



G CONSELLERIA
O ADMINISTRACIONS
I PÚBLIQUES I
B MODERNITZACIÓ
/ DIRECCIÓ GENERAL
FUNCIÓ PÚBLICA I
ADMINISTRACIONS
PÚBLIQUES



PLA D'IGUALTAT
DE L'ADMINISTRACIÓ DE
LA COMUNITAT AUTÒNOMA

Informe de l'avaluació final del II Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2016-2019, aprovat per la Comissió d'Igualtat el 29 de juny de 2020

Carrer de Francesc Salvà i Pizà, s/n
(es Pinaret)
07141 Es Pont d'Inca (Marratxí)
Tel. 971 17 77 00
dgpublic.caib.es



Sumari

| | |
|---|------------|
| 1. Introducció..... | 3 |
| 2. Objectius i metodologia de l'avaluació..... | 4 |
| 3. Execució de les accions programades..... | 6 |
| EIX 1. CULTURA D'IGUALTAT I APODERAMENT DE LES DONES..... | 6 |
| EIX 2: ACCÉS, PROMOCIÓ I CONDICIONS DE TREBALL..... | 34 |
| EIX 3: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT..... | 47 |
| EIX 4: IMATGE I LLENGUATGE IGUALITARI..... | 62 |
| EIX 5: SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ..... | 66 |
| EIX 6: MESURES INSTRUMENTALS COMPLEMENTÀRIES..... | 73 |
| 4. Avaluació de l'impacte del Pla..... | 76 |
| 5. Anàlisi de l'execució del Pla i del indicadors..... | 110 |
| 6. Anàlisi qualitatiu del desenvolupament del Pla..... | 114 |
| 7. Propostes de millora..... | 116 |



1. Introducció

El dia 8 de juliol de 2016 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) 2016-2019 (BOIB núm. 87, de 9 de juliol).

L'objectiu general d'aquest Pla és assolir la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes que desenvolupen la seva activitat laboral en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i que estan inclosos en l'àmbit d'aplicació, és a dir, tot el personal funcionari representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i el personal laboral de serveis generals de 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 del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

De l'anàlisi i la diagnosi de la situació sobre l'estructura del personal esmentat en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, emana la concreció d'aquest objectiu general en una sèrie d'objectius específics que es distribueixen en els eixos temàtics següents:

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

A la vegada, els objectius que s'estableixen dins cada eix es pretenen assolir mitjançant la proposta de mesures i accions concretes definides en el pla aprovat.

2. Objectius i metodologia de l'avaluació

El punt quart de l'annex de l'Acord del Consell de Govern aprovat, anomenat "Desenvolupament, seguiment i avaluació" diu:

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 objectiu programats.

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

Aquesta avaluació persegueix les finalitats següents:

- Conèixer la manera en què s'han executat les accions previstes i el seu grau d'adequació pel que fa a als objectius que s'estableixen.
- Informar sobre el grau de compliment del Pla.
- Conèixer l'impacte del Pla en la plantilla.

Per tant, de l'objectiu general concretat en establir el grau d'execució del Pla i detectar les dificultats en implantar-lo es deriven els objectius específics següents:

- Conèixer i analitzar les accions que s'han dut a terme per aconseguir els objectius del Pla, així com les que han quedat en procés i les que no s'han efectuat.
- Detectar quines dificultats específiques s'han trobat en la posada en marxa de les accions desenvolupades i en les que no s'han pogut realitzar.
- Detectar noves necessitats i millores de cara al III Pla.
- Efectuar una valoració global de l'impacte que ha tengut el II Pla.

Per a cada acció del Pla s'exposa l'òrgan responsable, l'estat d'execució i una explicació sobre quines accions s'han fet i com s'han dut a terme.



Pel que fa a la informació derivada dels indicadors, es presenta en la part final una fitxa per a cada un amb la informació següent:

- Nom de l'indicador.
- Nom de l'objectiu que es vol aconseguir.
- Entitat responsable d'aportar les dades per poder obtenir el valor de l'indicador.
- Situació de partida o valor de què disposam per aquest indicador abans de l'aprovació del Pla.
- Nivell que s'ha d'assolir o fita que volem aconseguir.
- Nivell assolit en la data indicada.
- Forma o metodologia per calcular el valor de l'indicador.
- Treballs previs que s'han dut a terme per poder obtenir el valor de l'indicador.
- Documentació relacionada.
- Observacions.

Els indicadors ens aporten informació sobre l'impacte de les actuacions realitzades fins el moment, ja que s'han formulat en relació amb objectius que fan referència a aspectes considerats clau pel que fa a la igualtat entre dones i homes en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

3. Execució de les accions programades

EIX 1. CULTURA D'IGUALTAT I EMPODERAMENT DE LES DONES

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.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>Acció 1.1.1.1. Posar en marxa un programa d'autoformació en matèria d'igualtat i violència de gènere</i> | | |
| Òrgan responsable: EBAP | | |
| Estat d'execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Aquesta acció es va iniciar el dia 5 d'octubre de 2016 amb l'encàrrec a la UIB de la preparació del material per publicar dues accions formatives en la plataforma de Formació Oberta de l'EBAP, amb l'objectiu d'afavorir l'accés d'un nombre major de persones a la formació bàsica en matèria d'Igualtat.

Els cursos encomanats varen ser els següents:

| Curs | Nombre hores | Data de publicació a formació oberta |
|---|---------------------|---|
| Igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere | 30 | 11/07/2017 |
| La llei Balear d'Igualtat | 10 | 17/01/2018 |

Respecte al curs Igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere, l'EBAP va convocar les proves de certificació corresponents el novembre de 2017 amb els resultats següents:

| | | | |
|---|------------------|---|-----------------|
| Persones admeses: 95 (100 %) | | Obtenen certificat d'aprofitament: 26 (27,4 %) | |
| Dones: 76 (80 %) | Homes: 19 (20 %) | Dones: 18 (23 %) | Homes: 8 (42 %) |



En relació amb el curs de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat d'homes i dones, també s'ha entregat el material i l'EBAP el va penjar en la plataforma de formació virtual, modalitat oberta, el passat dia 17 de gener de 2018. Encara no s'han convocat les proves de certificació, però de moment hi ha hagut 506 accessos diferents al material publicat en un període de dos mesos (*des del 17 de gener de 2018 fins al 14 de març de 2018*).

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.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|--------------------|-------------|-------------|
| X | | |

Aquesta acció es troba executada des del 2 de setembre de 2016, data en què es va crear un nou microlloc del Pla d'Igualtat amb un apartat d'enllaços a entitats que ofereixen formació en línia o a distància.

Els organismes que hi figuren són els següents:

- [Escola Balear d'Administració Pública](#)
- [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)
- [Escuela virtual de Igualdad del Instituto de la Mujer](#)
- [Facebook de la Escuela virtual de Igualdad del Instituto de la Mujer](#)
- [Instituto Nacional de Administración Pública \(INAP\)](#)
- [Aula Virtual de l'Institut Balear de la Dona](#)
- [Facebook de l'Institut Balear de la Dona](#)
- [Casal de les Dones](#)
- [Facebook del Casal de les Dones](#)

| | | |
|--|-------------|-------------|
| <i>1.1.1.3 Organitzar una jornada adreçada a alts càrrecs i personal directiu per sensibilitzar-los en matèria d'igualtat de gènere.</i> | | |
| Òrgan responsable: EBAP/IBdona | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

En data 6 de juny de 2018, es va impartir a l'EBAP la jornada «Les violències masclistes com a màxima expressió de desigualtat», de 2 hores.

| | | |
|--|-------------|-------------|
| <i>Acció 1.1.1.4 Fer formació sectorial específica per a les persones responsables d'igualtat en horari laboral.</i> | | |
| Òrgan responsable: DGFPAP/EBAP | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Entre els dies 21 de maig i 24 de maig de 2018, es va realitzar el curs «Formació bàsica per a responsables d'igualtat».

| | | |
|--|-------------|-------------|
| <i>Acció 1.1.1.5.R En la documentació de les accions formatives que faci l'EBAP, adreçades a personal de serveis generals, s'ha d'incloure un enllaç al microlloc del Pla d'Igualtat i al Curs d'igualtat i prevenció de la violència de gènere disponible en Formació Oberta.</i> | | |
| Òrgan responsable: DGFPAP/EBAP | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Aquesta acció s'ha reformulat. Inicialment, consistia en «Dissenyar un mòdul de formació en matèria d'igualtat i violència de gènere perquè es pugui incloure en altres cursos de formació».



L'EBAP exposa que és inviable el nivell d'adaptació a cada especialitat del curs per múltiples factors (falta de recursos propis, de definició de l'actor responsable d'aquesta acció, de diversitat del personal docent i dels coneixements en matèria d'igualtat, de diversitat d'àmbits de formació de l'Escola, etcètera) i *proposa com a acció més efectiva i adient que tots els cursos de qualsevol modalitat enllacin amb el microlloc del Pla d'Igualtat perquè sempre el personal pugui accedir a aquesta informació actualitzada.*

En aquest sentit, s'ha inclòs un enllaç al microlloc del Pla en la Plataforma dels cursos en línia.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>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.</i> | | |
| Òrgan responsable: DGFPAP - Serveis Jurídics | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Aquest contingut s'han inclòs, per primera vegada, en tots els temaris de les oposicions convocades el 2017, que han estat les següents:

- Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 26 d'octubre de 2017, d'aprovació de les convocatòries de proves selectives per a l'ingrés, pel torn lliure i pel torn de promoció interna, inclosa la reserva per a persones amb discapacitat, dels cossos generals de l'Administració general de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i en el de l'Advocacia de la CAIB (BOIB núm. 132, de 17 de novembre).
- Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques, de 4 de desembre de 2017, d'aprovació de convocatòries de determinades proves selectives per a l'ingrés, pel torn lliure i pel torn de promoció interna, dels cossos especials (BOIB núm.151, de 12 de desembre de 2017).

Pel que fa a les oposicions convocades el 2019, també s'hi ha inclòs aquest contingut:

- Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 25 d'abril de 2019 per la qual s'aproven la convocatòria, les bases, els exercicis i els temaris, i el barem de mèrits de les proves selectives per a l'ingrés, pel torn lliure i pel torn de promoció interna, inclosa la reserva per a persones

amb discapacitat, dels cossos generals de l'Administració general de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 57, de 30 d'abril).

- Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques, de 25 d'abril de 2019, d'aprovació de convocatòries de determinats proves selectives per a l'ingrés, pel torn lliure i pel torn de promoció interna, dels cossos especials (BOIB núm. 63, de 9 de maig de 2019).

Acció 1.1.1.7.M Continuar valorant la formació en matèria d'igualtat de gènere com a mèrit en els processos de provisió i en els processos selectius de personal laboral de serveis generals

Òrgan responsable: DGFPAP - Serveis Jurídics

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

L'acció ha estat en execució permanent durant tot el període de vigència del II Pla d'Igualtat, per poder fer el seguiment dels diversos processos de provisió que convoqui l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears durant el període 2016-2019.

Així, sobre la valoració de la formació en matèria d'igualtat de gènere com a mèrit en els concursos de trasllats dels empleats dels serveis generals, cal dir que l'únic procés de provisió convocat dins el període del Pla continua valorant la formació en matèria d'igualtat de gènere com a mèrit (*vegeu la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 14 de juliol de 2016 per la qual s'aprova la convocatòria, les bases, el barem de mèrits i la designació de les comissions tècniques de valoració del procediment per proveir llocs de treball de personal funcionari de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears—BOIB núm. 93, de 23 de juliol—*).

Respecte de les contractacions de personal laboral temporal, la Instrucció 5/2008, de 27 d'octubre, del director general de Funció Pública, per la qual es fixen els criteris d'actuació que s'han de seguir en la tramitació de les propostes de contractació laboral de durada determinada, no preveu la formació en matèria d'Igualtat com a criteri de valoració.

El Servei de Coordinació i Modernització va emetre un informe el dia 19 de setembre de 2017, en el qual es proposa modificar la baremació de l'annex d'aquesta Instrucció per incloure aquest criteri, entre d'altres modificacions relacionades amb la Igualtat de gènere. Aquest informe es va lliurar al director



general de Funció Pública i Administracions Públiques perquè tramitès la modificació de la Instrucció.

Aquesta acció es va aprovar fent referència només al personal funcionari, però també cal valorar la formació en matèria d'igualtat de gènere en els processos selectius de personal laboral. Per aquest motiu, es va modificar la denominació de de l'acció (inicialment era «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

| <i>Acció 1.1.2.1 Elaborar i aprovar un pla de difusió.</i> | | |
|--|-------------|-------------|
| Òrgan responsable: Comissió Tècnica de Seguiment del Pla | | |
| Execució: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Si bé no s'ha elaborat un document amb el Pla de Difusió, sí que s'han establert els criteris a partir dels quals es realitzen les difusions, i que són els següents:

1. Sempre que hi hagi alguna novetat que afecti o estigui relacionada amb el Pla d'Igualtat, es fa una difusió massiva a través del correu electrònic corporatiu.

Aquestes novetats poden fer referència a:

- Novetats legislatives.
- Modificació dels protocols aprovats.
- Oferta formativa relacionada amb la igualtat de gènere.
- Novetats en matèria de permisos per conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
- Notícies d'interès o iniciatives del Govern en matèria d'Igualtat.
- Altres temàtiques relacionades.

2. Sempre que feim una difusió dels temes anteriors, aprofitam per adjuntar l'enllaç al microlloc del Pla d'Igualtat per fomentar que es conegui i es visiti la pàgina web.

3. Totes les difusions es canalitzen a través de les persones responsables d'igualtat, ja que així els mantenim informats i les persones les identifiquen com a contactes en temes d'Igualtat.

4. La freqüència mitjana de les difusions s'ha establert en una cada mes i mig o dos mesos, per donar a conèixer el contingut del pla i sensibilitzar el personal en la matèria.

5. Totes les accions de difusió que es duguin a terme, s'han d'enregistrar en un document que permeti controlar l'acompliment d'aquests criteris.

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

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

Aquesta acció s'ha executat durant tota la vigència del II Pla d'Igualtat.

La difusió del Pla d'Igualtat a tot el personal de serveis general s'ha realitzat mitjançant correus massius a través de la col·laboració dels responsables d'igualtat de cada conselleria:

- 01/02/2017: informació sobre l'aprovació del II Pla d'Igualtat.
- 13/03/2017: informació sobre el Protocol per a la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual.
- 07/04/17: tramesa dels pòsters (300 unitats) per divulgar el Pla d'Igualtat al personal de serveis generals i als càrrecs directius. Aquests pòsters es varen distribuir a les diferents conselleries, d'acord amb les peticions realitzades.
- Juntament amb el pòster també es varen repartir 1.000 fullets en paper pensant en les persones que no tenen accés al correu corporatiu o que no disposen d'ordinador en el seu lloc de treball.
- 26/04/2017: enviament d'un enllaç per accedir a la *Guia de llenguatge no sexista* a través del microlloc del Pla d'Igualtat.
- 22/05/2017: informació sobre la modificació del Protocol de mobilitat administrativa per raó de violència de gènere.



- 11/07/2017: informació sobre la publicació del Curs d'igualtat i prevenció de la violència de gènere en la plataforma de Formació Oberta de l'EBAP.
- 17/07/2017: difusió de l'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017, de ratificació de l'acord amb la representació sindical dels empleats públics sobre condicions de treball, vacances, permisos, llicències i altres mesures de conciliació del personal.
- 28/08/2017: enviament d'un correu amb l'enllaç a la *Guia de llenguatge no sexista* als directors generals i secretaris generals de les conselleries.
- 14/09/2017: difusió de la relació de drets retribuïts derivats de la conciliació.
- 27/11/2017: difusió del fullet del 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.
- 31/12/2017: difusió informant de la publicació al microlloc de la Llei 11/2016.
- 27/02/2018: difusió mitjançant correu electrònic a tots els responsables d'igualtat, enviant una enquesta sobre el coneixement del protocol de mobilitat administrativa per violència de gènere.
- 12/04/2018: difusió sobre llenguatge no sexista, coneixement del protocol de mobilitat administrativa per violència de gènere i el microlloc, mitjançant correu electrònic remès a tots els responsables d'igualtat.
- 22/06/2018: difusió de l'informe de l'avaluació intermèdia del II Pla d'Igualtat, mitjançant el microlloc.
- 03/07/2018: difusió de l'informe d'avaluació intermèdia del II Pla d'Igualtat, mitjançant els responsables d'igualtat.
- 26/10/2018: difusió de novetat legislativa mitjançant el microlloc, referent a la modificació de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat mitjançant la Llei 6/2018 (disposició final 38.3) pel que fa al permís de paternitat.
- 09/01/2019: difusió al microlloc sobre la publicació de la Guia Pràctica per a la Corresponsabilitat familiar.
- 25/11/2019: difusió mitjançant els responsables d'igualtat de la campanya «Espai lliure d'assetjament».
- 03/10/2019: Informació sobre la propera realització del curs d'assessoria confidencial, figura prevista al Protocol per a la prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual (Eix 5), mitjançant enviament massiu de correus electrònics.

- 07/11/2019: difusió de les funcions dels responsables d'igualtat, mitjançant l'enviament de correu electrònic als responsables d'igualtat.
- 08/11/2019: difusió sobre novetats legislatives (modificació Llei Orgànica 3/2007 i modificació del TREBEP) al microlloc.
- 30/01/2020: difusió del Decàleg de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>Acció 1.1.2.3 Informar el personal de les novetats legislatives en matèria d'igualtat.</i> | | |
| Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Aquesta acció s'ha executat durant tota la vigència del II Pla d'Igualtat.

S'han penjat en el microlloc del Pla d'Igualtat les novetats legislatives següents:

- Aprovació de la Llei 11/2016 (notícia penjada el 4 d'agost de 2016).
- Ampliació del permís de paternitat de 15 dies a 4 setmanes, d'acord amb la Llei de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2017 (notícia penjada el 5 de gener de 2017).
- Aprovació del Decret 12/2017, de 31 de març, de modificació del Decret 12/2014, pel qual es regulen la Comissió d'Igualtat i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals), per tal d'aconseguir la paritat 40/60 entre els seus membres (notícia penjada el 15 de maig de 2017).
- Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques, de 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. Aquesta modificació s'ha fet per adaptar el protocol al que estableixen els articles 65 i 78 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes (notícia penjada el 22 de maig de 2017).
- Aprovació del Reial Decret 6/2019 de mesures urgents per a la garantia per a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (notícia penjada el 8 de novembre de 2019).

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

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

Aquesta acció s'ha executat durant tot el termini d'execució del Pla d'Igualtat (2016-2019).

Així doncs, el dia 8 de setembre de 2016 es va enviar un correu a totes les persones responsables d'igualtat de les conselleries per informar-les sobre les novetats del microlloc del Pla d'Igualtat. Mitjançant aquest correu se'ls va comunicar el nou enllaç d'aquest microlloc, i a més se'ls va indicar que dins la seva estructura havia un apartat anomenat *Responsables d'igualtat*, en el qual consten les dades de contacte, així com un apartat de "Notícies i comunicats", en el qual es penjen les novetats relacionades amb el Pla d'Igualtat.

Sempre que s'envia un correu a través de les persones responsables d'Igualtat, es fa constar l'enllaç al microlloc per donar-lo a conèixer i fomentar-ne les visites.

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

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

En data 27 de juny de 2019 es va remetre un correu electrònic amb la llista provisional de les funcions a cadascuna de les persones responsables d'igualtat de les conselleries i organismes.

En data 17 de juliol de 2019, una vegada estudiats els suggeriments que havien enviat les persones responsables d'igualtat, es va remetre per correu electrònic la llista definitiva de les funcions a cadascuna de les persones responsables d'igualtat de les conselleries i organismes.

Finalment, en data 18 de juliol de 2019 es va publicar al microlloc del II Pla d'Igualtat aquesta llista de funcions.

Objectiu 1.2. Afavorir l'empoderament de les dones

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

| | | |
|--|-------------|-------------|
| <i>Acció 1.2.1.1 Elaborar un estudi per analitzar la composició per sexes dels òrgans col·legiats (membres nats i membres d'elecció)</i> | | |
| Òrgan responsable: Responsables d'Igualtat | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Aquesta acció ja estava programada en el I Pla d'Igualtat i no es va poder realitzar perquè la informació que s'hauria d'analitzar és inabastable, atès que hi ha un llistat d'òrgans col·legiats molt extens, el qual primer s'hauria de depurar, ja que hi ha òrgans que no estan actius. Les persones responsables d'Igualtat de les conselleries ens han comunicat que no poden fer aquesta tasca, perquè no disposen dels recursos humans necessaris per dur-la a terme.

Aquesta circumstància es va debatre en una sessió de la Comissió d'Igualtat i es va acordar que s'analitzarien únicament 3 ò 4 òrgans col·legiats, concretament els que tinguessin més activitat durant la vigència del Pla.

Així doncs, una vegada analitzada la informació que han tramés les persones responsables d'igualtat sobre la composició dels òrgans col·legiats de la seva conselleria, es conclou que hi ha un 56,72% d'òrgans col·legiats que compleixen la paritat 40/60 i un 43,28% no tenen aquesta presència equilibrada entre dones i homes.

| | | |
|--|-------------|-------------|
| <i>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.</i> | | |
| Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |



Des del Servei de Coordinació i Modernització, dia 13 de febrer de 2019 es va enviar un escrit als 16 òrgans que no acomplien amb la paritat, en el qual es recomanava que fessin les actuacions adients per tal d'aconseguir la paritat establerta a la Llei 11/2016, de 28 de juliol. Aquests 16 òrgans són:

1. Comissió Permanent del Consell Social de Llengua Catalana.
2. Comissió de Toponímia.
3. Consell d'Administració de l'Institut d'Infraestructures i Serveis.
4. Consell Assessor de Turisme.
5. Junta Rectora del Consorci «Borsa de Places».
6. Assemblea del Consorci d'Infraestructures.
7. Junta Rectora del Consorci d'Infraestructures.
8. Consell d'Administració de Ports de les Illes Balears.
9. Consell d'Administració de Serveis Ferroviaris de Mallorca.
10. Consell Assessor per a la Millora de l'Accessibilitat i de la supressió de les barreres arquitectòniques.
11. Mesa Contra la Pobresa Energètica.
12. Mesa del Transport Marítim.
13. Consell de Minería de les Illes Balears (Comitè Tècnic Permanent).
14. Mesa Tècnica d'Economia, Ocupació i Formació.
15. Consell Pesquer.
16. Consell Agrari Interinsular.

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.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|--------------------|-------------|-------------|
| X | | |

S'han analitzat les dades del concurs de trasllat convocat l'any 2016 (BOIB núm. 93, de 23 de juliol), i s'ha constatat que no es complia amb la paritat 40/60.

Respecte de la designació dels membres del tribunal dels processos selectius convocats l'any 2017, publicats en el BOIB núm. 132, de 17 de novembre i en el BOIB núm. 151, de 12 de desembre, el Departament Jurídic de la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques va establir els criteris de selecció per poder aconseguir una presència equilibrada de dones i homes (40/60), tal com estableix la Llei 11/2016.

En el mateix sentit, pel que fa als membres dels tribunals dels processos selectius convocats l'any 2019, publicats en el BOIB 57, de 30 d'abril, s'han designat tenint en compte la presència equilibrada de dones i homes (60/40).

Així doncs, en aplicació d'aquests criteris s'ha aconseguit, en termes generals, l'objectiu de l'acció, llevat de determinats casos, en els quals no ha estat possible ja que hi ha cossos que estan composts únicament per homes o per dones, tal com és el cas del personal Agent forestal i del personal tècnic superior en Ocupació i Mercat de Treball, respectivament.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>Acció 1.2.1.4 Fomentar la participació igualitària d'homes i dones en els òrgans de representació del personal, mitjançant l'enviament d'escrits de recomanació.</i> | | |
| Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Aquesta acció ha estat executada en data 27 d'octubre de 2016. La presidenta de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat va trametre un escrit al director general de Funció Pública i Administracions Públiques i president de la Mesa Sectorial de serveis Públics, per traslladar-li l'acord adoptat el 29 d'agost de 2016 per la Comissió de fer una recomanació a la part social perquè les designacions de les persones representants es realitzin tenint en compte la paritat 40/60 entre dones i homes a fi d'afavorir la representació igualitària de l'esmentat òrgan.

