



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL DE GOVERN

12866

Acord del Consell de Govern de 13 de desembre de 2024 pel qual s'aprova el IV Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) per al període 2024-2027

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 de 2012).

Una vegada finalitzada la vigència del I Pla d'Igualtat, el Consell de Govern va aprovar el II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) per al període 2016-2019.

El III Pla d'igualtat s'aprovà mitjançant un acord del Consell de Govern de 3 de maig de 2021.

Durant la vigència del III Pla es va modificar la disposició addicional setena del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, amb la redacció següent:

Disposició addicional setena **Plans d'igualtat**

1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'aprovar, a l'inici de cada legislatura, un Pla per a la igualtat entre dones i homes per als seus àmbits respectius, que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

El Pla ha d'establir els objectius que s'han d'assolir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures que s'han d'adoptar per a la seva consecució. El Pla ha de ser objecte de negociació, i si s'escau acord, amb la representació legal dels empleats públics en la forma que es determini en la legislació sobre negociació col·lectiva en l'Administració pública, i el seu compliment s'ha d'avaluar amb caràcter anual.

3. En el termini de tres mesos s'ha de crear un Registre de plans d'igualtat, adscrit al departament amb competències en matèria de funció pública, al qual han de remetre les diferents administracions públiques els seus plans d'igualtat, així com els seus protocols que permetin protegir les víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe, per a un millor coneixement, seguiment i transparència de les mesures que han d'adoptar totes les administracions públiques en aquesta matèria.

Per aquest motiu, durant l'any 2024 s'ha treballat en un nou pla d'igualtat.

Cal destacar que el III Pla d'Igualtat, derivat dels canvis normatius assenyalats, ha estat el Pla més curt en temps de tots els plans dels serveis generals.

Tot i així, s'han executat accions molt importants, entre les quals cal destacar les següents:

- Aplicació de la metodologia europea al càlcul de la bretxa salarial.
- Revisió i modificació 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. 61, de 18 de maig de 2017).
- Revisió i modificació 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.
- Incorporació d'un eix específic de prevenció de riscos laborals.

La Comissió d'Igualtat va aprovar l'informe d'avaluació final a proposta de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat en data 25 de novembre de 2024.

Les tasques per elaborar el IV Pla d'Igualtat s'iniciaren el mes de gener de 2024 i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat ha



tingut en compte l'informe d'avaluació final i l'estudi per elaborar el IV Pla d'Igualtat entre Dones i Homes, per conèixer l'impacte del III Pla i així extreure els aspectes que s'havien de considerar a l'hora d'abordar l'elaboració del IV Pla. A més, s'han revisat els plans d'igualtat d'altres comunitats autònomes i la normativa aplicable.

La Comissió d'Igualtat va aprovar la proposta del IV Pla d'Igualtat en la sessió del dia 25 de novembre de 2024.

El Decret 12/2023, de 10 de juliol, 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, estableix com a competències que ha d'exercir la Direcció General de Funció Pública 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.

Per tot això, i per complir la disposició addicional setena del Text refòs de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, ateses les competències previstes en l'article 5 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, el Consell de Govern, a proposta de la consellera de Presidència i Administracions Públiques, en la sessió de 13 de desembre de 2024, adoptà entre d'altres l'Acord següent:

Primer. Aprovar el IV Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) per al període 2024-2027, l'extracte amb les línies generals del qual s'adjunta com a annex.

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

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

Palma, 13 de desembre de 2024

El secretari del Consell de Govern

(Per suplència d'acord amb l'article 1 del Decret 10/2023, de 10 de juliol, de la presidenta de les Illes Balears)

Alejandro Sáenz de San Pedro García

ANNEX

IV Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) per al període 2024-2027

Índex

1. Introducció

2. Conclusions principals de l'estudi per elaborar el IV Pla d'Igualtat

- 2.1. Enquesta al personal
- 2.2. Dades descriptives de la composició del personal
- 2.3. Cultura d'igualtat (eix 1)
- 2.4. Accés, promoció, retribució i empoderament de les dones (eix 2)
- 2.5. Conciliació i corresponsabilitat (eix 3)
- 2.6. Situacions d'especial protecció (eix 4)
- 2.7. Salut i riscos laborals (eix 5)
- 2.8. Mesures instrumentals complementàries (eix 6)

3. Eixos, objectius, mesures i accions del IV Pla d'Igualtat

- Eix 1. Cultura d'igualtat i bon govern
- Eix 2. Accés, promoció, retribució i empoderament de les dones
- Eix 3. Conciliació i corresponsabilitat
- Eix 4. Situacions d'especial protecció
- Eix 5. Salut i riscos laborals

4. Desenvolupament, seguiment i avaluació

5. Àmbit d'aplicació del IV Pla d'Igualtat

6. Vigència del IV 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 les 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, que va tenir lloc 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 amb 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 en què 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 a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament (DOUE 2004.12.21); Directiva 2006/54/CE, que refon directives d'igualtat.

Fruit del Pla de treball per a la igualtat entre les dones i els homes 2006-2010, el setembre de 2010 la Comissió va aprovar l'Estratègia per al període 2010-2015 en matèria d'igualtat entre dones i homes. 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. Posteriorment, a tall de continuació de l'esmentada Estratègia 2010-2015, la Comissió va aprovar, el desembre de 2015, el Compromís estratègic per a la igualtat de gènere 2016-2019, el qual cerca promoure la igualtat entre dones i homes, tot centrant la seva política en les cinc àrees temàtiques prioritàries existents: augment de la participació de la dona en el mercat laboral i promoció de la igual independència econòmica de dones i homes; reducció de les bretxes entre dones i homes que persisteixen en termes retributius, d'ingressos i de pensions; promoció de la igualtat en la presa de decisions; lluita contra la violència sexista i protecció i suport a les víctimes, i promoció de la igualtat entre dones i homes i dels drets de les dones en tot el món. I actualment la Comissió desenvolupa l'Estratègia per a la igualtat de gènere 2020-2025, que fixa com a objectius fonamentals posar fi a la violència de gènere en el mercat de treball, aconseguir la participació en peu d'igualtat en els diferents sectors de l'economia, abordar la bretxa salarial i de pensions entre homes i dones, reduir la bretxa de gènere en les responsabilitats assistencials i aconseguir l'equilibri entre dones i homes en la presa de decisions i en l'activitat política.

En definitiva, la tasca de la Unió Europea mitjançant la modificació de tractats, l'aprovació de directives, la jurisprudència i les polítiques comunitàries ha tingut i té un desenvolupament important que es reflecteix en les legislacions i pràctiques nacionals des de l'impuls donat pel Tractat d'Amsterdam (1999) a la política d'igualtat d'oportunitats.

