1.3 Elaborar i editar un manual de bones pràctiques en l'ús del temps per afavorir la coresponsabilitat.

Eix 4: IMATGE I LLENGUATGE IGUALITARI

Durant el I Pla d'Igualtat es va aprovar la *Guia per a una comunicació no sexista en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma*. En el desenvolupament d'aquest II Pla és necessari difondre-la per fomentar-ne el coneixement i la utilització de les recomanacions que inclou aquesta Guia. També s'ha de continuar fent feina en la formació en comunicació i llenguatge no sexista a través de l'autoformació.

Aquest eix es treballarà a través d'un sol objectiu amb tres mesures.

Objectiu 4.1. Fomentar la utilització de llenguatge i imatge no sexistes

Mesura 4.1.1. Revisió i adaptació del material didàctic de l'EBAP a la Guia de llenguatge i imatge no sexistes.

Acció 4.1.1.1 L'EBAP ha de fer la revisió lingüística dels materials didàctics dels cursos aplicant la Guia per a un llenguatge i imatge no sexistes.





Acció 4.1.1.2 Afegir a les "Instruccions del professorat" de l'EBAP una referència a la Guia per a un llenguatge i imatge no sexistes perquè s'apliqui en l'elaboració de materials i en la impartició de les accions formatives.

Acció 4.1.1.3 Revisar el material didàctic lliurat pel personal docent a partir d'una mostra aleatòria, per avaluar el grau d'utilització de llenguatge i imatges no sexistes.

Mesura 4.1.2. Accions de difusió de la Guia per a una comunicació no sexista en l'àmbit de l'Administració de la CAIB.

Acció 4.1.2.1 Emetre un escrit de la Comissió Tècnica a totes les conselleries i organismes perquè facin arribar la Guia per a una comunicació no sexista en format electrònic o en paper a tot el personal i els demanin que la facin servir.

Acció 4.1.2.2 Fer accions de difusió de la Guia per a una comunicació no sexista, inclosos els càrrecs de confiança i els caps de gabinet i de premsa.

Acció 4.1.2.3 Fer un seguiment de la revisió del Llibre d'estil perquè inclogui pautes i recomanacions de llenguatge igualitari.

Mesura 4.1.3. Accions formatives de llenguatge no sexista.

Acció 4.1.3.1 Obrir una línia de formació mitjançant la modalitat d'autoformació per poder formar més persones en llenguatge no sexista.

Eix 5: SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ

Durant la vigència del I Pla s'han elaborat i aprovat el Protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual i el Protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere. En el II Pla s'ha previst la difusió, actualització i millora d'aquests protocols a través de la programació de dos objectius i dues mesures.

Objectiu 5.1. Que el personal conegui el protocol per a la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i prevenir l'assetjament.

Mesura 5.1.1. Accions de formació, informació i sensibilització per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual.

Acció 5.1.1.1 Incloure en el Pla de Formació Anual de Prevenció de Riscs Laborals una jornada formativa sobre la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual.

Acció 5.1.1.2 Incloure un apartat sobre el contingut del Protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual en els manuals d'acollida que s'elaborin.

Acció 5.1.1.3 Fer una campanya per difondre el Protocol que inclogui mitjans electrònics i no electrònics, per arribar també a les persones que no tenen ordinador.

Acció 5.1.1.4 Elaborar i difondre un codi de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual.

Acció 5.1.1.5 Redactar una declaració que puguin signar els empleats i empleades compromesos amb la defensa d'un clima laboral digne i respectuós amb totes les persones i que ofereixi pautes per comportar-se.

Acció 5.1.1.6 Informar tot el personal de la CAIB de les accions de rebuig contra la violència masclista dutes a terme a la Comunitat i convidar-los a participar-hi.

Acció 5.1.1.7 Dissenyar un logo que signifiqui "espai lliure d'assetjament" i dur a terme una campanya per promocionar-lo i per informar sobre les conductes constitutives d'assetjament.

Acció 5.1.1.8 fer periòdicament una simulació d'aplicació del Protocol per avaluar-ne l'efectivitat i fer-hi ajustos o millores, si cal.

Objectiu 5.2. Disposar d'un procediment per a la mobilitat per violència de gènere àgil i eficaç

Mesura 5.2.1. Revisió, millora i difusió del Protocol de mobilitat en els casos de violència de gènere.

Acció 5.2.1.1 Revisar el Protocol de mobilitat per motiu de violència de gènere per adaptar-lo a la nova Llei d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears.