Per reforçar aquesta acció també es va enviar, en data 11 de novembre de 2016, un escrit a tots els sindicats amb representació en els òrgans de negociació de serveis generals, en el qual se'ls recomana que en les eleccions sindicals conformin llistes cremallera per facilitar una representació equilibrada de la part social en aquests òrgans.

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

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>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</i> | | |
| Òrgan responsable: EBAP | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Els cursos d'habilitats directives es regulen a través de les convocatòries corresponents. La convocatòria que està actualment en vigor és la corresponent a l'Acord del Consell de Direcció de l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP) de 22 de gener de 2020 pel qual s'aprova la convocatòria de les activitats formatives per al personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2020. Com cada any, des que va començar el Programa de Formació i Acreditació de Personal Directiu (any 2016), a totes les convocatòries realitzades s'ha especificat en el punt corresponent a la selecció, el següent:

6.8. Amb la finalitat d'impulsar la presència i la participació de les dones en els llocs de treball de caire directiu, i d'acord amb les accions dissenyades dins l'eix de cultura d'igualtat i apoderament de les dones del Segon Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals), es reserva el 50 % de les places de les activitats formatives del Programa de Formació i Acreditació de Personal Directiu a les sol·licitants dones.

En tot cas, aquest extrem no s'ha hagut d'aplicar fins el moment, ja que el percentatge de dones en aquests cursos sempre ha estat superior al 50 % del total de persones admeses.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>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.</i> | | |
| Òrgan responsable: EBAP | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Aquesta acció està executada, ja que l'EBAP ha inclòs aquests continguts en el programa de formació i acreditació de personal directiu (bloc F) de la formació del programa de directius.

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.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>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.</i> | | |
| Òrgan responsable: EBAP | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

La percepció de l'alumnat en aquest punt específic es recull a través de l'ítem de l'enquesta de satisfacció "L'actitud mostrada i el llenguatge emprat han respectat la igualtat de gènere".

Els resultats d'aquest estudi han estat els següents:

| Pla formatiu | Any programació | Valoració mitjana | Percentatge de docents amb nota inferior a 3 punts |
|--------------------|-----------------|-------------------|--|
| Formació general | 2016 | 4,56 | 2,33% |
| Formació sectorial | 2016 | 4,71 | 1,32% |
| Personal directiu | 2016 | 4,29 | 0% |
| Formació general | 2017 | 4,65 | 0% |
| Formació sectorial | 2017 | 4,76 | 0,61 |
| Personal directiu | 2017 | 4,40 | 0% |
| Formació general | 2018 | 4,65 | 0% |
| Formació sectorial | 2018 | 4,50 | 1,71% |
| Personal directiu | 2018 | 4,52 | 18,18% |

| | | | |
|--------------------|------|------|-------|
| Formació general | 2019 | 4,63 | 0% |
| Formació sectorial | 2019 | 4,53 | 0,68% |
| Personal directiu | 2019 | 4,63 | 0% |

Així doncs, de l'anàlisi resultant es conclou que la percepció és més que satisfactòria. No obstant això, es decideix comunicar la valoració als docents que han obtingut menys de 3 punts i fer-los alguna recomanació referent a això i seguir recollint dades per fer el seguiment d'aquest ítem.

Acció 1.3.1.2.R. Elaborar un estudi per determinar quines modificacions cal fer en la base de dades de recursos humans per poder incloure la perspectiva de gènere en els criteris de selecció per accedir a cursos de l'EBAP.

Òrgan responsable: EBAP

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|--------------------|-------------|-------------|
| X | | |

Aquesta acció s'ha reformulat, ja que inicialment l'enunciat era: «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». El motiu de la reformulació s'exposen a continuació.

El sexe de les persones sol·licitants ja es recull en les sol·licituds de cursos de l'EBAP.

Pel que fa a les càrregues familiars, s'ha de tenir en compte que una part important dels destinataris fan la sol·licitud d'accions formatives a través del Portal de Serveis al personal, tots els que tenen usuari de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Per aquesta via no es demana cap dada.

En tot cas, el personal que sol·licita les accions formatives a través de la sol·licitud externa no és personal inclòs en l'àmbit d'actuació del Pla d'Igualtat del personal del serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, ja que és personal de la Universitat, de l'administració local i voluntaris de protecció civil. Per tant, s'entén que aquesta acció només vindria referida als usuaris que poden fer la sol·licitud a través del Portal de Serveis al personal.

Tenint en compte això, i l'extensió d'aquesta acció entesa com a prèvia i motivada per la 3.1.1.7, amb el sistema actual de sol·licitud de cursos, la modificació per

incloure la dada de càrregues familiars dins el Portal de Serveis al personal, suposaria:

1. Canviar la facilitat aconseguida per aquest tràmit (només es pitja el botó "+"). Això suposaria, a més, la modificació del Portal de Serveis al personal dependent de la Direcció General de Modernització i Administració Digital.
2. Definir prèviament allò que la Direcció General de Funció Pública entén per càrregues familiars.
3. Haver de demanar per a tots els cursos, sense distinció de modalitat, una declaració voluntària als sol·licitants en relació amb aquest aspecte.
4. Crear un sistema de comprovació de veracitat de les dades de càrregues familiars declarades, la qual cosa no és competència de l'EBAP. Atès que aquesta verificació s'hauria de fer de manera digital, suposaria la modificació d'aspectes programàtics relacionats amb l'aplicació de Recursos Humans lligades amb el Registre de Personal.
5. Modificar el sistema d'aplicació dels criteris de selecció d'alumnes.

Tot això tenint en compte que els casos d'empat són d'una rellevància mínima.

L'EBAP, després d'aquesta anàlisi en profunditat realitzada en relació amb aquesta acció (es detalla amb més profunditat en l'acció 3.1.1.7), considera que *la seva aplicació no és possible en les condicions i amb els recursos actuals*. En el cas que, malgrat tot, es vulgui dur a terme, la inversió en recursos no seria en cap cas eficient (dedicació del diferent personal implicat; modificacions tècniques del programa de Recursos Humans relacionades amb el Registre de Personal i, com a mínim, la gestió de cursos de l'EBAP; modificació del Portal de Serveis al Personal, etcètera), sobretot tenint en compte que s'aplicaria en un mínim de casos.

L'EBAP fa un tractament intens de les càrregues familiars a través dels seus múltiples esforços en les accions previstes en el desenvolupament de l'acció 3.1.1.6 (*Augmentar la programació, respecte a l'any anterior, de la formació en les modalitats presencial en horari laboral i en línia o a través d'autoformació*).

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.

Òrgan responsable: EBAP/SPRL

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|--------------------|-------------|-------------|
| X | | |

S'ha inclòs la perspectiva de gènere en el curs bàsic de prevenció de riscos laborals de la programació formació general de l'EBAP de 2018 i de 2019.

| | | |
|--|-------------|-------------|
| <i>Acció 1.3.1.4 Programar formació específica sobre com aplicar la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans.</i> | | |
| Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

En el programa sectorial de l'EBAP de l'any 2017 es va incloure l'acció formativa anomenada *Com aplicar la perspectiva de gènere en la gestió dels Recursos Humans*, de 10 hores de duració, adreçada específicament al personal de l'EBAP, del Departament de Coordinació i Modernització de la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques i, de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, la qual es va realitzar els dies 6 i 7 de març de 2017.

| | | |
|--|-------------|-------------|
| <i>Acció 1.3.1.5.R Fer un estudi sobre els motius de caire organitzatiu que dificulten que el personal pugui gaudir de les mesures de conciliació existents.</i> | | |
| Òrgan responsable: Òrgan responsable de la Inspecció de Serveis | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Aquesta acció es va reformular, ja que inicialment el seu enunciat era: «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».

Dia 4 de desembre de 2018, la Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis va emetre un informe sobre els factors que poden dificultar el gaudi de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral amb les següents conclusions:

- a. *La jornada laboral del personal empleat públic de la comunitat autònoma està fixada per llei en set hores i trenta minuts diaris, però en virtut de la Instrucció 1/2017, aquest personal únicament ha de*

realitzar set hores diàries (trenta-cinc hores en còmput setmanal), fet que facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Es tracta d'una bonificació de trenta minuts diaris que s'aplica de forma general a tot el personal empleat públic, si bé la norma preveu com a excepció que el personal que tenguí atribuïda una dedicació especial (DE), se li podrà requerir que completi la seva jornada de treball (fins a les trenta-set hores i mitja hores setmanals), sempre que estigui justificat i motivat per les necessitats del servei.

- b. Si bé no es possible realitzar afirmacions universals i vàlides per a totes les persones, amb caràcter general podem afirmar que el personal que té assignat un horari general (de dilluns a divendres, amb un horari fix de matí i flexibilitat horària per a l'entrada i la sortida), és el que té majors facilitats per conciliar la seva vida personal, familiar i laboral.*
- c. En canvi, el personal que té assignats horaris especials pot tenir majors dificultats de conciliació, derivades de les peculiaritats de la jornada (treball nocturn, torns, inflexibilitat horària, treball en festius i diumenges, etc.). Com a compensació, el personal que treballa en aquestes circumstàncies es veu beneficiat de l'aplicació de determinats coeficients multiplicadors per cada hora treballada, de forma que el nombre anual de jornades treballades és inferior a les que realitza el personal amb horari general. Entre els col·lectius que pot tenir majors dificultats de conciliació, destacam el personal destinat al Parc Nacional Marítim-terrestre de l'Arxipèlag de Cabrera, que pot haver de romandre durant set dies consecutius a l'arxipèlag, períodes durant els quals aquest personal no podrà assumir gran part de les seves responsabilitats familiars.*
- d. La normativa reguladora de les condicions de treball del personal empleat públic de la comunitat autònoma preveu un ampli catàleg de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, que milloren els mínims fixats en l'EBEP i en l'Estatut dels treballadors. Entre aquestes mesures podem destacar l'establiment de sis dies de permís per assumptes propis, la concessió de dies addicionals de vacances i d'assumptes propis en funció de l'antiguitat, permisos relacionats amb la maternitat i la paternitat i la cura de persones que requereixen especial dedicació, l'establiment de reduccions de jornada bonificades o sense reducció de retribucions, o la possibilitat d'acollir-se a mesures de flexibilitat horària.*
- e. No hi ha cap col·lectiu que quedi exclòs de la possibilitat de gaudir les vacances, els permisos i les reduccions de jornada previstes en la normativa. Tot el personal funcionari i laboral —amb independència del caràcter fix o temporal del seu nomenament, i amb independència del nivell de responsabilitat del lloc— pot gaudir de les mesures de conciliació previstes en la norma.*
- f. No obstant això, existeixen raons organitzatives que poden dificultar el gaudi de les mesures de conciliació existents. Entre aquestes raons, destacam en primer lloc la possibilitat de condicionar, limitar o denegar la concessió de determinats permisos i reduccions de jornada (als quals ens hem referit en el punt 7 d'aquest informe) en funció de les necessitats dels serveis. Per això, és precís recordar que la denegació dels permisos per aquesta causa no pot ser discrecional i ha d'estar motivada d'acord amb els criteris jurisprudencials: a) invocar les necessitats del servei; b) justificar-les i provar-les documentalment; i c) justificar que per aquestes necessitats del servei és adequada la seva imposició a una persona en concret amb preferència a altres.*
- g. En segon lloc, la impossibilitat d'acollir-se a la prestació de serveis mitjançant teletreball també és una circumstància organitzativa que impedeix gaudir d'una de les mesures que la normativa autonòmica preveu per facilitar —entre altres aspectes— la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Tots els llocs de feina als que es refereix l'apartat 3.2 del Decret 36/2013 queden exclosos d'aquesta possibilitat, que són bàsicament aquells llocs de major responsabilitat o aquells que, en atenció a les seves funcions, requereixen la presència física de la persona empleada pública a les dependències de l'Administració.*

- h. *Un cop analitzades les relacions de llocs de feina de personal funcionari i laboral i els requisits que s'hi estableixen, constatam que la fixació de requisits respon a la necessitat de complir amb la normativa que obliga a establir una reserva de llocs per a les persones discapacitades, o bé a la necessitat d'acreditar determinats coneixements (adquirits per la via de la formació o per la via de l'experiència) per ocupar determinats llocs de treball. Es tracta de requisits que pretenen garantir que les persones que ocuparan els llocs tendran una capacitat específica per acomplir les funcions concretes del lloc de feina. No apreciam que l'exigència d'aquests requisits, tals com l'acreditació de titulacions, carnets o l'acreditació d'una experiència professional, pugui incidir, de forma indirecta o indirecta, sobre la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal empleat públic.*
- i. *Pel que fa a les observacions relatives al llocs de treball, tampoc observam que s'estableixin exigències que puguin dificultar la conciliació, si bé cal tenir en compte que el personal que ocupa llocs amb un horari especial pot tenir majors dificultats de conciliació que el personal amb horari general, tal com hem exposat en els apartats anteriors. Pel que fa als llocs que tenen assignada la característica de «dedicació especial» (DE), se li podrà requerir que completi la seva jornada de treball (fins a les trenta-set hores i mitja setmanals), sempre que estigui justificat i motivat per les necessitats del servei.*

| | | |
|--|-------------|--------------------|
| Acció 1.3.1.6 Incloure indicadors de salut laboral en el mòdul d'igualtat de recursos humans. | | |
| Òrgan responsable: DGFPAP-USI | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| | | X |

El Servei de Prevenció de Riscos Laborals no té accés a les dades del programa informàtic de Recursos Humans. A més, el programa informàtic que fan servir és molt poc eficient per extreure dades.

Això no obstant, des de l'esmentat servei de prevenció estan en negociacions per canviar el programa informàtic de gestió de prevenció de riscos laborals i potser en un futur podran obtenir resultats.

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.

Òrgan responsable: SPRL

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| | X | |

Per poder fer aquesta tasca, es va incloure en el programa de formació sectorial de l'EBAP de l'any 2017 l'acció formativa anomenada *Com aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals*, de 10 hores, adreçada específicament al personal del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, la qual es va realitzar els dies 23 i 24 de març de 2017.

Una vegada analitzada la situació actual s'ha constatat que en els documents d'avaluació de riscos laborals ja es detallen les dades per lloc de treball i sexe i en els informes sobre factors psicosocials consten també les dades dels empleats i empleades per sexe i edat.

Les tasques que s'han de dur a terme per finalitzar l'acció són les següents:

- Revisar tots els procediments del servei per incorporar el llenguatge igualitari i la perspectiva de gènere en la detecció dels riscos laborals.
- Incorporar el llenguatge igualitari en l'edició dels documents del servei.

Tot i això, aquesta acció no es pot donar per totalment finalitzada perquè, a dia d'avui, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals no pot garantir que el 100% de la documentació que emeten compleixi amb la perspectiva de gènere.

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

Òrgan responsable: Comissió Tècnica

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

Una vegada que ha finalitzat el període de vigència del II Pla d'Igualtat, i que ja es disposa de totes les dades, aquestes es poden interpretar amb vista a intervencions futures.



Aquest segon pla inclou algunes accions consistents en l'elaboració d'estudis, amb l'objectiu de conèixer amb més profunditat la situació de la dona en relació amb les diferents àrees i procediments de la gestió dels recursos humans.

Quan es va elaborar el II Pla, es va decidir incloure aquests estudis per poder afinar més en la programació de noves accions en el III pla d'igualtat, ja que si no coneixem quina és la realitat, difícilment podrem actuar per modificar-la, en el cas que sigui necessari.

Cal indicar que l'objectiu d'aquesta acció és poder aplicar el principi de transversalitat de la perspectiva de gènere, també anomenat «mainstreaming».

Els estudis que es relacionen a continuació s'han fet tenint en compte la variable sexe i constitueixen un diagnòstic de la situació estudiada en les àrees següents:

- a) Representació de les dones en els òrgans col·legiats de debat i decisió de l'Administració de la Comunitat autònoma de les Illes Balears.
- b) Èxit aconseguit en processos de selecció de personal i promoció professional.
- c) Requisits de la Relació de Llocs de Treball (RLT) en relació amb els llocs de treball ocupats per dones o homes majoritàriament.
- d) Diferències en els complements específics de les retribucions dels cossos facultatius feminitzats o masculinitzats en el seu origen.

a) Representació de les dones en els òrgans col·legiats de debat i decisió de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

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

Aquest estudi es va realitzar seleccionant una mostra d'òrgans col·legiats de les conselleries i organismes amb personal de serveis generals. El nombre total d'òrgans col·legiats era molt alt i la majoria no estaven actius, per la qual cosa es va decidir, juntament amb les persones responsables d'Igualtat, que cada conselleria o organisme seleccionaria els dos o tres òrgans més actius i ens passaria la següent informació de cada un. Entre d'altres dades, es va diferenciar membres nats i no nats.

El fet de diferenciar membres nats i no nats, és per motiu que només podem influir en el nomenament del que són no nats, ja que els altres venen determinats per si la persona que ocupa un càrrec determinat és una dona o un home i això no ho podem canviar.

Les conselleries i organismes ens varen passar dades de un total de 67 òrgans. D'aquests 67, ha hagut un 56,72% d'òrgans que compleixen amb la paritat 40/60.

Si s'analitzen els resultats per nombre de persones, tenim que, en total, en tots els òrgans col·legiats, hi ha 249 dones i 398 homes, el que suposa un 38,49% i un 61,1% respectivament. En aquest cas, quasi s'arriba a la paritat, però no és aquest l'objectiu d'aquesta acció, atès que és necessari que cada òrgan pugui comptar amb un número suficient de dones perquè aquestes puguin influir en la presa de decisions i puguin aportar la seva visió en els debats que s'efectuïn durant les sessions.

Atès el que estableix la **Llei 11/2016** i executant l'**acció 1.2.1.2.** del II Pla d'Igualtat, es varen dur a terme recomanacions per aconseguir una presència equilibrada d'ambdós sexes en la composició dels òrgans col·legiats. Aquestes recomanacions es varen fer mitjançant una carta adreçada al president o presidenta dels òrgans que no tenen representació equilibrada de dones i homes, signada per la presidenta de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, que recomanava fer les actuacions pertinents per aconseguir la paritat establerta en la Llei 11/2016, de 28 de juliol.

Proposta d'actuació: De cara la futur i perquè aquesta acció inicial de diagnòstic tingui una aplicació real, s'ha d'arbitrar algun procediment, a consensuar amb l'Institut Balear de la Dona, que faciliti fer efectiva la disposició establerta en el punt 3 de l'article 4 de la **Llei 11/2016**.

b) Èxit aconseguit en processos de selecció de personal i promoció professional.

- **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.*

Aquest estudi s'ha dut a terme en dues vessants, la primera analitzant les dades dels processos selectius duts a terme durant els anys de vigència del II Pla d'Igualtat. La segona ha estat en relació amb els processos de promoció interna.

Les dades que hem obtingut procedents de la segona vessant, la de la promoció interna, s'ha de dir que no són significatives, atès que el nombre de dones i d'homes que obtenen un lloc de treball, no diu res en relació amb si han obtingut un lloc de treball que suposa una promoció o no, és a dir, hauríem de polir-ho més i analitzar les dones i els homes que, arran de la resolució del concurs, han aconseguit un lloc de treball amb un nivell de destí superior al que tenien en propietat. D'aquesta manera sí que podem analitzar si hi ha diferències significatives en l'èxit aconseguit. Així doncs, ens centrarem l'estudi de les dades dels processos selectius.

De totes les dades recopilades dels processos selectius realitzats durant el període de vigència del II Pla d'Igualtat i que es poden consultar en l'apartat corresponent a l'acció 2.1.1.1 d'aquest Informe, poden concloure que les dones tenen menys

èxit en els processos selectius. Està clar que la raó que això passi no és la capacitat intel·lectual de les dones, sinó que apunta a una menor dedicació a la preparació que pot estar motivada per la necessitat de compaginar treball, cura de la família i estudi d'oposicions.

Ateses les circumstàncies anteriors, és possible que un percentatge de dones que s'han presentat a oposicions ho facin per poder estar en una borsa de personal interí, ja que la quantia i la qualitat del temps que disposen no els permet preparar una oposició amb l'objectiu d'obtenir plaça en propietat.

Proposta d'actuació: enviar una enquesta a les dones que s'han presentat a un procés selectiu dels anteriors per esbrinar les causes de les diferències observades entre el percentatge d'èxit entre dones i homes i actuar dins el III Pla per reduir aquestes diferències.

c) Requisits de la Relació de Llocs de Treball (RLT) que puguin dificultar la conciliació de la vida familiar i laboral i discriminin les dones a l'hora d'ocupar-los

Acció 2.1.2.1.R Analitzar l'RLT per detectar possibles requisits dels llocs de treball que provoquin dificultats per conciliar la vida personal, familiar i laboral.

Les conclusions d'aquest estudi, elaborat per la Inspecció de Serveis, han estat les següents (feim un resum perquè la redacció íntegra la podem trobar pàgines més endavant, a l'explicació de l'acció 2.1.2.1.R):

1. *La jornada laboral del personal empleat públic de la comunitat autònoma està fixada per llei en set hores i trenta minuts diaris, però en virtut de la Instrucció 1/2017, aquest personal únicament ha de realitzar set hores diàries (trenta-cinc hores en còmput setmanal), fet que facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.*
2. *Amb caràcter general podem afirmar que el personal que té assignat un horari general (de dilluns a divendres, amb un horari fix de matí i flexibilitat horària per a l'entrada i la sortida), és el que té majors facilitats per conciliar la seva vida personal, familiar i laboral.*
3. *En canvi, el personal que té assignats horaris especials pot tenir majors dificultats de conciliació, derivades de les peculiaritats de la jornada (treball nocturn, torns, inflexibilitat horària, treball en festius i diumenges, etc.). Com a compensació, el personal que treballa en aquestes circumstàncies es veu beneficiat de l'aplicació de determinats coeficients multiplicadors per cada hora treballada, de forma que el nombre anual de jornades treballades és inferior a les que realitza el personal amb horari general.*
4. *La normativa reguladora de les condicions de treball del personal empleat públic de la comunitat autònoma preveu un ampli catàleg de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Entre aquestes mesures podem destacar l'establiment de sis dies de permís per*

assumptes propis, la concessió de dies addicionals de vacances i d'assumptes propis en funció de l'antiguitat, permisos relacionats amb la maternitat i la paternitat i la cura de persones que requereixen especial dedicació...

5. *No hi ha cap col·lectiu que quedi exclòs de la possibilitat de gaudir les vacances, els permisos i les reduccions de jornada previstes en la normativa. Tot el personal funcionari i laboral —amb independència del caràcter fix o temporal del seu nomenament, i amb independència del nivell de responsabilitat del lloc— pot gaudir de les mesures de conciliació previstes en la norma.*
6. *No obstant això, existeixen raons organitzatives que poden dificultar el gaudi de les mesures de conciliació existents. Entre aquestes raons, destacam en primer lloc la possibilitat de condicionar, limitar o denegar la concessió de determinats permisos i reduccions de jornada en funció de les necessitats dels serveis.*
7. *En segon lloc, la impossibilitat d'acollir-se a la prestació de serveis mitjançant teletreball també és una circumstància organitzativa que impedeix gaudir d'una de les mesures que la normativa autonòmica preveu per facilitar —entre altres aspectes— la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Tots els llocs de feina als que es refereix l'apartat 3.2 del Decret 36/2013 queden exclosos d'aquesta possibilitat, que són bàsicament aquells llocs de major responsabilitat o aquells que, en atenció a les seves funcions, requereixen la presència física de la persona empleada pública a les dependències de l'Administració.*
8. *Un cop analitzades les relacions de llocs de feina de personal funcionari i laboral i els requisits que s'hi estableixen, constatarem que la fixació de requisits respon a la necessitat de complir amb la normativa que obliga a establir una reserva de llocs per a les persones discapacitades, o bé a la necessitat d'acreditar determinats coneixements per ocupar determinats llocs de treball. Es tracta de requisits que pretenen garantir que les persones que ocuparan els llocs tendran una capacitat específica per acomplir les funcions concretes del lloc de feina. No apreciam que l'exigència d'aquests requisits, tals com l'acreditació de titulacions, carnets o l'acreditació d'una experiència professional, pugui incidir, de forma indirecta o indirecta, sobre la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal empleat públic.*
9. *Pel que fa a les observacions relatives al llocs de treball, tampoc observam que s'estableixin exigències que puguin dificultar la conciliació, si bé cal tenir en compte que el personal que ocupa llocs amb un horari especial pot tenir majors dificultats de conciliació que el personal amb horari general, tal com hem exposat en els apartats anteriors. Pel que fa als llocs que tenen assignada la característica de «dedicació especial» (DE), se li podrà requerir que completi la seva jornada de treball (fins a les trenta-set hores i mitja setmanals), sempre que estigui justificat i motivat per les necessitats del servei.*

Proposta d'actuació: hem d'aconseguir, amb actuacions diverses, que les dones puguin accedir a llocs de major responsabilitat i així reduir la segregació vertical dins l'Administració, com, per exemple, continuar fent accions informatives i formatives perquè puguin gaudir de més corresponsabilitat en les obligacions familiars i les tasques de la llar, i, per altra banda, també s'haurien de treballar les creences limitants que fan que siguin menys ambicioses envers la seva carrera professional i pensin que tenen més obligacions familiars que les seves parelles.