Tot continuant 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'empoderament (*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 es va fixar com a horitzó l'any 2015.

El 25 de setembre de 2015, l'ONU va aprovar, en una cimera que va tenir lloc a Nova York, en reunió plenària de l'Assemblea General, una agenda que du per nom «Transformar el nostre món: l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible», que va entrar en vigor el dia 1 de gener de 2016.

El Pla Estratègic d'ONU Dones 2018-2021 descriu la direcció estratègica, els objectius i els enfocaments d'ONU Dones per donar suport als esforços per assolir la igualtat de gènere i empoderar les dones i les nines. Dona suport a les implementacions de la Declaració i la plataforma d'acció de Pequín, i de la perspectiva de gènere de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible.

L'Agenda 2030 identifica 17 àrees o àmbits d'actuació essencials per assolir el desenvolupament sostenible i un total de 169 objectius associats de manera integral i indivisible a aquests.

En aquest IV Pla d'Igualtat es té en compte, especialment, l'objectiu de desenvolupament sostenible (ODS) número 5, que cerca, específicament, assolir la igualtat de gènere.

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, en què figura esmentada de manera 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 una llei codi, en què 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, de l'article 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 erradicar 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.

Més recentment es va aprovar la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, que té per objecte la garantia i la protecció integral del dret a la llibertat sexual i l'erradicació de totes les violències sexuals. Com a mesura més rellevant, aquesta Llei elimina la distinció entre *agressió* i *abús sexual*, atès que es consideren agressions sexuals totes les conductes que atempten contra la llibertat sexual sense el consentiment de l'altra persona.

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 (actualment derogada). Va introduir 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.

Posteriorment a la Llei 12/2006, va entrar en vigor la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes. Aquesta darrera incorpora novetats rellevants en matèria d'igualtat, tant en les administracions públiques com en entitats privades. En el títol I, tracta de les polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere i fa referència a les mesures que s'han d'implantar per integrar les polítiques de gènere a les administracions, com ara la representació equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats i directius. S'hi disposa que les administracions públiques han d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de les seves polítiques i han d'incloure aquesta perspectiva en els estudis i les estadístiques, amb la finalitat de fer visible el treball i la presència de les dones en la nostra societat. En el mateix títol I, també s'hi regulen els plans d'igualtat, que han d'aprovar en cada legislatura totes les administracions públiques.

D'altra banda, el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, 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 o un acord per al personal funcionari que sigui aplicable al 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 l'article 45 i els 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 IV Pla d'Igualtat

L'objectiu general d'aquest estudi ha estat:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla i determinar en quina mesura les accions fetes han tingut efecte en el compliment dels objectius marcats.

Pel que fa als objectius específics, han estat els següents:

- Identificar les raons per les quals no s'han duit a terme algunes accions del III Pla.
- Identificar els objectius en els quals cal continuar treballant perquè no s'han aconseguit els resultats esperats.
- Reflexionar sobre la continuïtat de les accions.
- Identificar noves necessitats que requereixen noves accions per garantir la igualtat d'oportunitats.
- Elaborar idees per dissenyar accions i els seus corresponents indicadors per incloure en el IV Pla d'Igualtat.

Amb l'objectiu de conèixer l'impacte del III 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:

- Enquesta al personal, dissenyada des de la perspectiva que no només representa un mitjà per a una finalitat (l'avaluació del III Pla), sinó també una finalitat en si mateixa (donar visibilitat a les accions dutes a terme en els darrers anys).
- Explotació de la base de dades del personal.
- Anàlisi dels indicadors d'impacte aprovats per la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat.
- Anàlisi dels estudis sobre retribucions (bretxa salarial i auditoria retributiva del personal laboral).

2.1. Enquesta al personal

L'estructura i el contingut de l'enquesta estan relacionats amb els eixos del III Pla d'Igualtat. Entre les preguntes avaluadores del III Pla d'Igualtat i les preguntes demogràfiques, l'enquesta consistí en 67 preguntes de les quals algunes inclogueren subapartats. Respecte del tipus de preguntes, la gran majoria eren preguntes tancades que permetien una anàlisi quantitativa. En algunes ocasions, es va optar per preguntes obertes que permetessin afegir comentaris inclosos en la part de l'anàlisi qualitativa. L'enquesta estava adreçada a les 5.079 persones de la plantilla dels serveis generals de l'Administració de la CAIB. Van respondre a l'enquesta un total de 1.363 persones. El percentatge de participació, d'un 26,82 %, és summament satisfactori, si bé cal assenyalar que ha minvat respecte del percentatge de participació per a l'elaboració del III Pla d'Igualtat.

L'índex de resposta està molt per sobre dels índexs de respostes d'altres enquestes amb característiques similars. Així doncs, sobre la base de la grandària poblacional (N=5.079), la grandària mostral aconseguida (1.363 persones) correspon a un error de + 3,06 % per a un nivell de confiança del 99 %.

En tot moment, s'ha respectat la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. 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.

2.2. Dades descriptives de la composició del personal

Segons les dades del Registre de Personal en data 31 de desembre de 2023, el personal al servei de l'Administració de la CAIB (serveis generals) és de 5.079 persones, la qual cosa implica un augment del 5,7 % respecte de l'1 de juliol de 2020 (data en la qual es va fer l'estudi per elaborar el III Pla i que ha servit de referent per analitzar els principals canvis produïts en aquest període).

La distribució per sexes mostra una marcada feminització del personal dels serveis generals de l'Administració de la CAIB (69 %), la qual cosa suposa un augment d'1,6 punts percentuals respecte de 2020. Si ho miram per illes, les dones representen el 77,8 % a Menorca, el 73,7 % a Formentera, el 80,7 % a Eivissa i el 67,5 % a Mallorca.

El 86,96 % de les persones que formen la plantilla dels serveis generals de l'Administració de la CAIB estan ubicades a Mallorca.

Quant a la relació del servei, el 83,7 % del personal forma part del funcionariat (48,8 % de carrera i 34,8 % interí). El 16,3 % restant correspon al personal laboral.

Tenint en compte que el 69 % del personal és femení, en la relació de servei veïm que estan menys representades entre el personal funcionari de carrera i el personal laboral indefinit. Així, les dones interines suposen el 70,6 % del total del funcionariat interí, i les dones laborals temporals suposen el 82,7 % del total del personal laboral temporal. Aquesta tendència a la temporalitat femenina s'ha accentuat respecte de l'any 2020 pel que fa al personal laboral, any en que teníem un 80,8 %, i ha minvat en relació amb el personal funcionari, en què ens trobàvem un 71,5 % de dones interines.