Acció 5.2.1.2 Difondre el Protocol de mobilitat per motiu de violència de gènere entre el personal.

Eix 6: MESURES INSTRUMENTALS COMPLEMENTÀRIES

En l'avaluació del primer Pla s'ha evidenciat que la coordinació entre les diferents conselleries i organismes de l'àmbit d'aplicació del Pla és fonamental per assolir els objectius programats. Per aquesta raó el darrer objectiu té com a finalitat potenciar la coordinació per millorar l'execució de les mesures programades.

Objectiu 6.1. Millorar la coordinació amb els responsables d'igualtat de les conselleries i organismes de l'àmbit d'aplicació del Pla

Mesura 6.1.1. Accions per millorar l'estructura i la coordinació entre les persones amb funcions en matèria d'igualtat.

Acció 6.1.1.1 Crear una xarxa de treball i comunicació amb les persones responsables d'executar el Pla i les persones responsables d'igualtat.

Acció 6.1.1.2 Crear un microlloc d'accés restringit per als membres de la Comissió Tècnica per penjar la documentació del Pla.

Acció 6.1.1.3 Establir procediments o mecanismes per informar de manera periòdica les persones responsables d'igualtat i els membres de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat.

4. DESENVOLUPAMENT, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El Decret 24/2015, de 7 d'agost, de la presidenta de les Illes Balears, que estableix l'estructura orgànica bàsica de cada conselleria, atribueix a la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques la gestió, l'impuls i la coordinació de les polítiques i els plans d'igualtat entre les dones i els homes empleats públics dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i del sector públic instrumental autònom.

Dins la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques hi ha els llocs de treball següents amb funcions específiques en matèria d'igualtat:

Cap del Departament de Coordinació i Modernització (F0103000A)

Coordinar les polítiques i els plans d'igualtat entre les dones i els homes empleats públics de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Cap del Servei de Coordinació i Modernització (F01140132)

Coordinar i executar les polítiques i els plans d'igualtat entre les dones i els homes empleats públics de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Cap de la Secció XII (F01130198)

Dur a terme el seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat i la dinamització del compliment de les mesures adoptades.

D'altra banda, a cada conselleria i organisme autònom de l'àmbit d'aplicació del Pla hi ha personal amb funcions específiques relacionades amb la igualtat de gènere, que han de col·laborar amb la implantació de les mesures d'igualtat aprovades i amb l'avaluació dels objectius programats.

El Decret 12/2014, de 28 de febrer, va crear la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat i la Comissió d'Igualtat i les regula com a òrgans responsables de l'impuls i la coordinació de la política en matèria d'igualtat de gènere amb relació al personal de serveis generals i de la vigilància de l'execució i del seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

Així doncs, amb l'estructura creada a l'Administració, tant a la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques com a la resta de conselleries i organismes autònoms, i de les funcions que han de desenvolupar les dues comissions d'igualtat es preveu que es dugui a terme la implantació, el seguiment i l'avaluació del II Pla d'Igualtat. Aquest seguiment es farà a partir d'una bateria d'indicadors directament relacionats amb els objectius que es pretenen assolir i amb una temporalització adequada per aconseguir una avaluació contínua que permeti fer els ajustos i les modificacions que siguin necessaris.

Sens perjudici de l'avaluació contínua esmentada, la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat també ha d'elaborar un informe d'avaluació intermèdia durant el primer trimestre de 2018, que avaluï l'execució i la consecució parcial d'objectius a 31-12-2017 i un informe d'avaluació final dins el trimestre següent al de la data de finalització del Pla, per avaluar si s'han aconseguit els objectius





programats.

Per donar transparència a tot el procés es publicaran les dades del seguiment i l'avaluació a través de la pàgina web del II Pla d'Igualtat.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT

El Pla es fa extensiu a tot el personal funcionari representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i al personal laboral de serveis generals que presta serveis en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

No s'estén, per tant, al personal docent, al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica ni al personal laboral de les entitats públiques empresarials, fundacions, consorcis o societats mercantils públiques del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

6. VIGÈNCIA DEL II PLA D'IGUALTAT

La vigència d'aquest Pla és des de la data que s'aprovi mitjançant aquest Acord fins al dia 31 de desembre de 2019, sens perjudici de les modificacions necessàries que s'hi incloguin a fi de mantenir-lo degudament actualitzat, si bé s'entendrà en vigor fins que sigui substituït per un nou pla d'igualtat.