Aquest és un aspecte important que s'hauria de treballar dins el programa de formació de persones directives que duu a terme l'EBAP.

d) Diferències en els complements específics de les retribucions dels cossos facultatius feminitzats o masculinitzats en el seu origen

-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.*

La Inspecció de Serveis va realitzar un estudi durant l'any 2017 per analitzar els complements específics dels diferents cossos facultatius superiors, el qual va concloure que no hi havia diferències significatives, però quan es varen analitzar les escales que originàriament eren considerades "masculines", perquè estaven ocupades majoritàriament per homes, amb les escales feminitzades en origen, es va observar que en les primeres hi havia una major proporció de llocs de feina amb prefectures de secció en relació amb la preponderància de llocs base de les segones.

En concret, aquest estudi va indicar el següent:

A l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears hi ha en total 130 complements específics diferents.

En relació als diferents complements específics que hi ha a l'Administració de la CAIB s'ha realitzat una anàlisi comparatiu per especialitats per tal de poder comprovar si entre les diferents escales hi ha diferències.

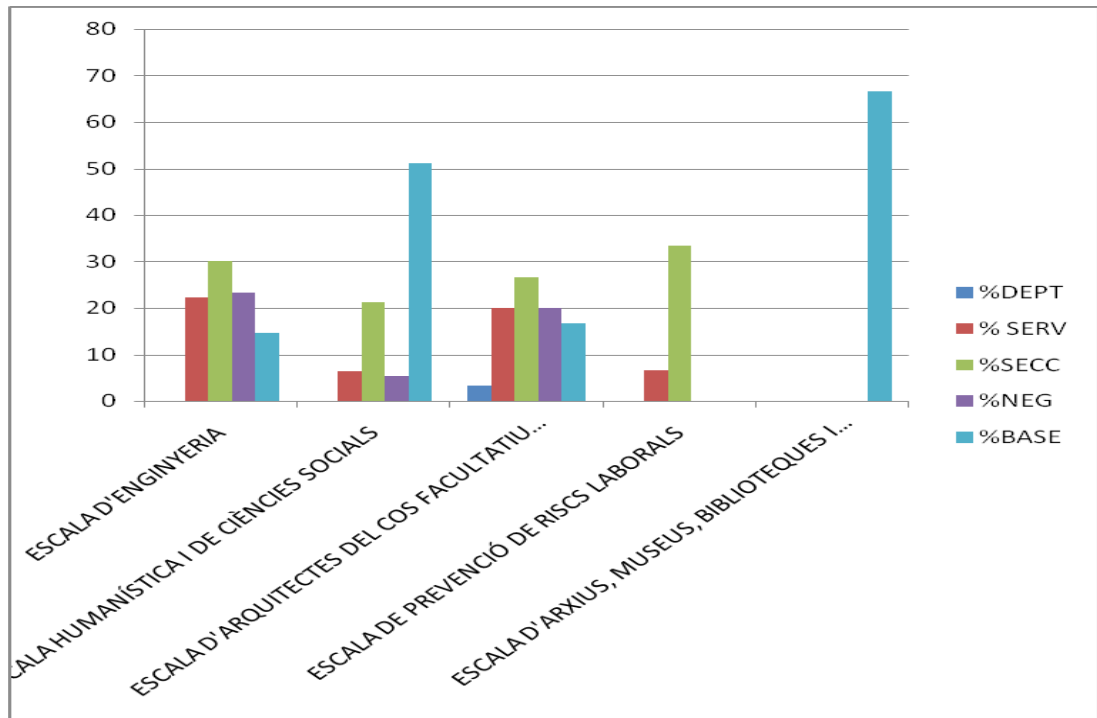
En general, de l'anàlisi realitzada en relació als diferents complements específics que es troben a la relació de llocs de treball de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i, en especial, de l'anàlisi realitzat entre els diferents cossos i escales existents no es troben diferències significatives entre els mateixos (diferències en relació a la titulació requerida pel accés al cos o escala) trobant-se els complements específics dels llocs de treball tipus (lloc base, cap de negociat, cap de secció, cap de servei cap de departament) dins del ventall de la resta de llocs de feina amb diferent titulació d'accés, tot això dins de la pròpia heterogeneïtat existent a l'Administració de la CAIB.

Ara bé, si es realitza una anàlisi d'aquelles escales que originàriament eren considerades "masculines" i es compara amb aquelles escales originàriament més "femenines" sí que s'observa que a les primeres hi ha una major abundància de llocs de feina amb cabdalies, envers aquelles escales considerades més feminitzades .

Al mateix temps, i en general, s'observa que encara aquestes escales considerades més "masculines" continuen essent ocupades, majorment, per homes.

Així doncs, podem concloure que hi ha discriminació indirecta pel que fa a les retribucions de diferents cossos facultatius, atesa la infravaloració de les carreres de caire més social enfront de les carreres tècniques. Tot això està relacionat amb la segregació horitzontal.

A la continuació hi ha una taula amb la distribució de llocs de feina segons nivells funcionaris en diferents especialitats de cossos facultatius.



Proposta d'actuació: Si bé és cert que ara hi podran accedir dones a aquests llocs de comandament, concretament quan es jubilin les persones de sexe masculí que ara les ocupen, s'hauria de estudiar quin ha estat l'accés i si realment s'han produït canvis i s'ha aconseguit una distribució 40/60 en l'ocupació d'aquests llocs de comandament. Això seria indicatiu de què la dona pot accedir amb igualtat de condicions a aquests llocs de feina que, en l'actualitat, com hem pogut comprovar, estan majoritàriament ocupats per homes.

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.

Òrgan responsable: SPRL

| Execució de l'acció: | | |
|----------------------|-------------|-------------|
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

L'acció està executada pel que fa a les avaluacions psicosocials que realitza el Servei de Prevenció de Riscs Laborals.

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

| <i>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.</i> | | |
|--|-------------|-------------|
| Òrgan responsable: Serveis Jurídics | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

El Servei de Règim Jurídic ens han informat verbalment que, per 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, d'acord amb l'article 42 i següents de la Llei 4/2001, de 14 de març, del Govern de les Illes Balears, es precís que una norma així ho habiliti.

Per tant, per poder executar aquesta acció, prèviament hauríem de proposar la modificació del Decret 12/2014, de 28 de febrer, pel qual es regulen la Comissió d'igualtat i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, per preveure aquest requisit.

Com a alternativa, i per tal de poder donar compliment a l'esmentada acció sense haver de fer cap modificació normativa, la Comissió Tècnica de Seguiment, en la sessió celebrada el 2 d'octubre de 2019, va acordar que, en cada ordre del dia de les sessions de la Comissió, s'hi inclogui un apartat en el qual es donaria informació sobre la normativa que estigués en tramitació, de manera que aquesta pugui opinar i fer aportacions.

EIX 2: ACCÉS, PROMOCIÓ I CONDICIONS DE TREBALL

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 en 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.

Òrgan responsable: Inspecció de Serveis

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

Disposam de de les dades següents:

— El 2016 es va convocar un concurs de trasllats mitjançant la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 14 de juliol de 2016 per la qual es va aprovar la convocatòria, les bases, el barem de mèrits i la designació de les comissions tècniques de valoració del procediment per proveir llocs de treball de personal funcionari de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 93, de 23 de juliol).

Sobre aquest concurs de trasllats, disposam de les dades següents:

| Sol·licituds (962) | | | | Adjudicacions (492) | | | | | |
|--------------------|-----|-------|-----|---------------------|-----|--------|----|-----|--------|
| Homes | | Dones | | Homes | | Dones | | | |
| | 354 | | 608 | | 180 | 50,85% | | 312 | 51,32% |
| A1 | 141 | A1 | 164 | A1 | 77 | 54,61% | A1 | 85 | 51,83% |
| A2 | 36 | A2 | 69 | A2 | 19 | 52,78% | A2 | 34 | 49,28% |
| C1 | 60 | C1 | 107 | C1 | 30 | 50,00% | C1 | 52 | 48,60% |
| C2 | 98 | C2 | 237 | C2 | 41 | 41,84% | C2 | 119 | 50,21% |
| E | 19 | E | 31 | E | 13 | 68,42% | E | 22 | 70,97% |

Del total de dones que varen concursar, un 51,32 % obtingué un lloc de treball, enfront d'un 50,85 % dels homes. Això no obstant, si miram les dades per cossos, el percentatge de les dones només és superior als dels homes en el cas del C2 i els E.

Si desglossam el quadre anterior per nivells, obtenim el següent:

| Admissions | | | | Adjudicacions | | | | % d'adjudicacions sobre les admissions | Admissions | | | | Adjudicacions | | | | % d'adjudicacions sobre les admissions | Diferència en favor dels homes sobre les dones |
|------------|-------------|-----------|--------|---------------|-----------|--------|---------|--|-------------|-----------|--------|-------------|---------------|--------|---------|----------|--|--|
| Sexe | Grup Nivell | Nivell Cd | Totals | Grup Nivell | Nivell Cd | Totals | Sexe | | Grup Nivell | Nivell Cd | Totals | Grup Nivell | Nivell Cd | Totals | | | | |
| H | A1 | 30 | 17 | A1 | 30 | 17 | 100,00% | M | A1 | 30 | 11 | A1 | 30 | 10 | 90,91% | 10,00% | | |
| H | A1 | 29 | 2 | A1 | 29 | 1 | 50,00% | M | A1 | 29 | 3 | A1 | 29 | 2 | 66,67% | -25,00% | | |
| H | A1 | 28 | 52 | A1 | 28 | 26 | 50,00% | M | A1 | 28 | 63 | A1 | 28 | 27 | 42,86% | 16,67% | | |
| H | A1 | 26 | 6 | A1 | 26 | 5 | 83,33% | M | A1 | 26 | 15 | A1 | 26 | 5 | 33,33% | 150,00% | | |
| H | A1 | 25 | 40 | A1 | 25 | 17 | 42,50% | M | A1 | 25 | 50 | A1 | 25 | 29 | 58,00% | -26,72% | | |
| H | A1 | 24 | 1 | A1 | 24 | 1 | 100,00% | | | | | | | | | | | |
| H | A1 | 23 | 7 | A1 | 23 | 3 | 42,86% | M | A1 | 23 | 9 | A1 | 23 | 3 | 33,33% | 28,57% | | |
| H | A1 | 22 | 9 | A1 | 22 | 5 | 55,56% | M | A1 | 22 | 6 | A1 | 22 | 4 | 66,67% | -16,67% | | |
| H | A1 | 21 | 6 | A1 | 21 | 1 | 16,67% | M | A1 | 21 | 6 | A1 | 21 | 2 | 33,33% | -50,00% | | |
| H | A2 | 26 | 5 | A2 | 26 | 4 | 80,00% | M | A2 | 26 | 10 | A2 | 26 | 7 | 70,00% | 14,29% | | |
| H | A2 | 25 | 18 | A2 | 25 | 12 | 66,67% | M | A2 | 25 | 31 | A2 | 25 | 16 | 51,61% | 29,17% | | |
| | | | | | | | | M | A2 | 24 | 1 | | | | 0,00% | | | |
| H | A2 | 23 | 1 | | | | 0,00% | M | A2 | 23 | 4 | A2 | 23 | 2 | 50,00% | -100,00% | | |
| H | A2 | 22 | 4 | A2 | 22 | 1 | 25,00% | M | A2 | 22 | 6 | A2 | 22 | 2 | 33,33% | -25,00% | | |
| H | A2 | 21 | 1 | A2 | 21 | 1 | 100,00% | M | A2 | 21 | 2 | A2 | 21 | 1 | 50,00% | 100,00% | | |
| H | A2 | 20 | 5 | A2 | 20 | 2 | 40,00% | M | A2 | 20 | 8 | A2 | 20 | 2 | 25,00% | 60,00% | | |
| | | | | | | | | M | A2 | 19 | 2 | A2 | 19 | 2 | 100,00% | -100,00% | | |
| H | A2 | 18 | 3 | A2 | 18 | 1 | 33,33% | M | A2 | 18 | 8 | A2 | 18 | 2 | 25,00% | 33,33% | | |
| H | C1 | 23 | 9 | C1 | 23 | 5 | 55,56% | M | C1 | 23 | 26 | C1 | 23 | 13 | 50,00% | 11,11% | | |
| H | C1 | 21 | 1 | | | | 0,00% | M | C1 | 21 | 1 | | | | 0,00% | | | |
| H | C1 | 20 | 2 | C1 | 20 | 2 | 100,00% | M | C1 | 20 | 2 | | | | 0,00% | | | |
| H | C1 | 19 | 11 | C1 | 19 | 7 | 63,64% | M | C1 | 19 | 27 | C1 | 19 | 8 | 29,63% | 114,77% | | |
| H | C1 | 18 | 13 | C1 | 18 | 7 | 53,85% | M | C1 | 18 | 8 | C1 | 18 | 2 | 25,00% | 115,38% | | |
| H | C1 | 17 | 15 | C1 | 17 | 6 | 40,00% | M | C1 | 17 | 29 | C1 | 17 | 21 | 72,41% | -44,76% | | |
| H | C1 | 16 | 9 | C1 | 16 | 2 | 22,22% | M | C1 | 16 | 14 | C1 | 16 | 8 | 57,14% | -61,11% | | |
| H | C2 | 19 | 3 | C2 | 19 | 3 | 100,00% | M | C2 | 19 | 2 | C2 | 19 | 2 | 100,00% | 0,00% | | |
| H | C2 | 18 | 2 | C2 | 18 | 1 | 50,00% | M | C2 | 18 | 12 | C2 | 18 | 6 | 50,00% | 0,00% | | |
| H | C2 | 17 | 42 | C2 | 17 | 14 | 33,33% | M | C2 | 17 | 115 | C2 | 17 | 58 | 50,43% | -33,91% | | |
| H | C2 | 16 | 3 | C2 | 16 | 1 | 33,33% | M | C2 | 16 | 8 | C2 | 16 | 4 | 50,00% | -33,33% | | |
| H | C2 | 15 | 2 | | | | 0,00% | M | C2 | 15 | 5 | C2 | 15 | 4 | 80,00% | -100,00% | | |
| H | C2 | 14 | 46 | C2 | 14 | 23 | 50,00% | M | C2 | 14 | 93 | C2 | 14 | 47 | 50,54% | -1,06% | | |
| H | AP | 14 | 1 | | | | 0,00% | | | | | | | | | | | |
| H | AP | 12 | 18 | AP | 12 | 13 | 72,22% | M | AP | 12 | 31 | AP | 12 | 22 | 70,97% | 1,77% | | |

- El 2017 es varen convocar oposicions, mitjançant la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 26 d'octubre de 2017, d'aprovació de les convocatòries de proves selectives per a l'ingrés, pel torn lliure i pel torn de promoció interna, inclosa la reserva per a persones amb discapacitat, dels cossos generals de l'Administració general de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i en el de l'Advocacia de la CAIB (BOIB núm. 132, de 17 de novembre).

Disposam de les següents dades d'aquest procés selectiu:

| Sol·licituds (8.557) | | Persones aprovades (237) | |
|----------------------|-------|--------------------------|-------------|
| Homes | Dones | Homes | Dones |
| 2.453 | 6.104 | 87 (3,55%) | 150 (2,46%) |

Del total de dones que varen oposar, un 2,46 % obtingué un lloc de treball, enfront d'un 3,55 % dels homes. La diferència entre aquests dos percentatges és d'un 44,31 % a favor dels homes.

Cal fer esment que, a més, la diferència és sempre a favor del col·lectiu masculí, sigui quin sigui el cos al qual s'ha oposat. Més concretament, les dades desglossades per cossos són les següents:

| | Total sol·licituds d'homes | Total sol·licituds de dones | Homes aprovats | Dones aprovades | % d'homes aprovats sobre el total d'homes que varen presentar la sol·licitud | % de dones aprovades sobre el total de dones que varen presentar la sol·licitud | Diferència entre els percentatges d'homes aprovats i dones aprovades |
|--------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------|-----------------|--|---|--|
| Cos Advocacia | 22 | 23 | 4 | 2 | 18,18% | 8,70% | 108,97% |
| Cos Superior | 276 | 553 | 16 | 18 | 5,80% | 3,25% | 78,46% |
| Cos de Gestió | 269 | 598 | 6 | 7 | 2,23% | 1,17% | 90,60% |
| Cos Administratiu | 493 | 1123 | 22 | 33 | 4,46% | 2,94% | 51,70% |
| Cos Auxiliar | 810 | 2503 | 30 | 77 | 3,70% | 3,08% | 20,13% |

Amb la lectura del quadre anterior podem observar com, a més, la diferència és major en aquelles oposicions de cossos que requereixen major titulació acadèmica (advocacia, 108,97%; cos superior, 78,46%), i com la diferència és significativament menor en aquells que precisen una titulació menor per accedir-hi (auxiliar, 20,13%; subaltern, 54,00%).

- També a l'any 2017, es varen convocar oposicions, mitjançant la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 4 de desembre de 2017, d'aprovació de les convocatòries de proves selectives per a l'ingrés, pel torn lliure i pel torn de promoció interna, inclosa la reserva per a persones amb discapacitat, dels cossos facultatius de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 151, de 12 de desembre).

Disposam de les següents dades d'aquest procés selectiu:

| Sol·licituds (2.880) | | Persones aprovades (62) | |
|-----------------------------|-------|--------------------------------|------------|
| Homes | Dones | Homes | Dones |
| 1.014 | 1.266 | 34 (3,35%) | 28 (2,21%) |

Del total de dones que varen oposar, un 2,21 % de dones obtingué un lloc de treball, enfront d'un 3,35 % dels homes. La diferència entre aquests dos percentatges és d'un 51,58 % en favor dels homes.

| | Total sol·licituds d'homes | Total sol·licituds de dones | Homes aprovats | Dones aprovades | % d'homes aprovats sobre el total de sol·licituds d'homes | % de dones aprovades sobre el número total de sol·licituds de dones |
|--|----------------------------|-----------------------------|----------------|-----------------|---|---|
| CFS Informàtica | 67 | 17 | 7 | 1 | 10,45% | 5,88% |
| CFS Farmàcia | 42 | 4 | 3 | 0 | 7,14% | 0,00% |
| CFS Veterinària | 19 | 74 | 0 | 6 | 0,00% | 8,11% |
| CFS Enginyeria industrial | 35 | 17 | 0 | 1 | 0,00% | 5,88% |
| CFS Arquitectura | 25 | 38 | 0 | 2 | 0,00% | 5,26% |
| CFS Recerca i desenvolupament | 34 | 82 | 1 | 1 | 2,94% | 1,22% |
| CFS Química | 5 | 20 | 0 | 2 | 0,00% | 10,00% |
| CFS Biologia | 38 | 87 | 3 | 2 | 7,89% | 2,30% |
| CFS Ciències ambientals | 31 | 42 | 1 | 1 | 3,23% | 2,38% |
| CFS Geografia | 34 | 31 | 1 | 0 | 2,94% | 0,00% |
| CFS Assessorament lingüístic | 21 | 43 | 2 | 1 | 9,52% | 2,33% |
| CFS Tècnic en ocupació i mercat de treball | 147 | 539 | 0 | 3 | 0,00% | 0,56% |
| CFS Enginyeria agrònoma | 20 | 17 | 3 | 0 | 15,00% | 0,00% |
| CFT Enginyeria tècnica forestal | 16 | 10 | 2 | 1 | 12,50% | 10,00% |
| CFT Arquitectura tècnica | 44 | 20 | 1 | 1 | 2,27% | 5,00% |
| CFT Enginyeria tècnica industrial | 64 | 24 | 3 | 1 | 4,69% | 4,17% |
| CFT Prevenció de riscos laborals | 30 | 61 | 1 | 1 | 3,33% | 1,64% |
| CFT Informàtica | 82 | 12 | 6 | 0 | 7,32% | 0,00% |
| CAF Agent de medi ambient | 230 | 84 | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% |
| CFSub Auxiliar suport | 30 | 44 | 0 | 4 | 0,00% | 9,09% |
| Totals | 1014 | 1266 | 34 | 28 | 3,35% | 2,21% |

- El 2019 es varen convocar oposicions, mitjançant la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 31 de gener de 2019, per la qual s'aproven les convocatòries de les proves selectives per a l'ingrés, pel torn lliure, al cos d'advocacia de l'Administració general de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de la CAIB (BOIB núm. 15, de 2 de febrer).

Disposam de les següents dades d'aquest procés selectiu:

| Sol·licituds (24) | | Persones aprovades (4) | |
|-------------------|-------|------------------------|-----------|
| Homes | Dones | Homes | Dones |
| 8 | 16 | 3 (37,5%) | 1 (6,25%) |

Del total de dones que varen opositar, un 6,25 % obtingué un lloc de treball, enfront d'un 37,5 % dels homes. La diferència entre aquests dos percentatges és d'un 500 % en favor dels homes, si bé és cert que aquest percentatge s'ha d'interpretar amb certes limitacions, atès el nombre tan limitat de persones sol·licitants. .

Si comparam aquestes dades amb les del procés selectiu anterior, podem veure que hi ha hagut un increment en el percentatge de dones presentades:

| | Oposicions 2017 | | | Oposicions 2019 | | |
|---------------|----------------------------|-----------------------------|---|----------------------------|-----------------------------|---|
| | Total sol·licituds d'homes | Total sol·licituds de dones | % de sol·licituds de dones sobre el total | Total sol·licituds d'homes | Total sol·licituds de dones | % de sol·licituds de dones sobre el total |
| Cos advocacia | 22 | 23 | 51,11% | 8 | 16 | 66,67% |

- El 2019 es varen convocar oposicions, mitjançant la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 25 d'abril de 2019, per la qual s'aproven les convocatòries de les proves selectives per a l'ingrés, pel torn lliure i pel torn de promoció interna, inclosa la reserva per a persones amb discapacitat, dels cossos generals de l'Administració general de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de la CAIB (BOIB núm. 57, de 30 d'abril).

Pel que fa a les dades referents a les sol·licituds, si les comparam amb les dades del procés selectiu anterior, obtindrem el següent requadre:

| | Oposicions 2017 | | | Oposicions 2019 | | |
|-------------------|----------------------------|-----------------------------|---|----------------------------|-----------------------------|---|
| | Total sol·licituds d'homes | Total sol·licituds de dones | % de sol·licituds de dones sobre el total | Total sol·licituds d'homes | Total sol·licituds de dones | % de sol·licituds de dones sobre el total |
| Cos superior | 276 | 553 | 66,71% | 357 | 752 | 67,81% |
| Cos de gestió | 269 | 598 | 68,97% | 249 | 625 | 71,51% |
| Cos administratiu | 493 | 1123 | 69,49% | 428 | 1037 | 70,78% |
| Cos auxiliar | 810 | 2503 | 75,55% | 631 | 2169 | 77,46% |
| Cos subaltern | 583 | 1304 | 69,10% | 409 | 1005 | 71,07% |

De la lectura dels dos quadres anteriors (cos d'advocacia i cossos generals), es pot comprovar com el percentatge de dones presentades sobre el total ha augmentat lleugerament en tots els cossos a les oposicions de 2019 respecte a les de 2017.