De mitjana, les persones fa setze anys que treballen per a l'Administració de la CAIB (homes, 17,2 anys; dones, 15,8 anys).

L'edat mitjana de les dones que treballen en els serveis generals de la CAIB és de 48,4 anys i la dels homes és de 49,5 anys. Es detecta un procés d'envelliment de la plantilla masculina, ja que el 2020 l'edat mitjana dels homes era de 48,5 anys. Pel que fa a les dones, es manté la mateixa edat mitjana que el 2020, la qual cosa fa pensar que hi ha més incorporacions de dones joves que d'homes.

Cal destacar a més, en relació amb el paràgraf anterior, l'elevat percentatge de persones que es troben entre els 45 i els 60 anys: el 57,9 %. Es fa palès un important problema d'envelliment de la plantilla dels serveis generals de l'Administració de la CAIB, la qual haurà de fer front a curt i mitjà termini a un important nombre de jubilacions.

Una de cada sis persones que treballen en els serveis generals de l'Administració de la CAIB té fills o filles menors de 18 anys (60,5 %). Entre els homes, aquesta proporció és menor: el 50,7 % té fills o filles d'aquesta edat, enfront del 65 % de les dones.

Pel que fa al nivell d'estudis, un 48,3 % del personal dels serveis generals de l'Administració de la CAIB té titulació universitària.

2.3. Cultura de la igualtat (eix 1)

En aquest apartat s'analitza la manera en la qual l'Administració de la CAIB assumeix el compromís amb la igualtat entre homes i dones en la cultura organitzativa i integra la perspectiva de gènere en les polítiques de personal.

Es pot observar, d'acord amb l'enquesta feta, que la discriminació és més percebuda per les dones que no pels homes (un 75 % no s'han sentit mai discriminades enfront d'un 87,3 % que no s'han sentit mai discriminats).

Una menor valoració professional (14,3 %) i el tracte verbal discriminatori (11,2 %) són els motius més freqüents pels quals les dones s'han sentit discriminades. La manca d'ajudes per atendre la família (8,9 %) ocupa el tercer lloc. En el cas dels homes, els motius adduits són menys: un 6 % dels enquestats afirma haver viscut menys valoració professional, un 5,7 % afirma haver rebut un tracte verbal discriminatori i un 2 % es queixa de les poques ajudes per atendre la família.

Pel que fa al coneixement de la pàgina web (microlloc web) del Pla d'Igualtat, un 48,5 % responen que no la visiten mai i que no la coneixen. Tot i que aquesta dada ha minvat respecte de l'any 2020 (58,8 %), continua marcant la necessitat d'una estratègia de visibilització clara per continuar avançant en el coneixement de la web.

El que sí que és més conegut és el Pla d'Igualtat (un 79,7 % de les persones enquestades afirmen conèixer-lo), si bé s'ha de dir que aquest coneixement ha baixat respecte de l'enquesta de 2020, en la qual un 86,8 % de les persones enquestades en coneixien l'existència. Entre els homes, el coneixement és menor: un 77 % enfront d'un 81 % pel que fa a les dones.

Si ens fixam en el coneixement de les lleis relacionades amb la igualtat (Llei orgànica 3/2007, Llei autonòmica 11/2016 i Llei orgànica 1/2004), un 28,10 % dels homes i un 31,73 % de les dones afirma conèixer-ne part del contingut. Tot i que el coneixement d'aquestes lleis és encara ara limitat, cal destacar que aquest ha augmentat més de 5 punts respecte de l'any 2022.

Pel que fa al coneixement de les persones responsables d'igualtat, les dades de l'enquesta mostren un increment notable d'aquest coneixement, atès que un 49,8 % de les persones enquestades responen que coneix l'existència de la persona responsable d'igualtat quan l'any 2020 n'eren coneixedores un 25,5 % de les persones enquestades.

D'altra banda, un 60,6 % de les persones enquestades no sabia a qui adreçar-se en cas d'haver de plantejar alguna qüestió sobre igualtat. S'observa que aquesta segona dada no ha variat substancialment respecte de la de l'any 2020.

En referència a la gestió d'igualtat, la percepció generalitzada és que l'Administració de la CAIB té molt en compte la igualtat d'oportunitats: un 46,2 % està bastant d'acord amb aquesta afirmació i un 22,5 %, molt d'acord. Les dades no difereixen gaire de les de l'any 2020. No obstant això, les dones tenen una visió més crítica que els homes: un 17,9 % de les dones es mostren molt d'acord quan se'ls demana que valorin si es té en compte la igualtat d'oportunitats a la CAIB, enfront del 32,4 % dels homes.

Pel que fa a l'ús de llenguatge no sexista, 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 CAIB. En el desenvolupament del II i III Pla, l'objectiu va ser difondre aquesta Guia i fomentar el coneixement i la utilització de les recomanacions que inclou. Segons la darrera enquesta, el 63,3 % de les persones enquestades consideren que actualment se n'està fent un bon ús. Aquest indicador ha millorat, atès que el 2020 eren un 57,5 %. Les dones expressen un nivell major de satisfacció que els homes.

2.4. Accés, promoció, retribució i empoderament de les dones (eix 2)

En aquest apartat, s'analitza si les accions iniciades en el III Pla d'Igualtat han ajudat a crear igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i les retribucions, així com si han contribuït a empoderar les dones dels serveis generals de la CAIB.

En l'anàlisi dels òrgans col·legiats, si bé la presència de dones que exerceixen la presidència ha augmentat respecte del 2020, els homes continuen ocupant més secretaries i les dones, més vocalies, amb una diferència percentual de 10 punts.

Si analitzam la composició per sexes dels llocs singularitzats, podem veure com les diferències detectades indiquen que l'ocupació de llocs singularitzats és una mostra de segregació vertical i horitzontal. En data 31 de desembre de 2023, un total de 1.459 persones ocupaven un lloc singularitzat. Les dones ocupen el 55,1 % dels llocs singularitzats de grau alt i el 72,3 % dels llocs singularitzats de grau bàsic. La xifra suposa un 34,3 % sobre el total de persones dels serveis generals de la CAIB, percentatge molt similar entre homes i dones (el 37 % dels funcionaris i el 33 % de les funcionàries n'ocupen un). Si bé aquestes dades ens durien a parlar de paritat, encara hem de revisar les dades referents a la gradació d'aquests llocs singularitzats. Elles ocupen tot just el 55 % dels llocs singularitzats de grau alt (cap de departament, cap de servei a partir de nivell 28, interventor/interventora o lletrat/lletrada). Aquest percentatge ha augmentat 5 punts en relació amb les dades de 2020. Amb els llocs singularitzats de grau mitjà (cap de secció, cap de servei fins a nivell 26, inspector/inspectora i instructor/instructora), la proporció de dones augmenta fins al 61,7 % encara que per davall del pes poblacional. On sí que tenen les dones més representació (més de 3 punts per damunt de la seva presència total) és entre els llocs singularitzats de grau bàsic (cap de negociat, cap de secretaria i secretari/secretària personal no eventual), en els quals elles són el 72,3 %. En els llocs de secretari/secretària personal no eventual, concretament, hi tenen poc espai els homes, on tot just suposen el 15,46 % dels casos, si bé aquest percentatge ha augmentat quasi dos punts percentuals des de l'any 2020.

Començant pel nivell d'estudis, les dades de l'enquesta ens confirmen que una majoria de les persones podria ocupar un lloc d'un nivell o categoria superior amb la seva titulació actual. De les persones que amb la seva titulació actual podrien ocupar un lloc d'un nivell o categoria superior, un 70,5 % són dones i el 29,5 %, homes.

La capacitació del personal és un tema d'especial importància. Les dades de l'any 2023 ens indiquen que un 60,5 % del personal ha fet formació. Hi ha hagut diferències per destacar entre homes i dones pel que fa a la participació (el 57,1 % i el 62 %, respectivament).

Si analitzam només les dades de formació de l'EBAP, tenim que més de la meitat del personal ha fet formació (50,8 %). Per sexes, s'han format 749 homes i 1.831 dones, xifra que suposa un percentatge del 47,6 % i 52,2 %, respectivament. Aquestes dades han augmentat en relació amb les de l'any 2020, durant el qual es van formar un total de 678 homes i 1.577 dones.

En general, més d'un terç de les persones enquestades estan molt interessades a continuar formant-se en el pròxim any. Les dones (47 %) estan significativament més motivades que els homes (31,4 %). Aquestes dades no es diferencien de les de 2020. D'altra banda, segons les dades de l'enquesta, la plantilla dels serveis generals de l'Administració de la CAIB mostra un gran interès per cursos de formació en línia. En segon lloc, elegeixen com a preferència els cursos presencials en horari laboral i, en tercer lloc, cursos semipresencials en horari laboral.

Les dades de l'enquesta confirmen que en molts de casos les obligacions familiars han estat un obstacle per a la formació del personal dels serveis generals de l'Administració de la CAIB. Sembla, a més, que és un problema més per a les dones que per als homes. El 14,7 % de dones comenta per exemple que les obligacions familiars són «moltes vegades» un obstacle a l'hora de sol·licitar cursos de formació enfront d'un 12,2 % dels homes, si bé aquesta diferència s'ha escurçat en relació amb l'any 2020.

Pel que fa a la classificació professional i a la segregació horitzontal, l'anàlisi de la classificació professional confirma que les diferències de pes entre dones i homes són una constant. Així, trobam que les categories A1 i C1 són aquelles en les quals els homes tenen més presència, si bé només suposen un 40 % d'aquestes. La presència masculina disminueix a la resta de categories: a l'A2 i a l'AP són devers una tercera part. Finalment, on la presència masculina és més exigua (amb tot just un 26,1 % del pes) és a la categoria C2. No hi ha diferències significatives en relació amb les dades de l'any 2020.

Les diferències segons sexe es troben també en el col·lectiu de personal laboral. La presència relativa d'homes i dones en els diferents cossos i escales torna a ser molt diversa. Pel que fa al nivell, el pes femení va des de poc més del 21 % del nivell 3 al 91,4 % del nivell 8 (caracteritzat per 211 netejadores enfront de 19 homes amb el mateix ofici). El nivell 6 i el nivell 7 també destaquen perquè tenen menys d'un 50 % de dones. I això en el nivell 6, a causa de la segregació horitzontal d'oficis per sexe, en què són masculinitzats els llocs de vigilant de seguretat i d'oficial/oficiala de segona, i feminitzats el d'auxiliar administratiu/administrativa.

En les especialitats dels cossos facultatius es torna a evidenciar que la segregació horitzontal és una constant. Així doncs, les dones tenen una



molt baixa presència (menys d'una tercera part) en les especialitats de manteniment, enginyeria tècnica industrial, informàtica, enginyeria agrònoma i enginyeria forestal. De les vint-i-sis especialitats analitzades, només cinc (geografia, estadística, biologia, enginyeria tècnica forestal i delineació) tenen una situació considerada paritària (dones i homes entre el 40 % i el 60 %).

Pel que fa a la segregació vertical, un criteri per detectar-la és que hi hagi diferències per sexe en l'ocupació de llocs de lideratge, independentment del tipus de lloc o de la categoria. Per això, es va demanar a les persones participants en l'enquesta si tenien personal a càrrec. Les dades mostren que els homes, en proporció, ocupen més llocs amb responsabilitat de personal que no les dones (un 23 % dels homes enfront d'un 19 % de les dones).

Quan es va demanar a les persones enquestades del grup funcional A1 si tenien interès a promocionar a un nivell 28 o superior, els resultats revelen que les dones es veuen més capacitades professionalment que els homes (només un 11,1 % de les dones tria l'opció de resposta «No em veig capacitat/capacitada professionalment» enfront d'un 17,2 % dels homes). Les raons que frenen més les dones que no els homes a l'hora de promocionar són «No vull assumir responsabilitats d'aquest tipus» (64,4 % de dones, 51,7 % d'homes).

Si analitzem la percepció de condicions d'accés a una carrera professional, els resultats de l'enquesta mostren que els homes perceben el problema de la desigualtat amb molta menor mesura que les dones. Ho podem comprovar en les preguntes següents, si observem els percentatges d'homes i de dones que responen «totalment d'acord»:

- Les dones i els homes poden accedir a llocs de treball de més responsabilitats en igualtat d'oportunitats (homes, 70,5 %; dones, 46,7 %).
- Les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats per accedir a llocs de lliure designació dins l'Administració autonòmica (homes, 61,6 %; dones, 36,7 %).
- Cal posar en marxa mesures per facilitar l'accés de dones i d'homes a cossos, escales o categories en què es trobin en minoria (homes, 39,2 %; dones, 52,5 %).