En el moment de redactar aquest informe, només disposam de les dades referents al número de persones aprovades al primer examen del cos superior. Són les següents:

| Sol·licituds (1.109) | | Persones que han superat el primer examen (87) | |
|-----------------------------|-------|---|------------|
| Homes | Dones | Homes | Dones |
| 357 | 752 | 47 (13,17%) | 40 (5,32%) |

Del total de dones que varen opositar, un 5,32 % va aprovar el primer examen, enfront d'un 13,17 % dels homes. La diferència entre aquests dos percentatges és d'un 147,55 % en favor dels homes.

- El 2019 es varen convocar oposicions, mitjançant la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 25 d'abril de 2019, per la qual s'aproven les convocatòries de les proves selectives per a l'ingrés, pel torn lliure i pel torn de promoció interna, inclosa la reserva per a persones amb discapacitat, dels cossos facultatius de l'Administració general de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de la CAIB (BOIB núm. 57, de 30 d'abril).

No podem disposar en aquestes moments de dades estadístiques sobre les persones aprovades, ja que els processos selectius encara no han començat. Igual que hem fet amb els processos selectius de 2019 dels cossos d'advocacia i general, podem fer la següent comparativa sobre les sol·licituds presentades:

| | Oposicions 2017 | | | Oposicions 2019 | | |
|-------------------------------|----------------------------|-----------------------------|---|----------------------------|-----------------------------|---|
| | Total sol·licituds d'homes | Total sol·licituds de dones | % de sol·licituds de dones sobre el total | Total sol·licituds d'homes | Total sol·licituds de dones | % de sol·licituds de dones sobre el total |
| CFS Arquitectura | 25 | 38 | 60,32% | 23 | 24 | 51,06% |
| CFS Enginyeria agrònoma | 20 | 17 | 45,95% | 14 | 16 | 53,33% |
| CFS Enginyeria industrial | 35 | 17 | 32,69% | 27 | 10 | 27,03% |
| CFS Informàtica | 67 | 17 | 20,24% | 38 | 11 | 22,45% |
| CFS Recerca i desenvolupament | 34 | 82 | 70,69% | 53 | 127 | 70,56% |
| CFS Biologia | 38 | 87 | 69,60% | 35 | 78 | 69,03% |
| CFS Ciències ambientals | 31 | 42 | 57,53% | 19 | 32 | 62,75% |
| CFS Química | 5 | 20 | 80,00% | 10 | 13 | 56,52% |
| CFS Assessorament lingüístic | 21 | 43 | 67,19% | 20 | 30 | 60,00% |
| CFS Veterinària | 19 | 74 | 79,57% | 17 | 51 | 75,00% |
| CFS Farmàcia | 42 | 4 | 8,70% | 8 | 28 | 77,78% |
| CFS medicina | | | | 3 | 7 | 70,00% |
| CFS geologia | | | | 7 | 4 | 36,36% |
| CFS enginyeria de camins | | | | 0 | 1 | 100,00% |
| CFS estadística | | | | 27 | 44 | 61,97% |
| CFS psicologia | | | | 21 | 109 | 83,85% |

Acció 2.1.1.2 Incloure en les sol·licituds per a les proves de promoció interna les dades següents: sexe i càrregues familiars per poder realitzar l'estudi anterior.

Òrgan responsable: EBAP

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| | X | |

La Comissió de Seguiment Tècnic del Pla d'Igualtat, en la sessió de 14 d'octubre de 2016, va acordar que en aquesta acció s'haurien d'incloure totes les càrregues familiars, ja siguin respecte d'ascendents o descendents, per la qual cosa, s'ha modificat l'enunciat.

Es va elaborar i enviar un primer qüestionari per recopilar aquesta informació, però per dificultats tècniques i per manca de coordinació no es varen fer més enviaments.

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.R Analitzar l'RLT per detectar possibles requisits dels llocs de treball que provoquin dificultats per conciliar la vida personal, familiar i laboral.

Òrgan responsable: Inspecció de Serveis

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

Aquesta acció es va reformular. L'enunciat inicial era «Analitzar l'RLT per detectar possibles situacions que provoquin desigualtats per ocupar places segons el sexe».

La Comissió Tècnica, en la sessió de 14 d'octubre de 2016, va acordar que intervendria en el disseny d'aquest estudi.

La Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis va realitzar, en data 4 de desembre de 2018, un informe sobre els requisits que apareixen en l'RLT per tal de determinar si aquests elements són susceptibles de crear desigualtats en el personal de serveis generals l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Les principals conclusions d'aquest estudi han estat les següents:

1. *La jornada laboral del personal empleat públic de la comunitat autònoma està fixada per llei en set hores i trenta minuts diaris, però en virtut de la Instrucció 1/2017, aquest personal únicament ha de realitzar set hores diàries (trenta-cinc hores en còmput setmanal), fet que facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Es tracta d'una bonificació de trenta minuts diaris que s'aplica de forma general a tot el personal empleat públic, si bé la norma preveu com a excepció que el personal que tengui atribuïda una dedicació especial (DE), se li podrà requerir que completi la seva jornada de treball (fins a les trenta-set hores i mitja hores setmanals), sempre que estigui justificat i motivat per les necessitats del servei.*
2. *Si bé no es possible realitzar afirmacions universals i vàlides per a totes les persones, amb caràcter general podem afirmar que el personal que té assignat un horari general (de dilluns a divendres, amb un horari fix de matí i flexibilitat horària per a l'entrada i la sortida), és el que té majors facilitats per conciliar la seva vida personal, familiar i laboral.*
3. *En canvi, el personal que té assignats horaris especials pot tenir majors dificultats de conciliació, derivades de les peculiaritats de la jornada (treball nocturn, torns, inflexibilitat horària, treball en festius i diumenges, etc.). Com a compensació, el personal que treballa en aquestes*

circumstàncies es veu beneficiat de l'aplicació de determinats coeficients multiplicadors per cada hora treballada, de forma que el nombre anual de jornades treballades és inferior a les que realitza el personal amb horari general. Entre els col·lectius que pot tenir majors dificultats de conciliació, destacam el personal destinat al Parc Nacional Maritimoterrestre de l'Arxipèlag de Cabrera, que pot haver de romandre durant set dies consecutius a l'arxipèlag, períodes durant els quals aquest personal no podrà assumir gran part de les seves responsabilitats familiars.

4. *La normativa reguladora de les condicions de treball del personal empleat públic de la comunitat autònoma preveu un ampli catàleg de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, que milloren els mínims fixats en l'EBEP i en l'Estatut dels treballadors. Entre aquestes mesures podem destacar l'establiment de sis dies de permís per assumptes propis, la concessió de dies addicionals de vacances i d'assumptes propis en funció de l'antiguitat, permisos relacionats amb la maternitat i la paternitat i la cura de persones que requereixen especial dedicació, l'establiment de reduccions de jornada bonificades o sense reducció de retribucions, o la possibilitat d'acollir-se a mesures de flexibilitat horària.*
5. *No hi ha cap col·lectiu que quedi exclòs de la possibilitat de gaudir les vacances, els permisos i les reduccions de jornada previstes en la normativa. Tot el personal funcionari i laboral —amb independència del caràcter fix o temporal del seu nomenament, i amb independència del nivell de responsabilitat del lloc— pot gaudir de les mesures de conciliació previstes en la norma.*
6. *No obstant això, existeixen raons organitzatives que poden dificultar el gaudi de les mesures de conciliació existents. Entre aquestes raons, destacam en primer lloc la possibilitat de condicionar, limitar o denegar la concessió de determinats permisos i reduccions de jornada (als quals ens hem referit en el punt 7 d'aquest informe) en funció de les necessitats dels serveis. Per això, és precís recordar que la denegació dels permisos per aquesta causa no pot ser discrecional i ha d'estar motivada d'acord amb els criteris jurisprudencials: a) invocar les necessitats del servei; b) justificar-les i provar-les documentalment; i c) justificar que per aquestes necessitats del servei és adequada la seva imposició a una persona en concret amb preferència a altres.*
7. *En segon lloc, la impossibilitat d'acollir-se a la prestació de serveis mitjançant teletreball també és una circumstància organitzativa que impedeix gaudir d'una de les mesures que la normativa autonòmica preveu per facilitar —entre altres aspectes— la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Tots els llocs de feina als que es refereix l'apartat 3.2 del Decret 36/2013 queden exclosos d'aquesta possibilitat, que són bàsicament aquells llocs de major responsabilitat o aquells que, en atenció a les seves funcions, requereixen la presència física de la persona empleada pública a les dependències de l'Administració.*
8. *Un cop analitzades les relacions de llocs de feina de personal funcionari i laboral i els requisits que s'hi estableixen, constatarem que la fixació de requisits respon a la necessitat de complir amb la normativa que obliga a establir una reserva de llocs per a les persones discapacitades, o bé a la necessitat d'acreditar determinats coneixements (adquirits per la via de la formació o per la via de l'experiència) per ocupar determinats llocs de treball. Es tracta de requisits que pretenen garantir que les persones que ocuparan els llocs tendran una capacitat específica per acomplir les funcions concretes del lloc de feina. No apreciam que l'exigència d'aquests requisits, tals com l'acreditació de titulacions, carnets o l'acreditació d'una experiència professional, pugui incidir, de forma indirecta o indirecta, sobre la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal empleat públic.*
9. *Pel que fa a les observacions relatives al llocs de treball, tampoc observam que s'estableixin exigències que puguin dificultar la conciliació, si bé cal tenir en compte que el personal que ocupa llocs amb un horari especial pot tenir majors dificultats de conciliació que el personal amb*

horari general, tal com hem exposat en els apartats anteriors. Pel que fa als llocs que tenen assignada la característica de «dedicació especial» (DE), se li podrà requerir que completi la seva jornada de treball (fins a les trenta-set hores i mitja setmanals), sempre que estigui justificat i motivat per les necessitats del servei.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>Acció 2.1.2.2 Proposar actuacions concretes en funció dels resultats obtinguts en l'actuació anterior.</i> | | |
| Òrgan responsable: Inspecció de Serveis | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

No cal fer cap actuació, atès el contingut de l'informe de l'acció 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.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>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.</i> | | |
| Òrgan responsable: Inspecció de Serveis | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

La Inspecció de Serveis va realitzar un estudi per analitzar els complements específics dels diferents cossos facultatius superiors, el qual va concloure que no hi havia diferències significatives, però si s'analitzaven les escales que originàriament eren considerades "masculines", perquè estaven ocupades majoritàriament per homes, amb les escales feminitzades en origen, es va observar que en les primeres hi havia una major proporció de llocs de feina amb prefectures de secció en relació amb la preponderància de llocs base de les segones.

| | | |
|--|-------------|-------------|
| <i>Acció 2.2.1.2 Fer un estudi per elaborar una proposta d'homogeneïtzació dels complements específics</i> | | |
| Òrgan responsable: Inspecció de Serveis | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Sobre aquesta qüestió la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, en la sessió de 14 d'octubre de 2016, va fer una observació sobre la pertinència i oportunitat de completar el procés d'homogeneïtzació dels complements específics, el qual es va aturar a causa dels retalls pressupostaris.

El Departament de Coordinació i Modernització va sol·licitar a la Inspecció de Serveis que fes un estudi sobre els complements específics existents, el qual va analitzar la situació actual i va proposar diferents mesures per homogeneïtzar-los.

Les principals conclusions fan referència a la necessitat de reduir la multiplicitat de complements existents (130) a través d'uns criteris organitzatius homogenis.

Es va concretar la proposta següent:

- Establiren la Relació de llocs de treball un criteri quantificat dels elements que conformen el complement específic i valorar-lo, i a partir de la quantificació d'aquests conceptes, homogeneïtzar els complements específics existents: responsabilitat i dificultat tècnica (RDT), incompatibilitat (IN), dedicació especial (DE), horari especial (HE), penositat i perillositat (PiP), etc.
- La passa proposada, una vegada valorats els llocs de treball, seria reconduir la gran diversitat de complements diferents, com a molt, a tres o quatre complements específics diferents per a cada categoria, lloc base, negociat, secció, servei, departament, etc.
- Es concreten els intents que han existit en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears d'homogeneïtzació dels complements específics. Ressalta el fet que l'any 2008, en la Mesa Sectorial de Serveis General i en la Comissió Paritària, es varen aprovar un nous complements específics que reduïen el ventall existent i eliminaven diferències salarials injustificades en llocs de treball orgànics que realitzaven tasques similars. S'havia d'implantar en 3 fases (2009, 2010 i 2011), però només es va fer efectiva la primera fase. Es proposa reprendre la segona fase de l'acord de 2008, o en cas contrari, començar amb els llocs d'auxiliar i AP que fan feina als museus i arxius i que es va acordar que seria el següent pas que s'havia de dur a terme.



En l'Acord del Consell de Govern de 2 de febrer de 2018 es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals relatiu a la implantació efectiva del segon i tercer tram del procés de homogeneïtzació dels complements específics, atès que la Llei 13/2017, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2018 ja no inclou, en l'articulat, la suspensió del punt 7 de l'Acord publicat en el BOIB núm. 154, d'1 de novembre de 2008.

L'Acord de 2 de febrer de 2018 esmentat estableix l'aplicació efectiva del segon i tercer tram amb el calendari següent:

- 1 de gener de 2018: 66 %.
- 1 de gener de 2019: 100 %.

Mesura 2.2.2. Actuacions per eliminar les desigualtats retributives que s'han detectat.

| | | |
|--|-------------|-------------|
| <i>Acció 2.2.2.1 Fer propostes d'actuació derivades dels estudis i les anàlisis realitzats en matèria retributiva.</i> | | |
| Òrgan responsable: Comissió Tècnica | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

L'estudi realitzat en l'actuació 2.2.1.2 realitza propostes pel que fa a l'homogeneïtzació dels complements específics.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>Acció 2.2.2.2 Publicació anual de les retribucions per sexe del personal de serveis generals per categories, com a exercici exemplar i de transparència.</i> | | |
| Òrgan responsable: Inspecció de Serveis | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

La Comissió Tècnica, en la sessió de dia 22 de març de 2018, va decidir que s'investigarien quins conceptes retributius s'havien de considerar a l'hora de calcular la bretxa salarial, per tal de poder efectuar comparacions amb altres administracions i organismes.



El passat mes d'abril de 2020 es va publicar un apartat al microlloc del Pla d'Igualtat destinat a la bretxa salarial. S'analitza, des d'una perspectiva de gènere, la despesa efectuada a la partida corresponent del capítol 1. Concretament, les despeses analitzades són les relatives al salari del personal funcionari i laboral dels serveis generals que presta serveis a totes les conselleries, organismes autònoms (l'Escola Balear d'Administració Pública -EBAP-, el Servei d'Ocupació de les Illes Balears -SOIB-, l'Institut d'Estadística de les Illes Balears -IBESTAT-, i l'Institut Balear de la Dona -IBDona) i altres entitats del sector públic instrumental amb personal funcionari adscrit (Ports de les Illes Balears, Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears -FOGAIBA-, l'Institut d'Estudis Baleàrics -IEB-, l'Institut Balear d'Infraestructures i Serveis Educatius -IBISEC- i Consorci Escola d'Hoteleria de les Illes Balears).

En primer lloc, s'analitza la despesa total destinada als salaris de dones i homes, complementada amb una anàlisi del personal que gaudeix de reduccions i excedències. En segon lloc, s'analitza la despesa en salaris destinada a dones i homes incorporant la variable de grup funcional. En tercer lloc, es fa una anàlisi de la bretxa salarial, incloent-hi variables relatives al grup funcional, el règim jurídic dels treballadors i les treballadores, del nivell educatiu i dels organismes o conselleries on treballen. Finalment, s'analitza el nombre de triennis reconeguts a homes i dones.

EIX 3: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

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.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>Acció 3.1.1.1 Fer un estudi per saber les causes de l'escassa implantació del teletreball.</i> | | |
| Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Per analitzar les causes de l'escassa implantació del teletreball, el qual es va establir mitjançant el Decret 36/2013, de 28 de juny, pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, es va fer un estudi el mes de juliol de 2015.

Principals conclusions de l'estudi:

Els resultats han estat molt positius tant per als treballadors i treballadores participants, com per als supervisors i supervidores i titulars de les secretàries generals de les àrees on s'ha dut a terme el teletreball.

La raó principal que ha empès als empleats i empleades públiques a realitzar teletreball està relacionada amb la conciliació de la vida personal/familiar i laboral (80,4 %). Les repercussions positives que té el teletreball queden reflectides en les respostes declarades: un 91,5 % declara que el temps del qual disposa per fer front a les seves tasques i responsabilitats familiars ha augmentat.

El col·lectiu de teletreballadors i treballadores en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears està format majoritàriament de personal del sexe femení (74,5 % de dones enfront del 25,5 % d'homes).

No obstant l'anterior, la Comissió Tècnica de Seguiment ha debatut en diverses ocasions sobre el teletreball, i ha conclòs que no és una veritable eina de conciliació, ateses les restriccions que existeixen a l'hora de poder-hi accedir.

El nombre de persones que han gaudit de teletreball fins el 31 de desembre de 2016 és de 59 persones, de les quals, 46 són dones i 13 són homes.

En data 31 de desembre de 2017 hi ha un total de 65 persones, de les quals 51 són dones i 14 són homes.

En data 31 de desembre de 2018 hi ha un total de 101 persones, de les quals 72 són dones i 29 són homes.

Finalment, en data 31 de desembre de 2019 hi ha un total de 89 persones, de les quals 64 són dones i 25 són homes.

Gairebé tot el personal que treballa en aquesta modalitat és personal funcionari (a l'any 2018 hi hem tengut una treballadora laboral temporal).

L'evolució per anys ha estat la que s'indica en la taula:

| | 2016 | | | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|--------------|-----------------|--------------------------------|--|-----------------|--------------------------------|--|-----------------|--------------------------------|--|-----------------|--------------------------------|--|
| | En tele-treball | % tele-treball sobre plantilla | Dife-rència de les dones en tele-treball sobre els homes en tele-treball | En tele-treball | % tele-treball sobre plantilla | Dife-rència de les dones en tele-treball sobre els homes en tele-treball | En tele-treball | % tele-treball sobre plantilla | Dife-rència de les dones en tele-treball sobre els homes en tele-treball | En tele-treball | % tele-treball sobre plantilla | Dife-rència de les dones en tele-treball sobre els homes en tele-treball |
| Dones | 46 | 1,58% | 75,10% | 51 | 1,66% | 74,18% | 72 | 2,23% | 18,56% | 64 | 1,96% | 23,61% |
| Homes | 13 | 0,90% | | 14 | 0,96% | | 29 | 1,88% | | 25 | 1,59% | |
| Total | 59 | 1,35% | | 65 | 1,44% | | 101 | 2,12% | | 89 | 1,84% | |

De l'observació d'aquestes dades, podem extreure el següent:

- Des de l'any 2016 la tendència ha estat que anualment ha augmentat el número de persones treballant en aquesta modalitat, llevat l'any 2019, en el qual ha disminuït.
- El percentatge de dones que fan teletreball sobre el total de dones és superior en tots els anys al percentatge d'homes que fan teletreball sobre el total d'homes. Això no obstant, la diferència s'ha reduït considerablement els dos darrers anys (d'una diferència del 75,1% a l'any 2016 hem passat a una del 23,61% a l'any 2019).
- El teletreball està augmentant més entre la plantilla masculina que la femenina. Així, el percentatge de dones en teletreball ha passat d'un 1,58% l'any 2016 a un 1,96% l'any 2019, el que suposa un **increment del 24%**. En canvi, el percentatge d'homes en teletreball ha passat d'un 0,90 % l'any 2016, a un 1,59 % l'any 2019, el que suposa un **increment del 76,67 %**.

El càlcul «diferència de les dones en teletreball sobre els homes en teletreball» el podem definir com la diferència expressada en % entre el percentatge de dones en teletreball sobre el percentatge d'homes en teletreball, d'acord amb la següent fórmula:

$$(\% \text{ teletreball dones} - \% \text{ teletreball homes}) \times 100 / \% \text{ teletreball homes}$$

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 fer prevaler la productivitat enfront de la disponibilitat plena i el treball presencial.

Òrgan responsable: Comissió Tècnica

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|--------------------|-------------|-------------|
| X | | |

Amb data 29 de març de 2017 el Departament de Coordinació i Modernització va emetre un informe en el qual va fer l'anàlisi de les conclusions i propostes derivades de l'estudi del Decret 36/2013, el qual es va debatre en la sessió de la Comissió tècnica de dia 6 d'abril de 2017.

Les conclusions d'aquest informe varen ser les següents:

- Proposta de modificació de l'article 7.2 del Decret 36/2013, relatiu als criteris preferents d'autorització per incrementar les persones que puguin accedir a aquesta modalitat de treball, quan hagi diverses persones de la mateixa unitat de treball que vulguin prestar serveis mitjançant teletreball i que acreditin la necessitat de conciliació de la vida familiar i personal amb la laboral.
- Proposta de modificació de l'article 7.2 del Decret 36/2013, en el sentit que siguin les ordres de funcions les que s'assenyalin els llocs de feina susceptibles de teletreball, o bé incloure aquesta circumstància en les relacions de llocs de treball de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i en la dels seus organismes inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquesta norma.
- Proposta d'introduir en el Decret 36/2013 la possibilitat d'un canvi d'unitat administrativa a les persones sol·licitants de teletreball en el cas que això no sigui possible, atès que es tracta de llocs base dependents de la persona titular d'una conselleria, i que en la unitat en la qual presta els seus serveis no és possible accedir a aquesta modalitat, quan la seva sol·licitud es fonamenti en la conciliació de la vida professional, personal i familiar.

En la sessió de dia 6 d'abril de 2017, la Comissió Tècnica va aprovar fer un escrit a la Comissió de Teletreball amb les propostes realitzades en l'informe del Departament de Coordinació i Modernització, emès el dia 29 de març de 2017, el qual es va remetre al director general de Funció Pública i Administracions Públiques i president d'aquesta comissió, el dia 25 d'abril de 2017, per tal que valoressin l'assumpte i prenguessin les decisions que estimessin més oportunes.

| | | |
|--|-------------|-------------|
| <i>Acció 3.1.1.3 Modificar l'RLT per identificar els llocs de feina que són susceptibles d'ocupar-se mitjançant teletreball.</i> | | |
| Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Tal com s'ha exposat anteriorment, en relació amb l'acció 3.1.1.2, en l'informe del Departament de Coordinació i Modernització de 29 de març de 2017 es va proposar, com a mesura per incrementar el teletreball, la modificació de l'article 7.2 del Decret 36/2013, en el sentit que siguin les ordres de funcions les que assenyalin els llocs de feina susceptibles de teletreball, en lloc de modificar l'RLT. Aquest informe es va traslladar a la Comissió de Teletreball el 25 d'abril de 2017.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>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 comunitat autònoma de les Illes Balears i altres propostes de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla.</i> | | |
| Òrgan responsable: Inspecció de Serveis | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

L'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017 va ratificar l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 23 de juny de 2017 sobre condicions de treball, vacances, permisos, llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari representat en la Mesa Sectorial de Serveis Generals (BOIB núm. 86, de 15 de juliol).



Per donar més força jurídica i estabilitat a les mesures contingudes a l'Acord, aquest es va tramitar en la forma de Decret. Així, el 31 de gener de 2020, es va aprovar el Decret 7/2020, pel qual es regulen els permisos, les llicències, les vacances i altres mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Amb l'aprovació d'aquest Decret, es deixa sense efectes l'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017. S'aprofita la seva aprovació per incorporar-hi les novetats introduïdes per la normativa bàsica estatal en matèria de permís per lactància d'un fill o una filla de menys de dotze mesos; permís per naixement per a la mare biològica; permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent; permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla, i permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària. A més, cal afegir que aquest decret ha introduït un títol relatiu a la competència i el procediment per a la concessió de permisos, llicències, vacances i flexibilitat horària, que no es recollia a l'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017.

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

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|--------------------|-------------|-------------|
| X | | |

La difusió de les mesures de conciliació, retribuïdes i no retribuïdes, aprovades per l'Acord de Consell de Govern de 14 de juliol de 2017 (BOIB núm. 86, de 15 de juliol) es va realitzar mitjançant la introducció d'un apartat amb la informació dels drets retribuïts derivats de la conciliació en el microlloc del Pla d'Igualtat el dia 13 de setembre de 2017 i el dia 14 de setembre de 2017 es va enviar un correu al personal de serveis generals en el qual s'informava d'aquesta publicació.