Pel que fa a la participació en la promoció interna i segons les respostes de les dones enquestades, elles es presenten menys a les convocatòries però en comparació amb l'any 2020 hi ha menys diferències pel que fa a les responsabilitats familiars com a motiu per no presentar-se i també baixa el percentatge de dones que diuen que no tenen temps per estudiar.

Un 60,6 % d'homes i un 54,6 % de dones afirma que ha superat el procés de promoció interna. A la pregunta de si es tornarien a presentar a una convocatòria de promoció interna, un 63 % d'homes i un 63,2 % de dones contesten que sí que ho farien. De les persones que contesten negativament a aquesta pregunta, un 9,6 % dels homes i un 11,7 % de les dones manifesta que no creu que superarà un altre procés selectiu. El motiu de no poder compaginar l'estudi amb les responsabilitats familiars el seleccionen més els homes (27,4 %) que les dones (25,2 %), en contraposició al que manifestaven l'any 2020.

Pel que fa a la igualtat retributiva, durant la vigència del III Pla s'ha treballat amb l'IBESTAT per aplicar la metodologia europea al càlcul de la bretxa salarial no ajustada entre les dones i els homes dels serveis generals. Aquesta ha estat una de les accions més complexes i destacades d'aquest Pla. S'ha calculat la bretxa des de l'any 2019 i podem observar en la seva evolució com va millorant aquest indicador. Així doncs, la bretxa ha passat de ser d'un 13,26 a un valor de 12,66 i cada any ha experimentat un descens petit però constant. Una altra dada que s'ha de tenir en compte és que la bretxa salarial només dels complements és superior a la bretxa de les retribucions totals, de manera que assoleix un valor de 15,74 l'any 2022. Aquesta bretxa també evoluciona a la baixa any rere any.

2.5. Conciliació i corresponsabilitat (eix 3)

La conciliació laboral, familiar i personal és un tema transversal. Influeix tant en el benestar en l'àmbit personal com en la igualtat d'oportunitats, per exemple, respecte de la formació i la promoció.

Un total de 2.097 persones han gaudit durant l'any 2020 d'alguna mesura de conciliació, xifra que representa el 41,3 % (fa 3 anys va ser el 44,4 %) del conjunt del personal dels serveis generals de l'Administració de la CAIB. Aquest percentatge és més alt pel que fa a les dones: un 42,3 % de les dones ha gaudit de mesures de conciliació enfront d'un 39 % dels homes.

El personal funcionari ha gaudit amb més intensitat de les mesures de conciliació en comparació amb el personal laboral.

En relació amb les mesures gaudides en general, les dones n'han gaudit en una proporció més alta que els homes, i de manera molt acusada, en referència al permís per deure inexcusable. No hi ha cap mesura concreta que els homes gaudeixin en major proporció que les dones de manera significativa.

Posat el focus sobre la reducció de jornada, un 5,5 % de les dones té reducció de jornada enfront d'un 5 % dels homes. Cal destacar que la diferència entre dones i homes ha minvat respecte del 2020, any en el qual s'hi acolliren un 4,5 % de dones enfront d'un 2,5 % d'homes.

D'acord amb els resultats de l'enquesta, el grau de satisfacció amb el temps personal, familiar i per als estudis és més elevat entre els homes

que entre les dones. Pel que fa al repartiment de les tasques familiars i de la llar, ells estan molt més satisfets amb el repartiment que elles. La lectura d'aquestes diferències és clara: les dones assumeixen més tasques i, si s'ha de sacrificar temps, és el temps dedicat a elles mateixes o als estudis.

No hi ha un canvi significatiu amb relació a l'enquesta de 2020. Persisteixen les desigualtats en la distribució de tasques i temps entre ambdós gèneres.

Com a mesura per augmentar la corresponsabilitat familiar, durant el III Pla d'Igualtat es va revisar i millorar la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar i també es va elaborar un material complementari per sensibilitzar el personal en la necessitat de ser corresponsable. Tot i que un 71,5 % de les persones enquestades no coneixen encara la Guia, s'ha de destacar que, entre els qui la coneixen, un terç la considera bastant o molt útil.

2.6. Situacions d'especial protecció (eix 4)

L'assetjament sexual i per raó de sexe són dues de les formes més greus de discriminació per raó de sexe, tal com recull la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. A causa de l'estructura no igualitària segons el sexe que hi ha en l'àmbit laboral, en què les dones ocupen les posicions més desfavorides, les dones són en més proporció víctimes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

Per intentar fer un acostament a la possible existència de situacions d'assetjament dins l'Administració de la CAIB, s'ha introduït una pregunta referida a la vivència subjectiva d'aquest acte discriminatori a l'enquesta. Un total de 64 persones enquestades considera que alguna vegada en els darrers tres anys ha sofert assetjament sexual en el seu lloc de treball. D'aquestes persones, 62 són dones. Aquesta dada és semblant a la del 2020.

Les conductes més freqüents, segons l'enquesta, són les següents:

- Acudits de contingut sexual (35 %).
- Comentaris sexuals (30,1 %).
- Comentaris sobre l'aspecte físic o sobre la condició sexual (25,5 %).

Les conductes menys freqüents:

- Pressions per obtenir sexe a canvi de millores o mitjançant amenaces (0,3 %).
- Telefonades ofensives sobre qüestions d'indole sexual (0,2 %).
- Xantatge sexual (0,1 %).

En referència al coneixement del Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, el coneix un 41,5 % de les persones enquestades. En l'enquesta de l'any 2020 el coneixien un 38,7 %.

Finalment, quant al tema de la violència de gènere, un 53,5 % coneix l'existència del Protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere. Aquest percentatge ha disminuït 3 punts en relació amb les dades de 2020. No obstant això, un 66,8 % de les persones enquestades sabrien a qui adreçar-se dins l'Administració en cas de patir violència de gènere.

2.7. Salut i riscos laborals (eix 5)

Cal destacar que del personal enquestat només un 16,6 % d'homes i un 21,35 % de dones coneixen el Protocol per a la prevenció de riscos laborals de les treballadores en situació de gestació, part recent o lactància materna.

Un 58,5 % de les dones enquestades pensa que homes i dones no tenen els mateixos problemes de salut laboral enfront només d'un 46,8 % dels homes.

2.8. Mesures de coordinació del Pla (eix 6)

Amb la finalitat de millorar la coordinació del Pla d'Igualtat, en el III Pla es va fixar com a mesura complementària la de crear una xarxa de treball i comunicació amb les persones responsables d'executar el Pla.

Durant el III Pla s'ha consolidat la xarxa de contactes i s'ha augmentat considerablement la comunicació a través de la realització de més reunions relacionades amb l'execució de les accions.

3. Eixos, objectius, mesures i accions del IV Pla d'Igualtat

A més de l'estudi per elaborar el IV Pla d'Igualtat entre Dones i Homes (serveis generals) de l'Administració de la CAIB per al període

2021-2024, la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat també ha analitzat la proposta d'eixos, mesures i accions derivades de l'estudi duit a terme per aconseguir els objectius marcats.

A partir dels dos estudis duits a terme, s'han detectat les àrees de millora següents sobre les quals ha d'incidir el nou IV Pla:

- S'ha de fer més visible el microlloc web d'igualtat, per augmentar el nombre de visites.
- Cal involucrar més les persones destinatàries del Pla.
- S'ha d'enfortir el rol de les persones responsables d'igualtat.
- S'ha d'augmentar el coneixement de la infraestructura d'igualtat.
- S'ha d'afavorir la presència de les dones en llocs singularitzats, sobretot de nivell alt.
- S'ha de potenciar i diversificar la formació en matèria d'igualtat i adaptar-la a les persones que en són destinatàries.
- Cal perseguir una cultura organitzativa que millori les condicions d'accés a la carrera professional per a les dones.
- Cal continuar amb la sensibilització en favor de la corresponsabilitat per millorar el repartiment de tasques a la llar i que això no suposi un obstacle per a la carrera professional de les dones.
- S'ha de continuar fomentant la utilització de la Guia de llenguatge no sexista.
- Cal continuar amb la difusió dels protocols de mobilitat i d'actuació en cas d'assetjament i en la sensibilització envers les violències masclistes.

Entre l'estructura del III i el IV Pla no hi ha canvis importants. Únicament cal destacar que hem passat de sis eixos a cinc. Els eixos resultants són els següents:

1. Cultura d'igualtat i bon govern
2. Accés, promoció, retribució i empoderament de les dones
3. Conciliació i corresponsabilitat
4. Situacions d'especial protecció
5. Salut i riscos laborals

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 de Seguiment 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 bon govern

Objectiu 1.1. Potenciar la cultura organitzacional de la igualtat de gènere

Mesura 1.1.1. Fomentar i diversificar la formació en matèria d'igualtat

Acció 1.1.1.1. Dissenyar i desenvolupar un programa formatiu propi en matèria d'igualtat de gènere que prevegi formació en obert, general i sectorial.

Acció 1.1.1.2. Incrementar les places disponibles per a les proves de certificació de coneixements corresponents a la formació en matèria d'igualtat del Programa d'Autoaprenentatge.

Acció 1.1.1.3. Introduir formació en igualtat de gènere en el Programa de Formació i Perfeccionament per al Professorat de l'EBAP.

Acció 1.1.1.4. Fer formació específica per a les persones responsables d'igualtat en horari laboral per augmentar la seva capacitat d'implicar-se en la realització del Pla.

Acció 1.1.1.5. Organitzar tallers sobre estereotips i rols de gènere.

Mesura 1.1.2. Reforçar el compromís públic de l'Administració de la CAIB amb la igualtat entre dones i homes

Acció 1.1.2.1. Executar i avaluar les accions que preveu el Banc de bones pràctiques i publicar-ne els resultats.

Acció 1.1.2.2. Revisar els plans d'acollida aprovats per comprovar si han inclòs un apartat amb informació sobre el Pla d'Igualtat i sobre el Protocol contra l'assetjament.

Acció 1.1.2.3. En la documentació de les accions formatives que faci l'EBAP, adreçades a personal de serveis generals, s'ha de mantenir l'enllaç al microlloc web del Pla d'Igualtat i explicar-ne la finalitat.

Acció 1.1.2.4. Informar les persones que són destinatàries del Pla de les funcions del personal responsable d'igualtat.

Acció 1.1.2.5. Vetlar perquè totes les persones responsables d'igualtat tinguin el cartell identificatiu amb el logotip del Pla d'Igualtat penjat en un lloc visible.

Acció 1.1.2.6. Fer, com a mínim, una reunió anual amb les persones responsables d'igualtat, per coordinar l'execució del Pla.

Acció 1.1.2.7. Convidar les persones responsables d'igualtat a les sessions de la Comissió Tècnica de Seguiment.

Acció 1.1.2.8. En cas que les unitats d'igualtat previstes en la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, es posin en marxa durant la vigència d'aquest Pla, establir vies de comunicació i de treball conjunt.

Acció 1.1.2.9. Definir el contingut bàsic de l'informe de l'impacte de gènere que s'ha d'adjuntar a les ofertes d'ocupació pública, tal com estableix l'article 43.3 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

Mesura 1.1.3. Difondre el Pla d'Igualtat

Acció 1.1.3.1. Elaborar i aprovar un pla de difusió.

Acció 1.1.3.2. Divulgar el IV Pla d'Igualtat entre tot el personal de l'àmbit d'aplicació i també entre alts càrrecs i personal eventual.

Acció 1.1.3.3. Programar un calendari de notícies, per difondre mensualment, que facin referència a les accions del Pla i a esdeveniments relacionats amb la igualtat de gènere.

Acció 1.1.3.4. Dinamitzar el microlloc web d'igualtat mitjançant la introducció d'un enllaç a aquesta pàgina sempre que s'enviïn notícies o missatges relacionats amb el Pla d'Igualtat.

Acció 1.1.3.5. Difondre a tot el personal un material didàctic sobre els estereotips i rols de gènere.

Acció 1.1.3.6. Convidar el personal a apuntar-se a la llista de distribució creada en el microlloc web per rebre informació sobre el Pla d'Igualtat.

Objectiu 1.2. Potenciar l'ús d'imatges i de llenguatge no sexistes

Mesura 1.2.1. Fer accions formatives i de difusió de llenguatge no sexista

Acció 1.2.1.1. Convocar proves de certificació de coneixements corresponents al material didàctic de llenguatge igualitari en els documents de l'Administració.

Acció 1.2.1.2. 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.

Mesura 1.2.2. Vetlar per un ús d'imatge i del llenguatge igualitari

Acció 1.2.2.1. Adaptar els materials didàctics dels cursos de l'EBAP al que estableix la Guia per a un llenguatge i imatge no sexistes, quan es duguin a terme les revisions lingüístiques del material didàctic.

Acció 1.2.2.2. Fer recomanacions per fomentar la utilització del llenguatge no sexista cada vegada que es fa una denúncia per un llenguatge sexista.

Acció 1.2.2.3. Fer el seguiment de les dades sobre la percepció de l'alumnat quant a l'actuació del personal docent envers la utilització del llenguatge no sexista.