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.

Òrgan responsable: EBAP

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|--------------------|-------------|-------------|
| X | | |

D'acord amb les dades facilitades per l'EBAP dels anys 2015 a 2019, es comprova que hi ha hagut un augment en l'oferta de formació en línia (de 48 a 146 cursos) i semipresencials (de 40 a 54) mentre que en formació presencial s'ha reduït l'oferta entre els anys 2015 i 2017 (de 190 a 103), si bé és cert que als anys 2018 i 2019 aquesta ha augmentat considerablement (230 i 443, respectivament). Aquest augment ha estat ocasionat pels cursos presencials en horari de matí d'entrevistes d'avaluació 360°.

De l'anàlisi de les dades, es detecta que el gruix d'accions formatives del pla Sectorial realitzades en horari d'horabaixa corresponen a les accions formatives realitzades per l'Ib-Salut per al personal estatutari no sanitari que treballa per torns. Això vol dir que, quan l'activitat formativa es desenvolupa l'horabaixa, no sempre significa que s'imparteix fora de l'horari laboral dels destinataris.

| Any | Formació presencial | Formació en línia | Formació semipresencial |
|------------|---|--------------------------|--------------------------------|
| 2015 | 190 54 pel matí 135 horabaixes | 48 | 40 |
| 2016 | 103 77 pel matí 26 horabaixes | 79 | 42 |
| 2017 | 121 85 pel matí 36 horabaixes | 100 | 43 |
| 2018 | 230 206 pel matí 24 els horabaixes | 70 | 41 |
| 2019 | 443 193 pel matí 250 els horabaixes | 146 | 54 |



Pel que fa l'oferta formativa de l'EBAP a través de l'autoformació, més que de cursos o accions formatives, parlem de materials a disposició del personal, i de convocatòries de certificació de coneixements. Així, a l'any 2016 hi va haver 3 materials disponibles per a l'autoaprenentatge, 5 a l'any 2017, 7 a l'any 2018, i 9 al 2019, per la qual cosa hi ha hagut un augment constant durant aquest període. Les convocatòries de certificació de coneixements (PCC) d'aquests materials han estat 24 durant l'any 2016, 11 durant l'any 2017, 47 durant l'any 2018 i 58 durant l'any 2019.

| Material d'autoaprenentatge | Convocatòries | |
|---|----------------------|----------|
| | | |
| 2016 | Juny | Desembre |
| Gestió eficaç del temps | 4 | 4 |
| Gestió eficaç de reunions | 4 | 4 |
| Procediment d'elaboració de les disposicions administratives de caràcter general | 4 | 4 |
| 2017 | Novembre | |
| Igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere | 5 | |
| Les noves lleis de règim jurídic del sector públic i del procediment administratiu comú | 6 | |
| 2018 | Juny | Novembre |
| Gestió eficaç del temps | 7 | - |
| Igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere | 8 | 5 |
| Les noves lleis de règim jurídic del sector públic i del procediment administratiu comú | 2 | - |
| Gestió eficaç de reunions | 4 | - |
| Les noves lleis de règim jurídic del sector públic i del procediment administratiu comú | 8 | 6 |
| La Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic. Aspectes claus per a la seva aplicació | - | 7 |

| | 2019 | | | |
|---|------|------|--------|-----------|
| | març | juny | juliol | No-vembre |
| Gestió eficaç de reunions | 5 | - | - | - |
| Gestió eficaç del temps | 5 | - | - | 5 |
| La Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic. Aspectes claus per a la seva aplicació | 7 | 1 | 7 | - |
| Les noves lleis de règim jurídic del sector públic i del procediment administratiu comú | 6 | - | - | - |
| Igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere | - | 1 | 6 | - |
| Processador de textos LibreOffice (nivell inicial) | - | 8 | 2 | 5 |

| | Any | Alumnes presencials | Vídeoconferència | Alumnes en línia | Alumnes semi-presencials | Participants a proves d'autoformació |
|------------------|------|---------------------|------------------|------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| F. general | 2016 | 433 | -- | 525 | 696 | -- |
| F. sectorial | | 1055 | 511 | 73 | 42 | -- |
| F. directius | | -- | -- | 168 | -- | -- |
| Pla autoformació | | -- | -- | -- | -- | 242 |
| F. general | 2017 | 491 | -- | 974 | 753 | -- |
| F. sectorial | | 1434 | 440 | 27 | 39 | -- |
| F. directius | | -- | -- | 76 | 326 | -- |
| Pla autoformació | | -- | -- | -- | -- | 105 |
| F. general | 2018 | 703 | -- | 4911 | 754 | -- |
| F. | | 2032 | 598 | 181 | 43 | -- |

| | | | | | | |
|------------------|------|------|-----|------|-----|-----|
| sectorial | | | | | | |
| F. directius | | 216 | -- | 66 | 45 | -- |
| Pla autoformació | | -- | -- | -- | -- | 271 |
| F. general | 2019 | 377 | 0 | 1442 | 739 | -- |
| F. sectorial | | 2343 | 582 | 435 | 86 | -- |
| F. directius | | | | | | -- |
| Pla autoformació | | 144 | 0 | 73 | 78 | 427 |

Acció 3.1.1.7.R. Fer propostes per modificar la base de dades de recursos humans segons els resultats de l'estudi efectuat en l'acció 1.3.1.2.

Òrgan responsable: EBAP

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| | | X |

Aquesta acció es va reformular. Anteriorment, l'enunciat era «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». Els motius pels quals es va reformular s'exposen a continuació.

L'EBAP, en la sessió de 14 d'octubre de 2016 de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, va manifestar que, abans de tramitar la modificació de les instruccions corresponents, s'havia de traslladar als caps d'estudis perquè fessin les aportacions que estimessin oportunes.

Aquesta acció s'ha d'analitzar tenint en compte també la 1.3.1.2. Com ja s'ha indicat, la majoria de les sol·licituds dels destinataris de les accions formatives es fan a través del Portal de Serveis al Personal perquè la majoria tenen usuari de



l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Això suposa que no es demana cap dada personal.

Tal com ja s'ha explicat en relació amb l'acció 1.3.1.2, amb el sistema actual de sol·licitud de cursos, la modificació per incloure la dada de càrregues familiars dins el Portal de Serveis al Personal, suposaria:

1. Canviar la facilitat aconseguida per aquest tràmit (només es pitja el botó "+"). Això suposaria, a més, la modificació del Portal de Serveis al personal dependent de la Direcció General de Modernització i Administració Digital.
2. Definir prèviament allò que la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques entén per càrregues familiars.
3. Haver de demanar per a tots els cursos, sense distinció de modalitat, una declaració voluntària als sol·licitants en relació amb aquest aspecte.
4. Crear un sistema de comprovació de veracitat de les dades de càrregues familiars declarades, la qual cosa no és competència de l'EBAP. Atès que aquesta verificació s'hauria de fer de manera digital, suposaria la modificació d'aspectes programàtics relacionats amb l'aplicació de Recursos Humans lligades amb el Registre de Personal.
5. Modificar el sistema d'aplicació dels criteris de selecció d'alumnes.

Es recorda que si es modifica la sol·licitud d'accions formatives per via externa, no lligada al Portal de Serveis al Personal, el personal que sol·licita les accions formatives a través d'aquesta sol·licitud externa no és personal inclòs en l'àmbit d'actuació del Pla d'Igualtat del personal del serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, perquè només és el de la Universitat, el personal de l'Administració local i voluntaris de protecció civil. Per tant, no té cap sentit fer-ho.

En tot cas, si les dades comprovables en relació amb les càrregues familiars, en un hipotètic cas que Funció Pública i Administracions Públiques ho habiliti, són les que consten en el programa de Recursos Humans (actualment no definides i només relacionades amb les dades d'IRPF), i aquest no inclou un gran nombre de col·lectius destinataris de les nostres accions formatives (Administració local, Universitat, IbSalut o voluntaris de protecció civil, per exemple). Per tant, si des de la Direcció General competent en matèria de funció pública es permet visibilitzar aquesta dada per poder incloure-la com a criteri de selecció d'alumnes, només es podria aplicar al personal inclòs en el programa esmentat i no a tots els col·lectius destinataris de les accions formatives de l'Escola. S'ha de recordar que el personal de l'IbSalut i el del sector públic instrumental, atès el fet que tenen usuari de la

CAIB, poden efectuar les sol·licituds d'accions formatives a través del Portal de Serveis al personal.

Tot això és igualment aplicable a la informació en relació amb el municipi en el qual es resideix, si bé s'afegeix en aquest cas que no es pot disposar de dades de quilòmetres de distància respecte a Palma. A més, l'Escola fa la reflexió de la utilitat d'aquesta dada, en cap cas comprovable, si la major part del personal que acudeix a les accions formatives presencials ho fa des del seu centre de treball, no de residència.

En tot cas, els casos d'empat, tal com ja s'ha comentat en relació amb l'acció 1.3.1.2, són mínims perquè hi ha una multiplicitat de criteris en la selecció i un d'ells sempre és la data de registre de la sol·licitud, per la qual cosa el sistema permet tenir en compte, fins i tot, el segon en què s'ha realitzat.

L'EBAP, després d'aquesta anàlisi en profunditat realitzada en relació amb aquesta acció, considera que no és possible aplicar-la en les condicions i amb els recursos actuals. En el cas que, malgrat tot, es vulgui dur a terme, la inversió en recursos no seria en cap cas eficient (dedicació del diferent personal implicat; modificacions tècniques del programa de Recursos Humans relacionades amb el Registre de Personal i, com a mínim, la gestió de cursos de l'EBAP; modificació del Portal de Serveis al Personal, etcètera), sobretot tenint en compte que s'aplicaria en un mínim de casos.

L'EBAP fa un tractament intens de les càrregues familiars a través dels seus múltiples esforços en les accions previstes en el desenvolupament de l'acció 3.1.1.6.

| | | |
|--|-------------|-------------|
| <i>Acció 3.1.1.8 Fomentar la utilització de la videoconferència.</i> | | |
| Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

La Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, en la sessió 14 d'octubre de 2016, va acordar que en el microlloc del Pla d'Igualtat es publicàs el llistat de les instal·lacions de videoconferència existents, acord que es va materialitzar el dia 17 de maig de 2017.

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 del TREBEP.

Òrgan responsable: Inspecció de Serveis

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

El Servei de Règim Jurídic de la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques va tramitar un projecte de decret, en el qual s'inclou la regulació d'aquest permís.

Així, es va aprovar el Decret 7/2020, de 31 de gener, pel qual es regulen els permisos, les llicències, les vacances i altres mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

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

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

Per Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017 es va ratificar l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 23 de juny de 2017 sobre condicions de treball, vacances, permisos, llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari representat en la Mesa sectorial de serveis generals (BOIB núm. 86, de 15 de juliol). Aquest Acord inclou dues mesures favorables per tal que els empleats i empleades pugin assumir les obligacions de cura de les persones dependents o per poder fer front a les tasques de la llar i a les responsabilitats familiars. La primera fa referència al permís per part: les dues darreres setmanes únicament les pot gaudir l'altre progenitor; i la segona mesura preveu la mateixa mesura aplicada al permís per adopció o acolliment preadoptiu o permanent simple. S'ha de dir, no obstant això, que aquestes mesures no constitueixen drets de nova configuració, atès que ja estaven previstes en l'anterior Acord sobre mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.

El que sí és una novetat, és el permís de paternitat de l'article 49 c del TREBEP, el qual vigeix des de l'1 d'abril de 2019. Aquest permís s'ha ampliat de 15 dies a 16 setmanes i pot gaudir-ho el pare o l'altre progenitor diferent de la mare biològica

a partir de la data de naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest permís també està previst en l'article 55 de la Llei 11/2016.

Objectiu 3.2. Promoure la corresponsabilitat familiar

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

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>Acció 3.2.1.1 Fer una campanya de comunicació interna per informar els homes i sensibilitzar-los 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.</i> | | |
| Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

En data de 18 d'abril de 2019, es va enviar un missatge electrònic a tot el personal de serveis generals, a través de les persones responsables d'igualtat, mitjançant el qual s'informava dels beneficis que comporta el fet de viure amb corresponsabilitat les seves relacions de parella i familiars. Aquests beneficis formen part del Decàleg per als homes europeus, producte del projecte transnacional All Together i són els següents:

1. Més temps per compartir amb la teva parella. Gaudeix d'una vida en parella de més qualitat, disposa de més temps per compartir junts.
2. Augmentarà el teu benestar personal i social. Estàs preparat per compartir més temps a casa i col·laborar amb qui vols? Sent un home igualitari seràs més feliç, i la teva parella disposarà de més temps per dedicar-lo a les activitats que desitgi.
3. Millorarà la teva complicitat amb la teva parella. Tindràs més llibertat i autonomia per a la comprensió mútua, i relacions més satisfactòries i agradables. Tindràs una millor vida sexual i emocional.
4. Gaudiràs i coneixeràs millor els teus fills i filles. No te perdís una de les coses més importants en la vida: participar en la criança dels teus fills i

filles i veure'ls créixer. Augmenta el teu benestar i autoestima i el dels teus fills i filles compartint més temps.

5. Aprèn noves competències i habilitats. Alguna vegada t'has preguntat per què és habitual que les dones s'organitzin i compaginin millor la seva vida familiar, personal, i laboral? Tot canvi ens dona una oportunitat d'aprendre coses útils i millorar les nostres condicions de vida.

6. Comparteix la càrrega de ser el suport de la família. Una llar que disposi de dues fonts d'ingressos serà més confortable i menys estressant que aquell en el qual només l'home és el suport econòmic de la família: comparteix les responsabilitats econòmiques.

7. Sigues independent coneixent per tu mateix com compaginar la cura dels nens o nenes i les tasques domèstiques. La teva autonomia no només ha de ser econòmica i professional, sinó a més domèstica. Assegura't que estàs vivint amb la teva parella per decisió pròpia i no només perquè necessites algú que et realitzi les feines domèstiques que tu hauries de fer.

8. Aprèn com cuidar-te millor a tu mateix aprenent a cuidar la teva família. Si aprens a cuidar-te de tu mateix i dels teus éssers estimats, viuràs millor i més temps, augmentant els teus hàbits saludables.

9. Assumeix les teves responsabilitats i sigues coherent amb els teus valors d'igualtat. Creus en la llibertat i la justícia? Posa en pràctica aquests valors a casa.

10. Converteix-te en un bon exemple: posa el teu gra de sorra en la construcció d'una societat més justa. Converteix-te en un model per als teus fills i filles. Ajuda que la següent generació s'alliberi d'estereotips passats de moda. Amb el teu exemple establiràs les bases d'una ciutadania responsable.

Acció 3.2.1.2 Programar accions formatives sobre gestió del temps i corresponsabilitat, com a eines per a una conciliació millor de la vida personal, familiar i laboral.

Òrgan responsable: EBAP

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

S'han realitzat els tallers sobre corresponsabilitat següents:

| Nom curs | Hores | Mod. | Professorat | Dates impartició | Nombre alumnes certificats |
|--|-------|------------|--------------------|------------------------|-----------------------------------|
| Taller de Corresponsabilitat en l'àmbit familiar | 10 | Presencial | Joanna Blahopoulou | 3/6/2019 al 4/6/2019 | Total: 18 Homes:2 Dones: 16 |
| Taller de Corresponsabilitat en l'àmbit familiar | 10 | Presencial | Joanna Blahopoulou | 16/9/2019 al 17/9/2019 | Total: 18 Homes:2 Dones: 16 |

Acció 3.2.1.3 Elaborar i editar un manual de bones pràctiques en l'ús del temps per afavorir la corresponsabilitat.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

Durant el mes de novembre de 2018, la Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques va editar el Manual de Corresponsabilitat, redactat per la Dra. Joanna Blahopoulou. Aquest manual està penjat en el microlloc del Pla d'Igualtat i s'ha difós la seva publicació entre tot el personal.

EIX 4: IMATGE I LLENGUATGE IGUALITARI

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.

Òrgan responsable: EBAP

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

Pel que fa a l'acció 4.1.1.1, si el personal de l'EBAP fa la revisió lingüística dels materials didàctics —hi ha materials que, per manca de temps o altres causes, no es revisa—, s'aplica, des del punt de vista lingüístic, la *Guia per a un llenguatge i imatge no sexistes*, aprovada per la Instrucció conjunta 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, i els criteris que marca el *Llibre d'estil*.

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.

Òrgan responsable: EBAP

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

L'acció està realitzada: l'EBAP inclou, en la revisió de les Instruccions del professorat, entre les funcions del professorat: "Tenir en compte la perspectiva de

gènere en el desenvolupament de l'activitat docent. En aquest sentit, el docent haurà d'aplicar la *Guia per a un llenguatge i imatge no sexistes* en l'elaboració dels materials i en la impartició de les accions formatives."

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>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.</i> | | |
| Òrgan responsable: EBAP | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

L'EBAP actualment disposa d'un assessor lingüístic adscrit a la Prefectura d'Estudis III, el qual revisa el material propi, encarregat per l'EBAP, i una petita part del que lliura el personal docent, i sempre amb aquesta perspectiva de gènere.

Més endavant, si disposa de més mitjans, es revisarà una mostra aleatòria. Fins que això es pugui fer, l'EBAP es compromet a lliurar a tot el personal docent de l'Escola la *Guia de llenguatge i imatge no sexistes* perquè la tinguin en compte a l'hora d'elaborar-ne el material, tal com estableixen les Instruccions del professorat. Així mateix, els docents firmen una declaració en la qual fan constar l'aplicació d'aquest extrem.

Mesura 4.1.2. Accions de difusió de la *Guia per a una comunicació no sexista* en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>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.</i> | | |
| Òrgan responsable: Comissió Tècnica | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Aquesta actuació s'ha dut a terme dins el Pla de difusió, a través de les persones responsables d'Igualtat, el 26 d'abril de 2017, mitjançant l'enviament d'un correu al personal, en el qual se'ls sol·licitava que fessin arribar la guia, en format electrònic o en paper, a tot el personal i que demanessin que se'n fes ús.

Acció 4.1.2.2 Dur a terme accions de difusió de la Guia per a una comunicació no sexista, en les quals s'han d'incloure els càrrecs de confiança i els caps de gabinet i de premsa.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

El 4 de maig de 2017 es va enviar directament un correu als càrrecs de confiança i als caps de gabinet i de premsa mitjançant el qual se'ls adjuntava l'enllaç a la *Guia per a una comunicació no sexista*, amb l'objectiu que la fessin servir en les seves comunicacions i així promoure'n l'ús.

Pel que fa a la resta de personal, el 28 d'agost de 2017 es va trametre un correu a les persones responsables d'igualtat de les conselleries perquè enviassin als directors generals i als secretaris generals un correu amb l'enllaç a la *Guia* per promoure'n la utilització.

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

Òrgan responsable: Comissió de Seguiment

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

Com antecedent d'aquesta acció, el dia 22 d'octubre de 2015 es va adreçar un escrit a la Sra. Francesca Hernández Terrassa, coordinadora del grup de treball responsable de la revisió de la segona edició del *Llibre d'estil*, perquè s'hi incloguin les recomanacions de llenguatge igualitari.

Ja dins el període d'execució del II Pla, se li varen enviar diversos correus per realitzar el seguiment d'aquesta revisió. En el mes de novembre 2017 vàrem parlar amb la senyora Hernández i ens va comentar l'existència d'un compromís per tenir la revisió acabada en el mes de juny de 2018 i la publicació en el segon semestre de 2018.

Finalment, l'actualització del Llibre d'estil va ser publicada en la Intranet el 26 d'abril de 2019. El llibre inclou un epígraf en el qual s'exposa el posicionament adoptat sobre la no-discriminació per raó de sexe aplicada al llenguatge.

Mesura 4.1.3. Accions formatives de llenguatge no sexista.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>Acció 4.1.3.1 Obrir una línia de formació mitjançant la modalitat d'autoformació per poder formar més persones en llenguatge no sexista.</i> | | |
| Òrgan responsable: EBAP | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

El dia 26 d'agost de 2016 es va publicar a la Intranet el material del curs Llenguatge igualitari en l'Espai Formació Oberta de l'EBAP.

EIX 5: SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ

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 per 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.

Òrgan responsable: SPRL

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

L'SPRL va programar dues accions l'any 2017 en els plans de formació de l'any esmentat, a les quals varen assistir 11 dones i 6 homes.

També el Servei de Prevenció de Riscs Laborals ha realitzat formació sobre el Protocol per a la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i per prevenir l'assetjament. Així, per anys, s'han format un total de 88 persones, 64 l'any 2016, i 24 l'any 2017. Per sexe, s'han format 60 dones i 28 homes.

Durant l'any 2019, l'SPRL ha ampliat l'oferta a Inca i Manacor. Per al 2020 tenen previst continuar amb aquesta oferta. No poden garantir la formació a Menorca per manca de personal tècnic del Servei de Prevenció i, pel que fa a Eivissa, s'intentarà dur-la a terme.

En el passat mes de novembre de 2019, dins els projectes finançats a càrrec del Pacte d'Estat en matèria de violència de gènere es va realitzar el curs d'assessoria confidencial, en modalitat semipresencial, de 40 hores de durada. La figura de l'assessoria confidencial apareix regulada al 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, aprovat per Resolució del conseller d'Administracions Públiques de 4 de febrer de 2015 (BOIB núm. 21, de 12 de febrer).

Els resultats han estat els següents:

| | |
|---|--|
| Persones admeses: 17 (100 %) | Obtenen certificat aprofitament: 17 (100 %) |
| Dones: 13 (76%) | |
| Homes: 4 (24%) | |

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.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

Durant el mes de maig de 2019, es va incloure aquest protocol dins l'Espai EBAP d'acollida als nouvinguts. Per la seva banda, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals també ha inclòs el protocol dins el seu manual d'acollida.

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.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|-------------|-------------|-------------|
| X | | |

La difusió del protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual per mitjans electrònics es va realitzar el dia 13 de març de 2017, mitjançant l'enviament d'un correu massiu, a través de les persones responsables d'igualtat de les conselleries i organismes amb personal de serveis generals, per difondre el protocol penjat en el microlloc del Pla d'Igualtat.

La difusió per mitjans no electrònics es va fer el dia 27 de novembre de 2017. Es varen enviar un total de 1000 exemplars del fullet, dissenyat per l'IDI i imprès pel Servei de Reprografia de la Conselleria de Presidència, a totes les conselleries i organismes amb personal de l'àmbit d'aplicació del Pla.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>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, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.</i> | | |
| Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Segons l'acord adoptat en la sessió de 26 d'octubre de 2017 de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat aquesta actuació ha modificat la seva redacció, per incloure que aquest codi de bones pràctiques contengui també la prevenció de l'assetjament per raons d'identitat o expressió de gènere.

Dins el projectes finançats amb càrrec als fons del Pacte d'Estat en matèria de violència de gènere, es varen imprimir 4.500 calendaris de sobretaula. Aquests calendaris varen ser maquetats per l'Institut d'Innovació Empresarial de les Illes Balears (IDI). En aquests, s'hi reproduïx el *Decàleg de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere*. Els esmentats calendaris es varen repartir entre el personal de serveis generals pels sindicats representats a la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat entre novembre i desembre de 2019. Ja dins l'any 2020, està previst donar més difusió a aquest decàleg, mitjançant la impressió i repartiment de cartells entre les distintes conselleries i organismes de l'Administració de la CAIB.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>Acció 5.1.1.5 Redactar una declaració que puguin signar els empleats i les empleades compromesos amb la defensa d'un clima laboral digne i respectuós amb totes les persones i que ofereixi pautes per comportar-se.</i> | | |
| Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |



En data 4 d'abril de 2018 es va enviar un correu electrònic a les persones responsables d'igualtat perquè fessin la difusió d'un formulari amb un compromís per a la defensa d'un clima laboral digne i respectuós amb totes les persones i demanassin l'adhesió de les persones interessades a aquest compromís. El nombre total de persones que és varen adherir va ser de 568, la qual cosa va suposar un percentatge de l'11,92 % sobre el total de la plantilla de l'any 2018.