Acció 1.2.2.4. Crear una bústia per rebre queixes sobre la utilització d'imatges i llenguatge sexistes en la comunicació institucional.

Eix 2. Accés, promoció, retribució i empoderament de les dones

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

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

Acció 2.1.1.1. Elaborar un estudi per conèixer quins factors influeixen en el fet que les dones obtenguin menys èxits que els homes en els processos selectius i fer les recomanacions adients per contrarestar-los.

Acció 2.1.1.2. Revisar els procediments de promoció interna per eliminar qualsevol criteri o requisit que pugui tenir, directament o indirecta, conseqüències discriminatòries per a les dones.

Acció 2.1.1.3. Fer un estudi sobre els factors que dificulten la igualtat entre dones i homes en l'accés a llocs de treball de nivell superior a través d'un concurs de trasllats (Banc de bones pràctiques).

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

Acció 2.1.2.1. Dissenyar accions formatives adreçades a les dones més vulnerables a l'exclusió digital perquè adquireixen les habilitats digitals bàsiques i puguin utilitzar les eines corporatives.

Acció 2.1.2.2. Dur a terme actuacions i accions positives per corregir les dificultats detectades en l'acció 2.1.1.3.

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

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

Acció 2.2.1.1. Fer anualment un informe sobre els serveis extraordinaris i les hores extraordinàries percebudes, aplicant la perspectiva de gènere.

Acció 2.1.1.2. Cada vegada que es publiqui un nou informe de bretxa salarial, analitzar l'evolució des de l'any 2019.

Acció 2.2.1.3. Actualitzar anualment el registre retributiu del personal laboral.

Acció 2.2.1.4. Analitzar la bretxa salarial del personal laboral i funcionari i la seva evolució.

Acció 2.2.1.5. Analitzar l'evolució anual de la bretxa de les retribucions complementàries del personal laboral i funcionari.

Mesura 2.2.2. Fer accions de difusió sobre els estudis elaborats en matèria retributiva

Acció 2.2.2.1. Elaborar i difondre un document amb les conclusions dels estudis i les anàlisis fetes en matèria retributiva.

Acció 2.2.2.2. Publicar l'informe de la bretxa salarial anualment en el microlloc web del Pla d'Igualtat i en el Portal de Transparència i l'informe de la seva evolució des de l'any 2019.

Objectiu 2.3. Afavorir l'empoderament de les dones

Mesura 2.3.1. Potenciar programes de desenvolupament professional i de lideratge per a dones

Acció 2.3.1.1. Incloure la perspectiva de gènere dins el Programa de Formació i Acreditació de Personal Directiu.

Acció 2.3.1.2. Continuar mantenint la reserva de quota de participació per a les dones en els cursos d'habilitats directives i fer un estudi de l'evolució de la seva participació.

Acció 2.3.1.3. Programar actuacions adreçades a dones per empoderar-les pel que fa a la seva intervenció com a ponents en jornades, congressos i altres fòrums.

Mesura 2.3.2. Impulsar la presència i participació de les dones en els òrgans de debat, proposta i decisió i en els llocs de treball de caràcter directiu

Acció 2.3.2.1. Revisar i actualitzar l'estudi sobre la presència equilibrada de les dones en els òrgans col·legiats.

Acció 2.3.2.2. Fer recomanacions per aconseguir una presència equilibrada d'ambdós sexes en la composició dels òrgans col·legiats.

Acció 2.3.2.3. Fomentar la participació igualitària d'homes i dones en els òrgans de representació del personal, mitjançant l'enviament d'escrips de recomanació.

Acció 2.3.2.4. Fer un seguiment de l'aplicació de l'article 43 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

Acció 2.3.2.5. Elaborar un estudi per identificar els llocs de treball feminitzats i masculinitzats.

Eix 3. Conciliació i corresponsabilitat

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

Mesura 3.1.1. Fer actuacions de foment de la conciliació i de la formació en línia i en horari laboral

Acció. 3.1.1.1. Fer una guia interactiva publicada a la Intranet sobre les mesures de conciliació existents, en què es diferenciïn els permisos retribuïts i no retribuïts.

Acció. 3.1.1.2. Crear un catàleg sobre preguntes freqüents sobre els drets, els permisos i les mesures de flexibilització de jornada existents, a fi de fomentar-ne el coneixement i afavorir-ne l'ús.

Acció 3.1.1.3. Proposar noves mesures de flexibilitat horària que permetin al personal disminuir, per motius relacionats amb la conciliació, la seva jornada setmanal de treball.

Acció 3.1.1.4. Augmentar el nombre d'accions formatives en horari laboral amb un horari d'impartició compatible amb el de flexibilitat addicional per conciliació.

Acció 3.1.1.5. Fomentar la programació de formació en les modalitats no presencials.

Acció 3.1.1.6. Dur a terme una campanya adreçada al personal amb funcions directives sobre l'organització del treball del personal que gaudeix de jornada especial per motius de conciliació i fomentar la gestió per objectius i l'autonomia personal.

Acció 3.1.1.7. Fer una campanya per donar a conèixer les mesures existents per facilitar la conciliació de la vida familiar, personal i professional del personal.

Objectiu 3.2. Promoure la corresponsabilitat familiar

Mesura 3.2.1. Fer accions de formació i sensibilització per fomentar la corresponsabilitat familiar

Acció 3.2.1.1. Difondre la Guia pràctica de corresponsabilitat i el material audiovisual complementari elaborat en el marc del III Pla d'Igualtat.

Acció 3.2.1.2. Dur a terme accions per informar i sensibilitzar els homes sobre la necessitat de repartir de manera equilibrada les tasques de la llar i la cura de persones dependents per fomentar més la seva participació de la paternitat i criança.

Acció 3.2.1.3. Incloure en el programa formatiu de directius de l'EBAP un tema o apartat sobre gestió de la conciliació i la corresponsabilitat (Banc de bones pràctiques).

Acció 3.2.1.4. Programar tallers per conèixer com implantar un sistema de corresponsabilitat familiar.

Eix 4. Situacions d'especial protecció

Objectiu 4.1. Prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere

Mesura 4.1.1. Dur a terme accions de formació i campanyes informatives per a la prevenció de l'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere i altres formes de violència masclista

Accions 4.1.1.1. Dur a terme accions de formació sobre assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere.

Acció 4.1.1.2. Dur a terme campanyes informatives sobre assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere i altres formes de violència masclista en l'ambient laboral.

Acció 4.1.1.3. Programar formació sectorial adreçada a les persones amb funcions jurídiques que han d'instruir els procediments disciplinaris derivats de les denúncies per assetjament presentades.

Acció 4.1.1.4. Organitzar una jornada formativa adreçada a caps de departament i de servei per a la detecció i l'actuació en casos d'assetjament entre el seu personal.

Acció 4.1.1.5. Oferir formació d'actualització adreçada a les persones que han fet el curs d'assessoria confidencial.

Acció 4.1.1.6. Crear un apartat de preguntes freqüents en matèria d'assetjament en el microlloc web del Pla d'Igualtat.

Objectiu 4.2. Disposar d'un procediment per a la mobilitat per violència masclista àgil i eficaç

Mesura 4.2.1. Revisar, millorar i difondre el Protocol de mobilitat en els casos de violència masclista

Acció 4.2.1.1. Revisar i actualitzar el Protocol per adaptar-lo als canvis legislatius.

Acció 4.2.1.2. Difondre el Protocol de mobilitat per motiu de violència masclista entre el personal.

Objectiu 4.3. Avançar en la lluita contra la violència masclista i la violència sexual

Mesura 4.3.1. Donar suport a les víctimes de violència masclista i sexual i fer accions de prevenció

Acció 4.3.1.1. Programar formació sectorial en sensibilització i detecció de violències masclistes adreçada al personal dels departaments de recursos humans.

Acció 4.3.1.2. Difondre informació sobre els tallers d'autodefensa que s'organitzin a les Illes Balears, adreçats a dones.

Acció 4.3.1.3. Divulgar entre la plantilla els recursos d'atenció en matèria de violència masclista existents a l'Administració.

Acció 4.3.1.4. Fer un seguiment de les accions dutes a terme per garantir l'anonimat de les dones víctimes de violència masclista en les seves relacions amb l'Administració.

Acció 4.3.1.5. Col·laborar amb l'IBDONA en les accions adreçades al personal dels serveis generals de l'Administració de la CAIB per conscienciar de la violència contra la dona.

Acció 4.3.1.6. Proposar modificacions en els possibles beneficiaris i la tramitació dels ajuts per viduïtat i orfanat regulats en el Decret 135/1995 quan la mort de la dona hagi estat per violència masclista.

Acció 4.3.1.7. Elaborar un full de ruta dels procediments i els passos que s'han de seguir des del moment posterior a la situació de violència sexual o violència masclista fins a la recuperació, incloent-hi els ajuts públics als quals es pot tenir accés.

Objectiu 4.4. Fomentar actuacions per evitar la discriminació de les dones

Mesura 4.4.1. Avançar en la protecció de la dona embarassada, la maternitat i el període d'al·letament de les dones

Acció 4.4.1.1. Promoure la creació d'espais per a la dona embarassada i en període d'al·letament als diferents centres de treball.

Acció 4.4.1.2. Identificar els llocs de treball de l'RLT amb risc per a l'embaràs i el període d'al·letament.

Acció 4.4.1.3. Informar el personal dels llocs de treball de l'RLT amb risc per a l'embaràs i el període d'al·letament.

Eix 5. Salut i riscos laborals

Objectiu 5.1. Disposar de més informació per eliminar les desigualtats per raó de sexe en les condicions de treball

Mesura 5.1.1. Elaborar estudis per saber si hi ha diferències en les condicions de treball

Acció 5.1.1.1. Presentar els resultats de la vigilància epidemiològica de la salut per sexes i analitzar-los de manera completa i diferenciada.

Acció 5.1.1.2. Recollir i presentar totes les dades relacionades amb la seguretat i la salut laboral del personal de l'Administració desagregades per sexe.

Acció 5.1.1.3. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els estudis i treballs i en les avaluacions de riscos laborals que faci el Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Acció 5.1.1.4. Fer una anàlisi de gènere sobre la sinistralitat laboral i les malalties professionals.

Acció 5.1.1.5. Incloure dades sobre el sexe i l'edat del personal en les avaluacions de factors psicosocials que faci el Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Acció 5.1.1.6. Explotar les dades existents sobre salut desagregades per sexe i analitzar-les amb perspectiva de gènere.



Acció 5.1.1.7. Analitzar els riscos psicosocials de les dones a l'Administració: assetjament sexual i psicològic.

Objectiu 5.2. Reforçar la perspectiva de gènere en la salut física i psíquica

Mesura 5.2.1. Sensibilitzar i fer accions de foment sobre el coneixement específic de la salut de les dones

Acció 5.2.1.1. Revisar el procediment per a la prevenció dels riscos laborals de la treballadora en situació de gestació, per part recent o en període d'alletament i fer-ne difusió.

Acció 5.2.1.2. Establir comunicacions amb les secretaries generals del procediment per a la prevenció dels riscos laborals de la treballadora en situació de gestació, per part recent o en període d'alletament.

Acció 5.2.1.3. Oferir atenció personalitzada de les necessitats de la dona gestant, per part recent o en període d'alletament, derivada de l'aplicació del procediment.

Acció 5.2.1.4. Sensibilitzar i informar sobre la salut de les dones i les malalties que els afecten especialment.

Acció 5.2.1.5. Complementar el pla de formació del Servei de Prevenció de Riscos Laborals amb accions formatives adreçades a les dones dels diferents grups d'edat.

Acció 5.2.1.6. Fer formació amb perspectiva de gènere a totes les persones responsables de la seguretat i la salut laboral.

4. Desenvolupament, seguiment i avaluació

El Decret 12/2023, de 10 de juliol, de la presidenta de les Illes Balears, pel qual estableixen les competències i l'estructura bàsica de les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB ext. núm. 94, de 10 de juliol), estableix com a competències que ha d'exercir la Direcció General de Funció Pública 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 autòmic.

Dins la Direcció General de Funció Pública 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 dels 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 dels 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 en la implantació de les mesures d'igualtat aprovades i en l'avaluació dels objectius programats.

El Decret 12/2014, de 28 de febrer (modificat pel Decret 12/2017, de 31 de març), 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 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 IV 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 2026, que avaluï l'execució i la consecució parcial d'objectius en data 31-12-2025 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 en el microlloc web del Pla d'Igualtat.

5. Àmbit d'aplicació del IV Pla d'Igualtat

El Pla es fa extensiu a tot el personal funcionari representat en la Mesa Sectorial de Serveis Generals i al personal laboral de serveis generals que presta serveis a 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, les fundacions, els consorcis o les societats mercantils públiques del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

6. Vigència del IV Pla d'Igualtat

La vigència d'aquest Pla és des de la data en què s'aprovi mitjançant aquest Acord fins al dia 30 de juny de 2027, 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.