A més, el 14 de novembre de 2019 es va posar en marxa la campanya «Espai lliure d'assetjament». Mitjançant els responsables d'igualtat, es va remetre un formulari de Google Drive al personal de serveis generals per si estaven interessats en comprometre's amb les conductes del *Decàleg de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere*. En aquesta ocasió, 442 persones s'hi varen adherir (9,13% sobre la plantilla de 2019). El compromís amb el Decàleg va lligat amb la difusió del logo «Espai lliure d'assetjament» (vegeu acció 5.1.1.7).

Acció 5.1.1.6 Informar tot el personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de les accions de rebuig contra la violència masclista dutes a terme a les Illes Balears i convidar-los a participar-hi.

Òrgan responsable: IBdona

Execució de l'acció:

| Finalitzada | En execució | No iniciada |
|--------------------|-------------|-------------|
| X | | |

Aquesta acció s'executa amb l'enviament mitjançant les persones responsables d'igualtat i utilitzant el microlloc del Pla d'Igualtat, ja que s'han considerat els mitjans més àgils per fer-ho.

A més, per part de l'IBDona es va sol·licitar poder comunicar, mitjançant l'enviament d'un correu electrònic massiu a tot el personal, les accions de rebuig contra la violència masclista, ja que entenen que és la manera més ràpida i segura perquè la informació arribi a tothom. Això no obstant, aquesta opció no va resultar tècnicament possible i, atès que per part de la Conselleria de Presidència ja es comunica a totes les conselleries les accions de rebuig per difusió al personal, ja no es repeteix la comunicació.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>Acció 5.1.1.7 Dissenyar un logotip que signifiqui "espai lliure d'assetjament" i dur a terme una campanya per promocionar-lo i per informar sobre les conductes constitutives d'assetjament.</i> | | |
| Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

El disseny del logo es va encarregar a Toni Salom Caldès i es va triar en la sessió de la Comissió Tècnica de seguiment del Pla d'Igualtat de data 26 d'octubre de 2017.

Posteriorment es varen imprimir 750 cartells amb el logotip per repartir-los entre les diferents conselleries i organismes de l'àmbit d'aplicació del Pla.

El 19 de març de 2018 la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques va fer la presentació pública del logotip dins el programa d'actes del Govern amb motiu de la celebració del Dia Internacional de la Dona.

A més, el 14 de novembre de 2019 es va posar en marxa la campanya «Espai lliure d'assetjament». Mitjançant els responsables d'igualtat, es va remetre un formulari de Google Drive al personal de serveis generals per si estaven interessats en comprometre's amb les conductes del *Decàleg de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere*. Un total de 442 persones es varen comprometre.

El compromís amb les conductes que inclou el Decàleg va lligat amb l'obtenció del logo per penjar en l'espai de treball, per la qual cosa durant el mes de gener de 2020, una vegada finalitzada la campanya, s'han repartit logos entre les distintes conselleries i organismes.

| | | |
|--|-------------|-------------|
| <i>Acció 5.1.1.8 Fer periòdicament una simulació d'aplicació del Protocol per avaluar-ne l'efectivitat i fer-hi ajusts o millores, si cal.</i> | | |
| Òrgan responsable: Comissió Tècnica | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

La Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat va acordar, en la sessió d'1 de desembre de 2016, dur a terme la primera simulació durant el primer trimestre de 2017.

No obstant això, abans de fer la simulació ens va arribar una denúncia per assetjament, per la qual cosa ja no es va dur a terme la simulació prevista.

Amb posterioritat, han arribat altres denúncies (una en el mes d'abril de 2018 i l'altra en el mes de juliol de 2019), per la qual cosa tampoc no ha estat necessari fer aquesta simulació.

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.

| | | |
|--|-------------|-------------|
| <i>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.</i> | | |
| Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Es va revisar el Protocol per adaptar-lo a la Llei 11/2016 i es va modificar mitjançant la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 20 d'abril de 2017 (BOIB núm. 61, de 18 de maig).

Les modificacions introduïdes són les següents:

- S'ha inclòs la definició de violència masclista (que estableix l'article 65 de la Llei 11/2016) en el punt primer del Protocol "Introducció").
- S'ha modificat el punt 5.1.2 del Protocol, per afegir els mitjans de prova qualificats per identificar les situacions de violència masclista que estableix l'article 78 de la Llei 11/2016.

| | | |
|--|-------------|-------------|
| <i>Acció 5.2.1.2 Difondre el Protocol de Mobilitat per Motiu de Violència de Gènere entre el personal.</i> | | |
| Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

En data 22 de maig de 2017 es va enviar un correu a tot el personal, a través de les persones responsables d'Igualtat, amb informació sobre el Protocol i un enllaç a l'apartat corresponent del microlloc del Pla d'Igualtat.

El 27 de febrer de 2018 es va enviar un formulari al personal perquè indicassin si tenien coneixement del protocol, a la vegada que facilitaven un enllaç per accedir al seu contingut a través del microlloc del Pla. Aquest formulari l'han respost un total de 854 persones, de les quals 462 han indicat que coneixen el Protocol, dada que suposa un 54,1 %.

EIX 6: MESURES INSTRUMENTALS COMPLEMENTÀRIES

Objectiu 6.1. Millorar la coordinació amb els responsables d'igualtat de les conselleries i els 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

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>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.</i> | | |
| Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Pel que fa a la Comissió Tècnica, s'han convocat reunions periòdiques cada mes i mig o cada dos mesos, durant l'any 2017, per dinamitzar l'execució i el seguiment del Pla.

D'aquesta manera la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat s'ha reunit en les sessions de 29 de setembre de 2016, 14 d'octubre de 2016, 6 d'abril de 2017, 29 de juny de 2017 i 26 d'octubre de 2017.

Pel que fa a les persones responsables d'Igualtat, es va convocar una reunió el 31 de gener de 2017 en la qual es va presentar el nou Pla d'Igualtat i es va sol·licitar la seva col·laboració per difondre les actuacions del Pla, i es va establir el procediment per comunicar-nos. Entre els acords presos en la reunió esmentada es troben els següents:

- Es programarà formació específica en matèria d'Igualtat adreçada a les persones responsables d'Igualtat.
- Establiment d'un procediment per enviar correus massius al personal per difondre el Pla i el microlloc.
- Establiment de vies de comunicació i de distribució de materials, tenint en compte les persones que no disposen de correu electrònic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- Possibilitat d'assistir a sessions de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, atès l'interès manifestat per part seva.

- Informar sobre el procediment d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual o de discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual, per si algun empleat o empleada els demana informació.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>Acció 6.1.1.2 Crear un microlloc d'accés restringit per als membres de la Comissió Tècnica per penjar la documentació del Pla.</i> | | |
| Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

El 16 de març de 2017 es va crear una carpeta compartida per penjar les actes de la Comissió d'Igualtat i de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, les consultes rebudes en la bústia del Pla, la documentació d'accions formatives, els informes realitzats, les reunions mantingudes i els documents de seguiment de l'execució del Pla d'Igualtat.

| | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>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.</i> | | |
| Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització | | |
| Execució de l'acció: | | |
| Finalitzada | En execució | No iniciada |
| X | | |

Aquest procediment es va establir en la reunió de 31 de gener de 2017 amb les persones responsables d'Igualtat.

D'acord amb el que s'ha explicat a l'acció anterior, els membres de la Comissió Tècnica tenen accés a diversa informació que es troba a la carpeta compartida.

Pel que fa als responsables d'igualtat, se'ls remet informació per correu electrònic perquè, a la vegada, la remetin al conjunt del personal. D'altra banda, aquests responsables poden assistir, si ho desitgen, a les sessions ordinàries de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat. Concretament, les següents sessions han comptat amb qualche representant d'igualtat: 26 d'octubre de 2017,



G
O
I
B
/

22 de març de 2018 i 2 d'octubre de 2019. Finalment, destacar que dia 14 de novembre de 2019 es va mantenir una reunió amb les persones responsables d'igualtat per tractar aquests dos temes: Estat execució II Pla d'Igualtat i Campanya Logo «Espai Lliure d'assetjament».

4. Avaluació de l'impacte del Pla

Un cop plasmada en el punt anterior l'execució de les accions del Pla, tractarem en aquest punt de valorar el grau de consecució dels objectius, a través de l'estudi del grau d'assoliment dels indicadors formulats, la qual cosa també ens durà a valorar l'adequació de les actuacions plantejades en relació amb els objectius i l'impacte que ha tingut el Pla en l'Organització.

Els indicadors que hem utilitzat per mesurar la consecució dels objectius del Pla són els següents:

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

- Indicador 1.1.1. Percentatge de persones que han rebut formació en matèria d'igualtat..

- Indicador 1.1.2 Percentatge de criteris que s'han inclòs en les difusions realitzades.

Objectiu 1.2. Afavorir l'empoderament de les dones

- Indicador 1.2.1. Percentatge d'òrgans col·legiats amb presència equilibrada de dones i homes.

- Indicador 1.2.2. Percentatge de dones que ocupen llocs singularitzats de grau alt entre el personal funcionari de carrera del grup A1 del mateix sexe.

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

- Indicador 1.3.1. Percentatge de procediments de Funció Pública que inclouen la perspectiva de gènere.

- Indicador 1.3.2. Percentatge de nova normativa de Funció Pública que ha inclòs la perspectiva de gènere.



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

- *Indicador 2.1.1. Diferència entre els percentatges de dones i homes que aconseguixen un lloc de treball sobre el total de dones i homes admesos en un procés selectiu o de provisió respectivament.*

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

- *Indicador 2.2.1. Percentatge de desigualtats corregides sobre les desigualtats detectades.*

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

- *Indicador 3.1.1. Percentatge d'empleats i empleades que han pogut beneficiar-se d'actuacions que possibiliten la conciliació.*

Objectiu 3.2. Promoure la corresponsabilitat familiar.

- *Indicador 3.2.1. Percentatge d'empleats i empleades que han rebut el Manual sobre corresponsabilitat i que han sol·licitat el curs.*

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

- *Indicador 4.1.1. Percentatge de professorat que es valorat positivament pel que fa a l'adaptació del material del curs a un llenguatge no sexista.*

- *Indicador 4.1.2. Percentatge de persones que disposen de la Guia per a una comunicació i un llenguatge no sexista.*

- *Indicador 4.1.2. Percentatge de persones formades en comunicació i llenguatge igualitari.*

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.

- *Indicador 5.1.1. Percentatge de persones que han rebut informació i formació sobre el Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual.*

- *Indicador 5.1.2. Percentatge de persones que s'han compromès amb la defensa d'un clima laboral digne i respectuós.*

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

- Indicador 5.2.1. Valoració de l'efectivitat i agilitat del procediment per part de l'Institut Balear de la Dona.

- Indicador 5.2.2. Percentatge de persones que coneixen l'existència del Protocol de mobilitat administrativa per raó de violència de gènere.

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

- Indicador 6.1.1. Percentatge d'accions que no s'han realitzat per manca de coordinació entre les entitats responsables de l'execució del Pla.



| <i>Indicador 1.1.1. Percentatge de persones que han rebut formació en matèria d'igualtat</i> | | |
|--|--|---|
| Objectiu 1.1. | Potenciar la cultura organitzacional de la igualtat de gènere | |
| Responsables | Escola Balear d'Administracions Públiques | |
| Situació de partida | Entre 2014 i 2015 s'han format en igualtat a l'EBAP un 6,22 % del personal. | |
| Nivell per assolir 10 % | Data | Valor |
| | 2014 | 3,12 % 2,51 % dels homes i 3,42 % de les dones |
| Nivell assolit 16,72 % | 2015 | 5,71 % 4,42 % dels homes i 6,36 % de les dones |
| | 2016 | 7,29 % 5,23 % dels homes i 8,32 % de les dones |
| | 2017 | 10,09 % (8,09 % dels homes i 11,09 % de les dones) |
| | 2018 | 13,80 % (11,62 % dels homes i 14,88 % de les dones) |
| | 2019 | 16,72 % (12,96 % dels homes i 18,58 % de les dones) |
| Forma de calcular l'indicador | Nombre de dones que han fet cursos d'igualtat sobre el total de dones i nombre d'homes que els han fet sobre el total d'homes. El total de dones i el total d'homes es calculen sobre la plantilla mitjana dels anys 2014 a 2019. Segons aquesta mitjana, tenim un total de 4.498 homes i dones, dels quals 1.489 són homes i 3.009 són dones. | |
| Treballs previs | Cap | |
| Documentació relacionada | | |

| Observacions | | | |
|---|--------|--------|-------------------------|
| Formació en Igualtat | | | |
| Any | Homes | Dones | Total persones formades |
| 2014 | 37 | 101 | 138 |
| 2015 | 28 | 87 | 115 |
| 2016 | 12 | 58 | 70 |
| 2017 | 42 | 82 | 124 |
| 2018 | 52 | 112 | 164 |
| 2019 | 22 | 109 | 131 |
| Total per sexe | 193 | 559 | 752 |
| Percentatges | 12,96% | 18,58% | 16,72% |
| Total plantilla mitjana entre 2014 i 2019 | 1489 | 3009 | 4498 |



| <i>Indicador 1.1.2 Percentatge de criteris que s'han inclòs en les difusions realitzades</i> | | |
|---|--|--------------|
| Objectiu 1.1. | Potenciar la cultura organitzacional de la igualtat de gènere. | |
| Responsables | Departament de Coordinació i Modernització | |
| Situació de partida | Inexistent | |
| Nivell per assolir 100 % | Data | Valor |
| | 2017 | 100 % |
| Nivell assolit 100 % | | |
| Forma de calcular l'indicador | Nombre de criteris considerats sobre el total de criteris aprovats del Pla de Difusió. | |
| Treballs previs | Aprovació dels criteris i elaboració del registre d'actuacions del Pla. | |
| Documentació relacionada | | |
| Observacions | | |
| <p>Si bé no s'ha elaborat un document amb el Pla de Difusió, s'ha establert que sempre que hi hagi alguna novetat que afecti o estigui relacionada amb el Pla d'Igualtat, s'ha de fer una difusió massiva a través del correu electrònic corporatiu. Aquestes novetats poden fer referència a:</p> <ul style="list-style-type: none">– Novetats legislatives.– Modificació dels protocols aprovats.– Oferta formativa relacionada amb la igualtat de gènere.– Novetats en matèria de permisos per conciliació de la vida familiar, personal i laboral.– Notícies d'interès o iniciatives del Govern en matèria d'Igualtat.– Altres temàtiques relacionades. <p>Els criteris que s'han d'acomplir cada vegada que es faci una difusió són els següents:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Adjuntar l'enllaç al microlloc del Pla d'Igualtat per fomentar que es conegui i es visiti la pàgina web.2. Canalitzar totes les difusions a través de les persones responsables d'igualtat, ja que així els mantenim informats i les persones els identifiquen com a contactes en temes d'igualtat.3. Fer una difusió cada mes i mig o cada dos mesos, per donar a conèixer el contingut del pla i sensibilitzar el personal en la matèria.4. Enregistrar totes les accions de difusió que es duguin a terme en un document que permeti controlar l'acompliment d'aquests criteris. | | |

Així, el grau de compliment d'aquests 4 criteris ha estat el següent:

Criteri 1: sempre s'adjunta l'enllaç del microlloc, de forma que el compliment és del 100%.

Criteri 2: tots els correus electrònics de difusió s'han remès a les persones responsables d'igualtat perquè els reenviïn elles. Per tant, el grau de compliment és del 100%.

Criteri 3: la freqüència mitjana de realització de difusions està per sota dels dos mesos, així que el grau de compliment també és del 100 %.

Criteri 4: totes les difusions s'anoten a un document en format full de càlcul. El compliment d'aquest criteri és, per tant, del 100%.



| <i>Indicador 1.2.1. Percentatge d'òrgans col·legiats amb presència equilibrada de dones i homes</i> | | |
|---|---|--------------|
| Objectiu 1.2. | Afavorir l'empoderament de les dones | |
| Responsables | Departament de Coordinació i Modernització i responsables d'igualtat | |
| Situació de partida | No es disposa de dades | |
| Nivell per assolir 60 % | Data | Valor |
| | 2017 | 56,06 % |
| Nivell assolit 56,72 % | 2018 | 56,72 % |
| | 2019 | 56,72 % |
| Forma de calcular l'indicador | Percentatge d'òrgans col·legiats amb presència equilibrada de dones i homes (40/60) sobre el total d'òrgans estudiats pel que fa als membres no nats. | |
| Treballs previs | Recopilació del sexe dels membres no nats dels òrgans col·legiats més actius de cada conselleria o organisme de l'àmbit d'aplicació del Pla. | |
| Documentació relacionada | Elaboració d'un document resum amb estadístiques dels òrgans col·legiats. | |
| Observacions | | |
| Òrgans col·legiats amb presència equilibrada dels membres no nats | | |
| Sí paritat 40/60 | 38 | 56,72% |
| No paritat 40/60 | 29 | 43,28% |
| Total | 67 | 100% |
| Membres no nats dels òrgans col·legiats per sexe | | |
| Dones | 249 | 38,49% |
| Homes | 398 | 61,51% |
| Total | 647 | 100% |

| <i>Indicador 1.2.2. Percentatge de dones que ocupen llocs singularitzats de grau alt entre el personal funcionari de carrera del grup A1 del mateix sexe</i> | | |
|--|---|--------------|
| Objectiu 1.2 | Afavorir l'empoderament de les dones | |
| Responsables | Departament de Coordinació i Modernització | |
| Situació de partida | Dades 2015: dones 41,03 % i homes 39,95 % (Total dones A1: 390; total homes A1: 368) | |
| Nivell per assolir 50 % dones | Data | Valor |
| | 2015 | D: 41,03 % |
| Nivell mitjà assolit v 44,6 % dones | 2016 | D: 45,36 % |
| | 2017 | D: 45,03 % |
| | 2018 | D: 44,08 % |
| | 2019 | D: 44,07 % |
| Forma calcular indicador | Mitjana del percentatge de dones funcionàries de carrera A1 amb nivell 28 a 30 (sobre el total de dones funcionàries de carrera A1) de 2016 a 2019. | |
| Treballs previs | Anàlisi estadístic de la Base de Dades de Recursos Humans | |
| Documentació relacionada | | |
| Observacions | | |
| <p>Aquest indicador està clarament relacionat amb l'empoderament de la dona i la cultura organitzacional.</p> <p>El 2019 existeix un diferència de percentatge per sexe de 5,51 punts amb referència al grup A1 amb nivells 28, 29 i 30: el 44,07 % de les dones funcionàries de carrera davant el 49,58 % dels homes. Aquesta diferència s'ha incrementat en referència amb l'any 2017, en què era de només 2,7 punts percentuals. A l'any 2016 la diferència era en favor de les dones, en 3,6 punts percentuals.</p> <p>Proposta: seria interessant esbrinar quins factors han incidit en l'augment del percentatge d'homes i en la baixada del percentatge de dones en el 2017, 2018 i 2019 augmentant la diferència entre homes i dones, comparat amb 2016.</p> | | |



| | 2015 | | 2016 | | 2017 | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Dones | Homes | Dones | Homes | Dones | Homes |
| Total A1 | 390 | 368 | 388 | 352 | 382 | 337 |
| Nivell 28 | 112 | 108 | 123 | 108 | 124 | 120 |
| % nivell 28 | 28,72% | 29,35% | 31,70% | 30,68% | 32,46% | 35,61% |
| Nivell 29 | 19 | 10 | 20 | 9 | 16 | 9 |
| % nivell 29 | 4,87% | 2,72% | 5,15% | 2,56% | 4,19% | 2,67% |
| Nivell 30 | 29 | 29 | 33 | 30 | 32 | 32 |
| % nivell 30 | 7,44% | 7,88% | 8,51% | 8,52% | 8,38% | 9,50% |
| Total 28-30 | 160 | 147 | 176 | 147 | 172 | 161 |
| % 28-30 | 41,03% | 39,95% | 45,36% | 41,76% | 45,03% | 47,77% |

| | 2018 | | 2019 | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|
| | Dones | Homes | Dones | Homes |
| Total A1 | 397 | 349 | 413 | 357 |
| Nivell 28 | 127 | 130 | 133 | 133 |
| % nivell 28 | 31,99% | 37,25% | 32,20% | 37,25% |
| Nivell 29 | 15 | 10 | 15 | 11 |
| % nivell 29 | 3,78% | 2,87% | 3,63% | 3,08% |
| Nivell 30 | 33 | 34 | 34 | 33 |
| % nivell 30 | 8,31% | 9,74% | 8,23% | 9,24% |
| Total 28-30 | 175 | 174 | 182 | 177 |
| % 28-30 | 44,08% | 49,86% | 44,07% | 49,58% |

| <i>Indicador 1.3.1. Percentatge de procediments de Funció Pública que inclouen la perspectiva de gènere</i> | | |
|---|--|--|
| Objectiu 1.3 | Integrar la perspectiva de gènere en la normativa i en la gestió dels recursos humans | |
| Responsables | Departament de Coordinació i Modernització, Escola Balear d'Administració Pública i Servei de Prevenció Riscs Laborals | |
| Situació de partida | Inexistent | |
| Nivell per assolir 70 % | Data | Valor |
| | 2017 | 100 % dels procediments susceptibles d'incorporar la perspectiva de gènere |
| | 2018 | 92,11 % dels procediments susceptibles d'incorporar la perspectiva de gènere |
| | 2019 | 100 % dels procediments susceptibles d'incorporar la perspectiva de gènere |
| Nivell mitjà assolit 100 % | | |
| Forma de calcular l'indicador | Nombre de procediments que incorporen la perspectiva de gènere sobre el total de susceptibles d'incorporar-la. | |
| Treballs previs | Inventari sobre tots els procediments de recursos humans (DGFPAP, EBAP i SPRL) i informe sobre la situació de partida. | |
| Documentació relacionada | Inventari i anàlisi de tots el procediments de recursos humans. | |
| Observacions | | |
| Dels 73 procediments analitzats; 38 són susceptibles d'incorporar la perspectiva de gènere i 38 la tenen incorporada. (dades de l'EBAP, la DGFPAP i l'SPRL). | | |



| <i>Indicador 1.3.2. Percentatge de nova normativa de Funció Pública que ha inclòs la perspectiva de gènere</i> | | |
|--|--|--------------|
| Objectiu 1.3 | Integrar la perspectiva de gènere en la normativa i en la gestió dels recursos humans | |
| Responsables | Serveis Jurídics | |
| Situació de partida | 100 % (Decret 35/2014) | |
| Nivell per assolir 100 % | Data | Valor |
| | 2017 | 100 % |
| Nivell assolit 100 % | 2018 | 100 % |
| Forma de calcular l'indicador | Nombre de normes noves que inclouen la perspectiva de gènere sobre el total de normes aprovades de Funció Pública. | |
| Treballs previs | | |
| Documentació relacionada | Informes d'impacte de gènere. | |
| Observacions | | |
| <i>Detall de la normativa que ha inclòs la perspectiva de gènere:</i> | | |
| — <i>Decret 5/2017</i> , de 27 de gener, de la Comissió Interdepartamental de Retribucions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. | | |
| — <i>Decret 11/2017</i> , de 25 de març, d'exigència del coneixement de la llengua catalana en els procediments selectius d'accés a la funció pública i per ocupar llocs de treball de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. | | |
| — <i>Decret 12/2017</i> , de 31 de març, de modificació del Decret 12/2014, de 28 de febrer, pel qual es regulen la Comissió d'Igualtat i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals). | | |
| - Acord del Consell de Govern, de 14 de juliol de 2017, de condicions de treball, vacances, permisos i llicències i altres mesures de conciliació. | | |
| - Acord del Consell de Govern, de 10 de novembre de 2017, de modificació de l'acord del Consell de Govern de 22 de març de 2013, d'equivalència de formació determinada amb requisit d'experiència. | | |



- Acord del Consell de Govern, de 17 de novembre de 2017, del sistema d'avaluació de competències professionals del personal funcionari i laboral.
- Decret 52/2017, de 24 de novembre, de la Inspecció de Qualitat, Organització i Serveis de la CAIB.
- Acord del Consell de Govern, de 19 de gener de 2018, de modificació dels acords de la carrera professional.

| | | |
|---|--|---|
| <i>Indicador 2.1.1. Diferència entre els percentatges de dones i homes que aconsegueixen un lloc de treball sobre el total de dones i homes admesos en el procés selectiu o de provisió respectivament.</i> | | |
| Objectiu 2.1 | Aconseguir accés i promoció en igualtat entre els dos sexes | |
| Responsables | Servei de Coordinació i Modernització | |
| Situació de partida | No s'ha fet cap estudi anteriorment. | |
| Nivell per assolir (sense valor per no disposar de cap referència) | Data | Valor |
| Nivell assolit 0,92 % en processos de provisió 30,70 % en processos selectius | 2013 | El 41,82 % de les dones i el 39,33 % dels homes (procediment de provisió). Diferència en favor dels homes: 5,95 %. |
| | 2016 | El 51,32 % de les dones i el 50,85 % dels homes (procediment de provisió). Diferència en favor dels homes: 0,92 %. |
| | 2017 | El 2,46% de les dones i el 3,55% dels homes (procés selectiu cossos generals). Diferència en favor dels homes: 30,70 %. El 2,21% de les dones i el 3,35% dels homes (procés selectiu cossos facultatius). Diferència en favor dels homes: 34,03 %. |
| Forma de calcular l'indicador | Comparació entre el percentatge de dones i homes que aconsegueixen un lloc de treball sobre el total de dones i homes admesos, respectivament. La diferència en favor dels homes s'expressa en % i s'ha calculat d'acord amb la següent fórmula: (% homes aprovats sobre el total d'homes admesos - % dones aprovades sobre el total de dones admeses) x 100 / % dones aprovades sobre el total de dones admeses | |

| | |
|---------------------------------|--|
| Treballs previs | |
| Documentació relacionada | <p>Processos de provisió de 2013 i 2016:</p> <p>– <i>BOIB núm. 93, de 23 juliol de 2016</i>. Concurs 2016: Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 14 de juliol de 2016 per la qual s'aproven la convocatòria, les bases, el barem de mèrits i la designació de les comissions tècniques de valoració del procediment per proveir llocs de treball de personal funcionari de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.</p> <p>– <i>BOIB núm. 88, de 22 juny de 2013</i>. Resolució de la consellera d'Administracions Públiques de 19 de juny de 2013 per la qual s'aproven la convocatòria, les bases, el barem de mèrits i la designació de les comissions tècniques de valoració del procediment per a la provisió de llocs de treball del personal funcionari de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.</p> <p>Processos selectius de 2017:</p> <p>- <i>BOIB núm. 132, de 17 de novembre de 2017</i>. Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 26 d'octubre de 2017, d'aprovació de les convocatòries de proves selectives per a l'ingrés, pel torn lliure i pel torn de promoció interna, inclosa la reserva per a persones amb discapacitat, dels cossos generals de l'Administració general de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i en el de l'Advocacia de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.</p> <p>- <i>BOIB núm. 151, de 12 de desembre de 2017</i>. Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 4 de desembre de 2017, d'aprovació de les convocatòries de proves selectives per a l'ingrés, pel torn lliure i pel torn de promoció interna, inclosa la reserva per a persones amb discapacitat, dels cossos facultatius de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.</p> |

Observacions

| | Procés provisió 2013 | | Procés provisió 2016 | |
|---------------------------|----------------------|---------|----------------------|---------|
| | Dones | Homes | Dones | Homes |
| Admissions | 868 | 516 | 608 | 354 |
| Adjudicacions | 363 | 204 | 312 | 180 |
| Percentatge adjudicacions | 41,82 % | 39,53 % | 51,32 % | 50,85 % |

Si desglossam el quadre anterior, amb les dades del procés de provisió de l'any 2016, per grups i nivells, obtenim el següent:

| Admissions | | | | Adjudicacions | | | | % d'adjudicacions sobre les admissions | Admissions | | | | Adjudicacions | | | | % d'adjudicacions sobre les admissions | Diferència en favor dels homes sobre les dones |
|------------|-------------|-----------|--------|---------------|-----------|--------|---------|--|-------------|-----------|--------|-------------|---------------|--------|---------|----------|--|--|
| Sexe | Grup Nivell | Nivell Cd | Totals | Grup Nivell | Nivell Cd | Totals | Sexe | | Grup Nivell | Nivell Cd | Totals | Grup Nivell | Nivell Cd | Totals | | | | |
| H | A1 | 30 | 17 | A1 | 30 | 17 | 100,00% | M | A1 | 30 | 11 | A1 | 30 | 10 | 90,91% | 10,00% | | |
| H | A1 | 29 | 2 | A1 | 29 | 1 | 50,00% | M | A1 | 29 | 3 | A1 | 29 | 2 | 66,67% | -25,00% | | |
| H | A1 | 28 | 52 | A1 | 28 | 26 | 50,00% | M | A1 | 28 | 63 | A1 | 28 | 27 | 42,86% | 16,67% | | |
| H | A1 | 26 | 6 | A1 | 26 | 5 | 83,33% | M | A1 | 26 | 15 | A1 | 26 | 5 | 33,33% | 150,00% | | |
| H | A1 | 25 | 40 | A1 | 25 | 17 | 42,50% | M | A1 | 25 | 50 | A1 | 25 | 29 | 58,00% | -26,72% | | |
| H | A1 | 24 | 1 | A1 | 24 | 1 | 100,00% | | | | | | | | | | | |
| H | A1 | 23 | 7 | A1 | 23 | 3 | 42,86% | M | A1 | 23 | 9 | A1 | 23 | 3 | 33,33% | 28,57% | | |
| H | A1 | 22 | 9 | A1 | 22 | 5 | 55,56% | M | A1 | 22 | 6 | A1 | 22 | 4 | 66,67% | -16,67% | | |
| H | A1 | 21 | 6 | A1 | 21 | 1 | 16,67% | M | A1 | 21 | 6 | A1 | 21 | 2 | 33,33% | -50,00% | | |
| H | A2 | 26 | 5 | A2 | 26 | 4 | 80,00% | M | A2 | 26 | 10 | A2 | 26 | 7 | 70,00% | 14,29% | | |
| H | A2 | 25 | 18 | A2 | 25 | 12 | 66,67% | M | A2 | 25 | 31 | A2 | 25 | 16 | 51,61% | 29,17% | | |
| | | | | | | | | M | A2 | 24 | 1 | | | | 0,00% | | | |
| H | A2 | 23 | 1 | | | | 0,00% | M | A2 | 23 | 4 | A2 | 23 | 2 | 50,00% | -100,00% | | |
| H | A2 | 22 | 4 | A2 | 22 | 1 | 25,00% | M | A2 | 22 | 6 | A2 | 22 | 2 | 33,33% | -25,00% | | |
| H | A2 | 21 | 1 | A2 | 21 | 1 | 100,00% | M | A2 | 21 | 2 | A2 | 21 | 1 | 50,00% | 100,00% | | |
| H | A2 | 20 | 5 | A2 | 20 | 2 | 40,00% | M | A2 | 20 | 8 | A2 | 20 | 2 | 25,00% | 60,00% | | |
| | | | | | | | | M | A2 | 19 | 2 | A2 | 19 | 2 | 100,00% | -100,00% | | |
| H | A2 | 18 | 3 | A2 | 18 | 1 | 33,33% | M | A2 | 18 | 8 | A2 | 18 | 2 | 25,00% | 33,33% | | |
| H | C1 | 23 | 9 | C1 | 23 | 5 | 55,56% | M | C1 | 23 | 26 | C1 | 23 | 13 | 50,00% | 11,11% | | |
| H | C1 | 21 | 1 | | | | 0,00% | M | C1 | 21 | 1 | | | | 0,00% | | | |
| H | C1 | 20 | 2 | C1 | 20 | 2 | 100,00% | M | C1 | 20 | 2 | | | | 0,00% | | | |
| H | C1 | 19 | 11 | C1 | 19 | 7 | 63,64% | M | C1 | 19 | 27 | C1 | 19 | 8 | 29,63% | 114,77% | | |
| H | C1 | 18 | 13 | C1 | 18 | 7 | 53,85% | M | C1 | 18 | 8 | C1 | 18 | 2 | 25,00% | 115,38% | | |
| H | C1 | 17 | 15 | C1 | 17 | 6 | 40,00% | M | C1 | 17 | 29 | C1 | 17 | 21 | 72,41% | -44,76% | | |
| H | C1 | 16 | 9 | C1 | 16 | 2 | 22,22% | M | C1 | 16 | 14 | C1 | 16 | 8 | 57,14% | -61,11% | | |
| H | C2 | 19 | 3 | C2 | 19 | 3 | 100,00% | M | C2 | 19 | 2 | C2 | 19 | 2 | 100,00% | 0,00% | | |
| H | C2 | 18 | 2 | C2 | 18 | 1 | 50,00% | M | C2 | 18 | 12 | C2 | 18 | 6 | 50,00% | 0,00% | | |
| H | C2 | 17 | 42 | C2 | 17 | 14 | 33,33% | M | C2 | 17 | 115 | C2 | 17 | 58 | 50,43% | -33,91% | | |
| H | C2 | 16 | 3 | C2 | 16 | 1 | 33,33% | M | C2 | 16 | 8 | C2 | 16 | 4 | 50,00% | -33,33% | | |
| H | C2 | 15 | 2 | | | | 0,00% | M | C2 | 15 | 5 | C2 | 15 | 4 | 80,00% | -100,00% | | |
| H | C2 | 14 | 46 | C2 | 14 | 23 | 50,00% | M | C2 | 14 | 93 | C2 | 14 | 47 | 50,54% | -1,06% | | |
| H | AP | 14 | 1 | | | | 0,00% | | | | | | | | | | | |
| H | AP | 12 | 18 | AP | 12 | 13 | 72,22% | M | AP | 12 | 31 | AP | 12 | 22 | 70,97% | 1,77% | | |

| | Procés selectiu 2017 (cos d'advocacia i cossos generals) | |
|---|--|--------|
| | Homes | Dones |
| Admissions | 2453 | 6104 |
| Obtenen plaça | 87 | 150 |
| Percentatge obtenció plaça | 3,55 % | 2,46 % |
| | | |
| | Procés selectiu 2017 (cossos facultatius) | |
| | Homes | Dones |
| Admissions | 1.014 | 1.266 |
| Obtenen plaça | 34 | 28 |
| Percentatge obtenció plaça | 3,35 % | 2,21 % |
| Per a més informació, vegeu les explicacions a l'acció 2.1.1.1. | | |



| Indicador 2.2.1. Percentatge de desigualtats retributives corregides sobre les desigualtats detectades | | |
|---|--|---|
| Objectiu 2.2 | Eliminar les desigualtats per raons de sexe en matèria retributiva | |
| Responsables | Servei de Coordinació i Modernització | |
| Situació de partida | Inexistent | |
| Nivell per assolir 100 % | Data | Valor |
| Nivell assolit 100 % | 2018 | 100 % de les desigualtats detectades corregides |
| Forma de calcular l'indicador | Nombre de desigualtats corregides sobre el total de les detectades en l'estudi. | |
| Treballs previs | Anàlisi de complements específics del cos facultatiu superior. Estudi de complements específics existents en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. | |
| Documentació relacionada | | |
| Observacions: – <i>Anàlisi de complements específics del cos facultatiu superior.</i> En relació amb els diferents complements específics que hi ha a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears s'ha realitzat una anàlisi comparativa per especialitats, amb l'objectiu de poder comprovar si hi ha diferències retributives entre els diferents cossos. No s'han trobat diferències atribuïbles al sexe. – <i>Anàlisi i proposta d'homogeneïtzació dels complements específics.</i> Les principals conclusions fan referència a la necessitat de reduir la multiplicitat de complements existents (130) a través d'uns <i>criteris organitzatius homogenis</i> , per la qual cosa es concreta la proposta següent: <ul style="list-style-type: none">▪ Establir en la Relació de llocs de treball un <i>criteri quantificat</i> dels elements que conformen el complement específic i valorar-lo, i a partir de la quantificació d'aquests conceptes homogeneïtzar els complements específics existents: responsabilitat i dificultat tècnica (RDT), incompatibilitat (IN), dedicació especial (DE), horari especial (HE), penositat i perillositat (PiP), etc.▪ El segon pas proposat, una vegada valorats els llocs de treball, | | |



seria reconduir la gran diversitat de complements diferents, com a molt, a tres o quatre complements específics diferents per a cada categoria, lloc base, negociat, secció, servei, departament, etc.

- Es concreten els intents que han existit en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears d'homogeneïtzació dels complements específics. Ressalta el fet que l'any 2008, en la Mesa Sectorial de Serveis General i en la Comissió Paritària, es varen aprovar un nou complements específics que reduïen el ventall existent i eliminava diferències salarials injustificades en llocs de treball orgànics que realitzaven tasques similars. S'havia d'implantar en 3 fases (2009, 2010 i 2011), però només es va fer efectiva la primera fase. Es proposa reprendre la segona fase de l'acord de 2008, o en cas contrari, començar amb els llocs d'auxiliar i AP que fan feina als museus i arxius i que es va acordar que seria el següent pas a dur a terme.



| <i>Indicador 3.1.1. Percentatge d'empleats i empleades que han pogut beneficiar-se d'actuacions que possibiliten la conciliació</i> | | |
|---|---|--|
| Objectiu 3.1 | Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral | |
| Responsables | Departament de Coordinació i Modernització | |
| Situació de partida | 2015: 44,38 % (43,12 % dels homes i 45,03 % de les dones) | |
| Nivell per assolir 50 % | Data | Valor |
| Nivell assolit 56,60 % | 2016 | 43,47 % (43,17 % dels homes i 43,62 % de les dones) |
| | 2017 | 46,12 % (45,53 % dels homes i 46,41 % de les dones) |
| | 2018 | 56,59 % (58,51 % dels homes i 56,59 % de les dones) |
| | 2019 | 56,60 % (53,90 % dels homes i 57,90% de les dones) |
| Forma de calcular l'indicador | Nombre de persones que han gaudit d'alguna mesura de conciliació durant l'any natural i percentatge desagregat per sexe (% de dones del total de dones i % d'homes del total d'homes) | |
| Treballs previs | Anàlisi estadístic de la Base de Dades de Recursos Humans | |
| Documentació relacionada | | |
| Observacions | | |
| <p>Comparant amb l'any anterior, es pot observar que, el 2019 ha pujat més de 10 punts, arribant al 56,60 % el percentatge de persones que han gaudit almenys d'una mesura de conciliació. D'altra banda, el percentatge de les dones (57,90 %) és lleugerament superior al percentatge dels homes (53,90 %).</p> <p>D'altra banda, per poder realitzar una comparativa anual, és important</p> | | |

concretar les mesures de conciliació que es tenen en compte per calcular el percentatge de persones que han gaudit d'almenys d'una mesura durant l'any natural

Tipus de mesures comptabilitzades:

PERMISOS I LLICÈNCIES:

- Permisos per part 16+2.
- Permisos per naixement de fills prematurs.
- Permisos d'assistència a reunions per fill o filla amb discapacitat.
- Permisos de lactància per fill o filla menor de 12 mesos.
- Permisos d'adopció o acolliment.
- Permisos de lactància per fill o filla menor de 12 mesos acumulat.
- Llicències de maternitat per fill o filla menor de 12 mesos.
- Llicències de maternitat per fill o filla menor de 4 anys.
- Permisos de paternitat EBEP.
- Permisos per malaltia greu d'un familiar.
- Permisos per matrimoni.

REDUCCIONS DE JORNADA:

- Reduccions de jornada per fill o filla menor d'1 any (lactància).
- Reduccions de jornada per fill o filla menor 3 anys.
- Reduccions de jornada per guarda legal.
- Reduccions de jornada per cura de fills o filles menors afectats per malaltia greu.
- Reduccions de jornada per atendre un familiar de primer grau per malaltia molt greu.

EXCEDÈNCIES:

- Excedències per cura d'un familiar.

FLEXIBILITAT HORÀRIA

A més de la flexibilitat horària d'entrada i sortida, mesura general (no comptabilitzada), també cal comptabilitzar aquestes mesures aprovades recentment:

- Flexibilitat horària addicional per motius de conciliació vida personal, familiar i laboral (nota: encara no està comptabilitzada en les bases de dades de recursos humans).
- Flexibilitat horària durant els períodes de vacances estivals escolars (nota: encara no està comptabilitzada en les bases de dades de recursos humans).

FORMACIÓ

- EBAP: cursos en línia, amb possibilitat de fer-los en horari laboral.
- EBAP: cursos presencials dins l'horari laboral.



| <i>Indicador 3.2.1. Percentatge d'empleats i empleades que han rebut el Manual sobre corresponsabilitat i que han sol·licitat el curs</i> | | |
|---|--|---|
| Objectiu 3.2 | Promoure la corresponsabilitat familiar | |
| Responsables | Departament de Coordinació i Modernització i Escola Balear d'Administració Pública | |
| Situació de partida | Inexistent | |
| Nivell per assolir 60 % manual i 2 % curs | Data | Valor |
| | 2017 | No es pot valorar aquest indicador, atès que estan pendents les actuacions. |
| Nivell assolit Manual: assolit el 60%, i 4,65% curs | 2018 | Sol·licitud de realització del taller de corresponsabilitat: 2,81 % (3,38% de les dones i 1,62% de les dones) |
| | 2019 | Sol·licitud de realització del taller de corresponsabilitat: 1,84 % (2,27 % de les dones i 0,95 % dels homes) |
| Forma de calcular l'indicador | <p>Nombre de persones que han rebut el Manual sobre el total de les persones de l'organització, i nombre de persones que han sol·licitat poder realitzar el taller de corresponsabilitat sobre el total de persones de l'organització.</p> <p>Pel que fa a la forma de calcular el percentatge de persones que han rebut manual, aquest es va enviar per correu electrònic al 100% de la plantilla. Podem intuir de forma bastant segura que ho ha rebut almenys un 60%, atès que hi ha un percentatge d'un 80% d'empleats i empleades que utilitzen el correu corporatiu en la seva feina diària.</p> | |
| Treballs previs | Elaborar el Manual sobre corresponsabilitat i programar el curs. | |
| Documentació relacionada | | |

Observacions

El nombre de persones que varen sol·licitar realitzar el taller de corresponsabilitat durant l'any 2018 varen ser 134 (109 dones i 25 homes). Els percentatges s'han calculat sobre un total de personal de serveis generals durant el 2018 de 4.765 persones (3.225 dones i 1.540 homes). En canvi, a l'any 2019, el nombre de sol·licituds va ser menor: 89 (74 dones i 15 homes). Els percentatges s'han calculat sobre la plantilla de 2019, que constava de 4.843 persones (3.266 dones i 1.577 homes).

Durant el mes de novembre de 2018, la Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques va editar el Manual de Corresponsabilitat, redactat per la Dra. Joanna Blahopoulou. Aquest manual està penjat en el microlloc del Pla d'Igualtat i s'ha difós la seva publicació entre tot el personal.

Durant l'any 2019, s'han realitzat dos tallers de corresponsabilitat en l'àmbit familiar, de 10 hores cadascun. Es varen impartir, el primer, els dies 3 i 4 de juny de 2019, i el segon els dies 16 i 17 de juny de 2019. En ambdós tallers, el número d'alumnes certificats va ser de 18 (2 homes i 16 dones, també en ambdós tallers).

La valoració dels tallers per part de l'alumnat ha estat la següent:

| Pla | Any | Codi curs | Valoració |
|------------------|------|-----------|-----------|
| Formació general | 2018 | 117 | 4,92 |
| Formació general | 2018 | 118 | 4 |
| Formació general | 2018 | 119 | 4,13 |
| Formació general | 2019 | 62 | 4,09 |
| Formació general | 2019 | 63 | 4,4 |



| <i>Indicador 4.1.1. Percentatge de professorat que és valorat positivament pel que fa a l'adaptació del material del curs a un llenguatge no sexista</i> | | |
|--|---|--------------|
| Objectiu 4.1 | Fomentar la utilització del llenguatge i imatge no sexistes | |
| Responsables | Escola Balear d'Administració Pública | |
| Situació de partida | 100% | |
| Nivell per assolir 70 % (En el moment en el qual es va fixar aquest percentatge, no es coneixia la situació de partida) | Data | Valor |
| | 2016 | 99,69 % |
| Nivell mitjà assolit 98,31 % | 2017 | 99,41 % |
| | 2018 | 94,61 % |
| | 2019 | 99,52 % |
| Forma de calcular l'indicador | Percentatge de professorat valorat positivament sobre el total de docents que han estat avaluats en l'enquesta final del curs amb una nota superior a 3, en una escala de l'1 al 5. | |
| Treballs previs | Cap | |
| Documentació relacionada | | |
| Observacions | | |
| Pel que fa al professorat que obté una puntuació superior a 4, disposam d'aquestes dades: | | |
| 2016 | 96,06% | |
| 2017 | 97,34% | |
| 2018 | 86,77% | |
| 2019 | 93,54% | |

| <i>Indicador 4.1.2. Percentatge de persones que disposen de la Guia per a una comunicació i un llenguatge no sexista</i> | | |
|---|---|--------------|
| Objectiu 4.1 | Fomentar la utilització del llenguatge i imatge no sexistes | |
| Responsables | Departament de Coordinació i Modernització | |
| Situació de partida | Un 27 % de les persones enquestades el 2015 coneixen la Guia | |
| Nivell per assolir 70 % | Data | Valor |
| | 2015 | 27 % |
| Nivell assolit 69,2 % | 2017 | 69,2 % |
| Forma de calcular l'indicador | Percentatge de persones que disposen de la Guia sobre el total de persones, desglossat per sexes. | |
| Treballs previs | Cap | |
| Documentació relacionada | <i>Guia per a una comunicació i un llenguatge no sexistes</i> | |
| Observacions | | |
| <p>S'ha fet un enviament massiu de les guies en format electrònic a totes les persones i també en el curs de Llenguatge en formació oberta.</p> <p>Per valorar aquest indicador s'ha enviat un formulari a través de correu massiu, mitjançant les persones responsables d'igualtat, per conèixer el percentatge de persones que coneixen la Guia.</p> <p>Han contestat un total de 870 persones, de les quals:</p> <p>El 69,2 % coneix la existència de la <i>Guia per a una comunicació i un llenguatge no sexista</i>.</p> <p>Del total de les persones que han contestat que coneixen la Guia, el 77,57 % són dones el 22,09 % són homes i un 0,33 % són persones d'altres identitats.</p> <p>El 74,06 % de les dones que ha contestat coneix la Guia, enfront al 78,42 % dels homes, i el 83 % d'altres identitats.</p> <p>Quant a la via de coneixement, la majoria, el 53 %, l'han coneguda per correus informatius de la CAIB, un 5,6 % a través del microlloc del pla d'igualtat, el 4,6 % per formació de l'EBAP, l'1 % per formació del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, el 5,9 % per altres formacions, un 8,6 % per companys de la feina, i la resta per altres vies.</p> <p>Per tant, es detecta que una de les vies més efectives de coneixement ha estat la del correu electrònic.</p> | | |



| <i>Indicador 4.1.3. Percentatge de persones formades en comunicació i llenguatge igualitari</i> | | | |
|---|---|--|--------------|
| Objectiu 4.1 | Fomentar la utilització del llenguatge i imatge no sexistes | | |
| Responsables | Escola Balear d'Administració Pública | | |
| Situació de partida | 2014: 2,21 % | Homes 0,52 % | Dones 1,70 % |
| | 2015: 1,79 % | Homes 0,59 % | Dones 1,20 % |
| Nivell per assolir 5 % | Data | Valor | |
| | 2014 | 2,21 % | |
| Nivell assolit No hi ha dades | 2015 | 1,79 % | |
| | De 2016 en endavant | No hi ha dades (vegeu «Observacions»). | |
| Forma de calcular l'indicador | Nombre de persones formades sobre el total, desglossat per sexes, | | |
| Treballs previs | | | |
| Documentació relacionada | | | |
| Observacions | | | |
| <p>Comptabilitzar el nombre de persones que es presenten a les proves del curs de llenguatge igualitari disponible en formació oberta quan l'EBAP realitzi les convocatòries de les proves d'aptitud.</p> <p>Des de l'any 2016, està disponible el material <i>El llenguatge igualitari en els documents de l'Administració</i> a l'apartat de formació oberta, però no s'ha fet cap prova de certificació d'aquests coneixements. En tot cas, la <i>Guia per a una comunicació no sexista en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears</i> és d'aplicació obligatòria per al personal docent de l'EBAP.</p> | | | |

| <i>Indicador 5.1.1. Percentatge de persones que han rebut informació i formació sobre el Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual</i> | | |
|--|--|---------------|
| 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 | |
| Responsables | Departament de Coordinació i Modernització i Servei Prevenció de Riscs Laborals | |
| Situació de partida | Desconeguda | |
| Nivell per assolir 50 % | Data | Valor |
| | 2017 | 70,7 % |
| Nivell assolit 70,7 % | | |
| Forma de calcular l'indicador | Percentatge de persones que han rebut formació o informació sobre el total. | |
| Treballs previs | Anàlisi estadístic dels qüestionaris enviats per correu electrònic. | |
| Documentació relacionada | Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual. | |
| Observacions | | |
| <p>La difusió del Protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual per mitjans electrònics es va realitzar el dia 13 de març de 2017, mitjançant l'enviament d'un correu massiu, a través de les persones responsables d'igualtat de les conselleries i organismes amb personal de serveis generals, per difondre el protocol penjat en el microlloc del Pla d'Igualtat.</p> <p>La difusió per mitjans no electrònics es va fer el dia 27 de novembre de 2017. Es varen enviar un total de 1000 exemplars del fullet, dissenyat per l'IDI i imprès pel Servei de Reprografia de la Conselleria de Presidència, a totes les conselleries i organismes amb personal de l'àmbit d'aplicació del Pla.</p> <p>D'altra banda, s'ha realitzat formació del Protocol a través del Servei de Prevenció de Riscs Laborals:</p> <p>Per anys s'han format un total de 164 persones, 64 l'any 2016, 24 l'any 2017, 17 l'any 2018 i 59 l'any 2019.</p> <p>Per sexe, s'han format 120 dones i 44 homes.</p> <p>Per valorar aquest indicador, s'ha enviat un qüestionari a tot el personal a través d'un correu massiu, mitjançant els responsables d'igualtat, per saber el</p> | | |

percentatge de persones que coneixen el Protocol esmentat.

Han contestat un total de 870 persones, de les quals:

- El 70,7 % coneix l'existència del 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.
- Del total de persones que coneixen l'existència del Protocol, un 62,34 % són dones, un 37,19 % son homes i un 0,47 % són persones d'altres identitats.
- Per sexe, el percentatge de coneixement no presenta grans diferències: el 78,33 % de les dones que han contestat coneixen la Guia, enfront al 80,94 % dels homes, i el 50 % d'altres entitats.
- La majoria, el 59,5 % ha tengut coneixement del Protocol a través de correus electrònics informatius de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, un 5,3 % pel microlloc del pla d'igualtat, el 2,6 % per formació de l'EBAP, el 2,9 % mitjançant la formació del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, un 6,2 % per companys de la feina, i la resta per altres vies. Per tant, demostra que una de les vies més efectives ha estat l'enviament de la informació mitjançant correu electrònic, encara que no podem oblidar l'enviament en paper per poder arribar a les persones que no fan servir l'ordinador habitualment per les característiques del seu lloc de treball.

En el passat mes de novembre de 2019, dins els projectes finançats a càrrec del Pacte d'Estat en matèria de violència de gènere, es va realitzar el curs d'assessoria confidencial, en modalitat semipresencial, de 40 hores de durada. La figura de l'assessoria confidencial apareix regulada al 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, aprovat per Resolució del conseller d'Administracions Públiques de 4 de febrer de 2015 (BOIB núm. 21, de 12 de febrer).

Els resultats han estat els següents:

| Persones admeses: 17 (100 %) | Obtenen certificat aprofitament: 17 (100 %) |
|---|--|
| Dones: 13 (76%) | |
| Homes: 4 (24 %) | |

| <i>Indicador 5.1.2. Percentatge de persones que s'han compromès amb la defensa d'un clima laboral digne i respectuós</i> | | |
|---|---|--------------|
| 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. | |
| Responsables | Departament de Coordinació i Modernització | |
| Situació de partida | Inexistent | |
| Nivell per assolir 10 % | Data | Valor |
| | 2018 | 13,96 % |
| Nivell assolit 13,96 % | 2019 | 9,13% |
| Forma de calcular l'indicador | Nombre de persones que es comprometen amb la defensa d'un clima laboral digne i respectuós sobre el total de persones informades. | |
| Treballs previs | | |
| Documentació relacionada | | |
| Observacions | | |
| <p>En data 4 d'abril de 2018 es va enviar un correu electrònic a les persones responsables d'igualtat perquè fessin la difusió d'un formulari amb un compromís per a la defensa d'un clima laboral digne i respectuós amb totes les persones demanant l'adhesió de les persones interessades a aquest compromís. El nombre total de persones que és varen adherir va ser de 568 sobre un total de 4.600.</p> <p>A més, el 14 de novembre de 2019 es va posar en marxa la campanya «Espai lliure d'assetjament». Mitjançant els responsables d'igualtat, es va remetre un formulari al personal de serveis generals demanant-los si es volien comprometre amb les conductes del <i>Decàleg de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere</i>. En aquesta ocasió, 442 persones varen contestar el formulari i es varen comprometre a seguir les conductes del Decàleg, d'un total de 4.843 persones a les quals se'ls va enviar. El compromís amb el Decàleg va lligat amb la difusió de logo «Espai lliure d'assetjament» (vegeu accions 5.1.1.4 i 5.1.1.7)</p> | | |



| <i>Indicador 5.2.1. Valoració de l'efectivitat i agilitat del procediment per part de l'Institut Balear de la Dona</i> | | |
|--|--|--|
| Objectiu 5.2 | Disposar d'un procediment per a la mobilitat per violència de gènere àgil i eficaç | |
| Responsables | Comissió Tècnica | |
| Situació de partida | El protocol existent s'ha de modificar per adaptar-lo a la nova Llei 11/2016. | |
| Nivell per assolir: Positiu | Data | Valor |
| Nivell assolit: Positiu | 2018 | Positiu. Durant la vigència del II Pla, únicament s'ha produït un sol cas en el qual s'ha hagut d'aplicar el procediment per a la mobilitat i es va actuar amb la màxima celeritat. Per tant, l'efectivitat i agilitat del procediment ha estat màxima. |
| Forma de calcular l'indicador | Informe de l'Institut Balear de la Dona sobre l'efectivitat del Protocol. | |
| Treballs previs | Revisió i modificació del Protocol per adaptar-lo a la nova Llei autonòmica d'igualtat i per detectar altres possibles millores. | |
| Documentació relacionada | Protocol de mobilitat administrativa per raó de violència de gènere. | |
| Observacions | | |
| <p>Respecte a l'esborrany del conveni de col·laboració entre administracions públiques per afavorir la mobilitat interadministrativa de les empleades públiques víctimes de violència de gènere tramès el 21 de març de 2018 per la Direcció General de Funció Pública del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques a la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques per fer suggeriments, cal dir que, des del Departament de Coordinació i Modernització, s'han realitzat propostes de millora a aquest text, les quals es varen traslladar al director general el dia 3 d'abril de 2018. El director general va participar en una comissió en el Ministeri per debatre aquest assumpte, entre altres temes.</p> | | |

| <i>Indicador 5.2.2. Percentatge de persones que coneixen l'existència del Protocol de mobilitat administrativa per raó de violència de gènere</i> | | |
|--|--|--------------|
| Objectiu 5.2 | Disposar d'un procediment per a la mobilitat per violència de gènere àgil i eficaç | |
| Responsables | Departament de Coordinació i Modernització | |
| Situació de partida | Un 20 % de les persones enquestades el 2015 coneixen l'existència del Protocol | |
| Nivell per assolir 40 % | Data | Valor |
| | 2015 | 20 % |
| Nivell assolit 53,8 % | 2017 | 53,8 % |
| Forma de calcular l'indicador | Enquesta enviada per correu electrònic, a través de les persones responsables d'igualtat, per obtenir el nombre de persones que afirmen conèixer el Protocol sobre el total de persones enquestades. | |
| Treballs previs | Elaboració d'un qüestionari sobre el nivell de coneixement del Protocol i anàlisi de les dades. | |
| Documentació relacionada | Protocol de mobilitat administrativa per raó de violència de gènere. | |
| Observacions | | |
| <p>Ja es va fer la difusió programada del protocol de mobilitat una vegada adaptat a la Llei 11/2016.</p> <p>D'un total de 854 persones enquestades, 454 han indicat que coneixen el Protocol de mobilitat administrativa per raó de violència de gènere, dada que suposa un 53,8 % sobre el total de respostes rebudes.</p> | | |



| <i>Indicador 6.1.1. Percentatge d'accions que no s'han realitzat per manca de coordinació entre les entitats responsables de l'execució del pla</i> | | |
|---|--|--------------|
| Objectiu 6.1 | Millorar la coordinació amb les persones responsables d'igualtat de les conselleries i organismes de l'àmbit d'aplicació del Pla | |
| Responsables | Comissió Tècnica | |
| Situació de partida | 8 % (9 accions d'un total de 112) segons dades de l'avaluació final del I Pla d'Igualtat | |
| Nivell per assolir 4 % | Data | Valor |
| | 2016 | 8 % |
| Nivell assolit 4,35% | 2019 | 4,35% % |
| Forma de calcular l'indicador | Nombre d'accions no realitzades sobre el total de les programades | |
| Treballs previs | Informe d'avaluació final. | |
| Documentació relacionada | Informe d'avaluació final. | |
| Observacions | | |
| Les accions que, en total, no s'han pogut executar són 3. Al final d'aquest informe se n'amplia la informació. | | |

5. Anàlisi de l'execució del Pla i del indicadors

Un primer anàlisi que podem fer és el que es deriva de l'execució del Pla.

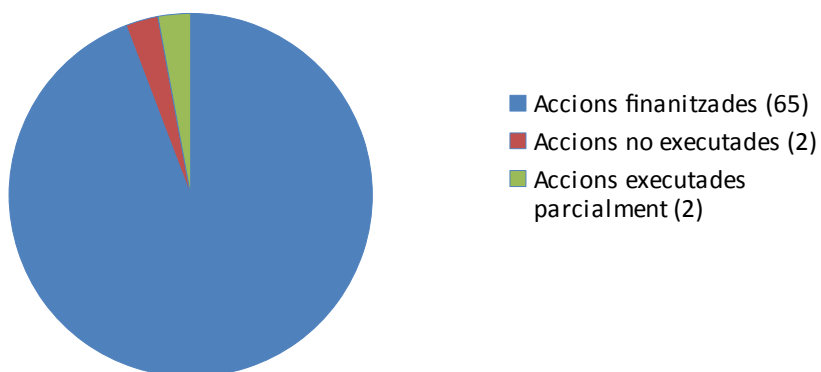
D'un total de 69 accions, 65 ja estan finalitzades i dues s'han realitzat al 50% i continua en execució. Les altres tres no s'han pogut executar per manca de mitjans suficients.

| | | |
|-----------------------|--|---------|
| Accions finalitzades | 66 (65+0,5+0,5) ^(*) | 95,65 % |
| Accions no executades | 3 (2+0,5+0,5) ^(*) | 4,35 % |

(*) Les fraccions de 0,5 corresponen a dues accions que s'han executat parcialment. Per tant, computen a parts iguals com a finalitzades i com a no executades.

La representació gràfica de l'execució de les accions a 31 de desembre de 2019 és la següent:

Resultat d'execució del II Pla durant els anys 2016-2019



Concretament, les accions que no s'han executat són:

| Acció | | Òrgan responsable | Motius |
|-----------|--|-------------------|---|
| 1.3.1.6 | Incloure indicadors de salut laboral en el mòdul d'igualtat de recursos humans | DGFPAP-USI | El Servei de Prevenció de Riscos Laborals no té accés a les dades del programa informàtic de Recursos Humans. A més, el programa informàtic que fan servir és molt poc eficient per extreure dades. |
| 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 | SPRL | S'ha realitzat parcialment. Faltarien les següents tasques: - Revisar tots els procediments del servei per incorporar el llenguatge igualitari i la perspectiva de gènere en la detecció de riscos laborals. - Incorporar el llenguatge igualitari en l'edició dels documents del servei. |
| 2.1.1.2 | Incloure en les sol·licituds per a les proves de promoció interna les dades següents: sexe i càrregues familiars per poder realitzar l'estudi anterior | EBAP | S'ha realitzat parcialment. Es va elaborar i enviar un primer qüestionari per recopilar aquesta informació, però per dificultats tècniques i per manca de coordinació no es varen fer més enviaments. |
| 3.1.1.7-R | Fer propostes per modificar la base de dades de recursos humans segons els resultats de l'estudi efectuat en l'acció 1.3.1.2 | EBAP | No és possible l'aplicació d'aquesta acció en les condicions i amb els recursos actuals. |

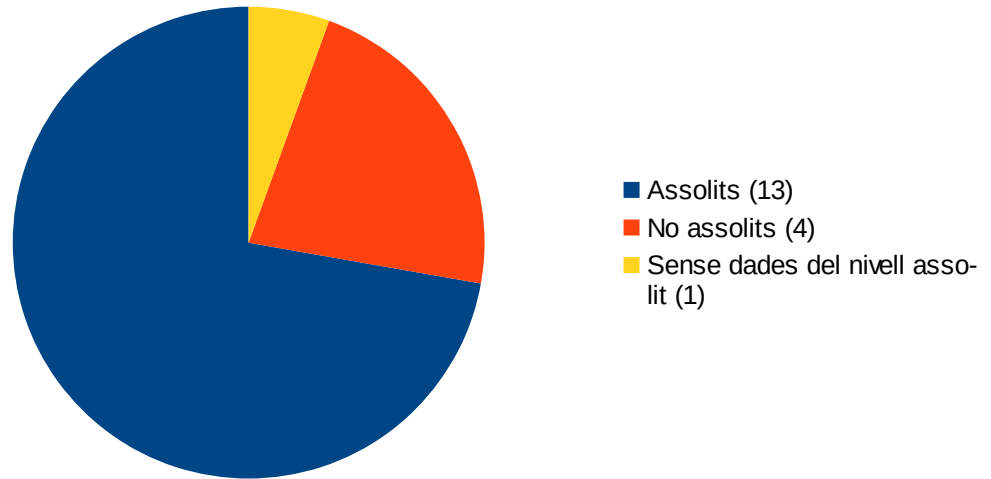
En referència als resultats dels 18 indicadors, en el següent quadre es resumeixen els resultats (en verd els indicadors que han assolit el nivell, en vermell els que no i en taronja aquells dels quals no disposam dades):

| Indicador | | Situació de partida | Nivell per assolir | Nivell assolit |
|-----------|---|-------------------------------------|---|--|
| 1.1.1 | Percentatge de persones que han rebut formació en matèria d'igualtat | 6,22 % del personal | 10 % | 16,72 % |
| 1.1.2 | Percentatge de criteris que s'han inclòs en les difusions realitzades | Inexistent | 100 % | 100% |
| 1.2.1 | Percentatge d'òrgans col·legiats amb presència equilibrada de dones i homes | No es disposa de dades | 60 % | 56,72 % |
| 1.2.2 | Percentatge de dones que ocupen llocs singularitzats de grau alt entre el personal funcionari de carrera del grup A1 del mateix sexe | 41,03 % | 50 % | 43,91 % |
| 1.3.1 | Percentatge de procediments de Funció Pública que inclouen la perspectiva de gènere | Inexistent | 70 % | 97,37 % |
| 1.3.2 | Percentatge de nova normativa de Funció Pública que ha inclòs la perspectiva de gènere | 100 % (Decret 35/2014) | 100 % | 100 % |
| 2.1.1 | Diferència entre els percentatges de dones i homes que aconseguixen un lloc de treball sobre el total de dones i homes admesos en el procés selectiu o de provisió respectivament | No s'ha fet cap estudi anteriorment | Sense valor per no disposar de cap referència | 0,92 % en processos de provisió, i 30,7' % en processos selectius, a favor dels homes. |
| 2.2.1 | Percentatge de desigualtats retributives corregides sobre les desigualtats detectades | Inexistent | 100% | 100% |
| 3.1.1 | Percentatge d'empleats i empleades que han pogut beneficiar-se d'actuacions que possibiliten la conciliació | 44,38 % | 56,60 % | 48,59 % |
| 3.2.1 | Percentatge d'empleats i empleades que han rebut el Manual sobre corresponsabilitat i han sol·licitat el curs | Inexistent | 60 % per al manual i 2 % per al curs | 60 % per al manual i 4,65 % per al curs |
| 4.1.1 | Percentatge de professorat que és valorat positivament pel que fa a l'adaptació del material del curs a un llenguatge no sexista | 100 % | 70 % | 98,31 % |
| 4.1.2 | Percentatge de persones que disposen de la <i>Guia per a una comunicació i un llenguatge no sexista</i> | 27 % | 70 % | 69,2 % |
| 4.1.3 | Percentatge de persones formades en comunicació i llenguatge igualitari | 1,79 % | 5 % | No hi ha dades |
| 5.1.1 | Percentatge de persones que han rebut informació i formació sobre el Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual | Desconeguda | 50 % | 70,7 % |

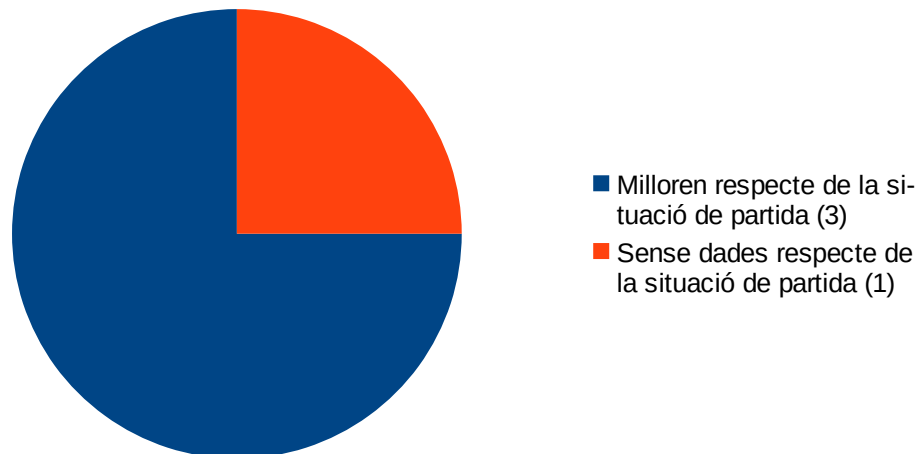


| | | | | |
|-------|---|--|-----------|---------|
| 5.1.2 | Percentatge de persones que s'han compromès amb la defensa d'un clima laboral digne i respectuós | Inexistent | 10 % | 13,96 % |
| 5.2.1 | Valoració de l'efectivitat i agilitat del procediment per part de l'Institut Balear de la Dona | El protocol existent s'ha de modificar per adaptar-lo a la nova Llei 11/2016 | Positiu | Positiu |
| 5.2.2 | Percentatge de persones que coneixen l'existència del Protocol de mobilitat administrativa per raó de violència de gènere | 20 % | 40 % | 53,8 % |
| 6.1.1 | Percentatge d'accions que no s'han realitzat per manca de coordinació entre les entitats responsables de l'execució del Pla | 8 % | Màxim 4 % | 4,35 % |

Cal destacar que en 13 dels indicadors s'ha assolit el nivell desitjat, n'hi ha 1 del qual no tenim dades del nivell assolit i 4 més que no han arribat al nivell desitjat.



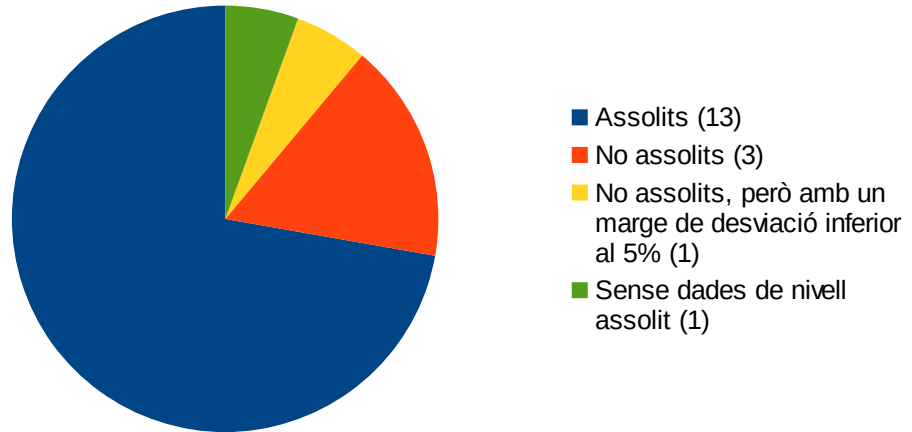
Pel que fa a aquests 4 que no han arribat al nivell desitjat, cal destacar que n'hi ha 3 que han millorat respecte de la seva situació de partida. De l'altre no disposam de dades de la situació de partida, de forma que no podem saber si ha millorat o no. Per tant, d'acord amb els nivells assolits pels indicadors, el resultat és de millora en tots aquells dels quals disposam dades.



D'altra banda, cal destacar que hi ha un indicador el qual, tot i que no ha arribat al nivell desitjat, ha estat a menys del 5% d'aquest nivell d'aconseguir-ho. Per tant,



el nivell aconseguït s'acosta significativament al nivell que s'havia plantejat com a objectiu final. Aquest indicador és el 4.1.2.



6. Anàlisi qualitatiu del desenvolupament del Pla

Si el I Pla d'Igualtat va introduir aspectes bàsics i fonamentals en el tema de la igualtat de gènere dins d'una organització, com per exemple, l'aprovació d'un protocol per prevenir i actuar en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual, l'elaboració de la Guia de llenguatge no sexista i l'ampliació de l'oferta de formació bàsica en matèria d'igualtat, entre d'altres; el II Pla va primar el treball per difondre protocols de comportament no sexista, com el Decàleg de bones pràctiques per prevenir l'assetjament. Aquí ja no ens centram en l'elaboració, sinó en promocionar el seu contingut i en conscienciar les persones perquè modifiquin la seva resposta a situacions molt arrelades culturalment, però no per això, menys discriminatòries.

En el II Pla també hem previst l'elaboració d'estudis perquè, a l'hora de redactar els indicadors, ens vàrem adonar que no teníem prou informació com per establir fites acurades per a cadascun dels objectius del Pla. Aquests estudis ens ajudaran a poder afinar més en la selecció de les actuacions que ha d'incloure el III Pla d'Igualtat. De fet, hi ha una actuació del II Pla, l'acció 1.3.1.8, que consisteix en *elaborar propostes sobre la pertinença i l'interès en interpretar les dades que hem recollit amb la perspectiva de gènere, en vista a intervencions futures*, que analitza les conclusions dels estudis realitzats i proposa línies d'actuació per corregir o millorar la situació detectada.

Un altre aspecte molt important d'aquest II Pla ha estat la introducció de mesures noves per fomentar la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, que s'ha materialitzat amb l'aprovació del Decret 7/2020, pel qual es regulen els permisos, les llicències, les vacances i altres mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral (BOIB núm. 14, d'1 de febrer de 2020). Totes aquestes mesures s'han introduït en el Manual de permisos, vacances, llicències i jornada, per facilitar-ne l'accés del personal.

En el II Pla hem volgut anar més enllà de la conciliació i hem introduït accions per fomentar la corresponsabilitat familiar, que sabem que repercuteix de forma molt directa en la bretxa salarial de les dones, amb la temporalitat i poca estabilitat de la seva situació laboral i en la segregació vertical de la nostra plantilla.

La publicació de la bretxa en el microlloc i l'accés a través del Portal de Transparència ha estat una de les actuacions que ara tindran continuïtat amb l'anàlisi comparatiu de les retribucions del personal tenint en compte l'evolució de les dades anuals que s'aniran publicant periòdicament.



Aquest II Pla també ens ha permès ampliar la visió de la igualtat de gènere a altres identitats, no binàries, principalment en tots els temes que fan referència a la prevenció de qualsevol tipus de discriminació o assetjament per raó d'identitat de gènere i d'expressió de gènere, com hem fet en el Decàleg de bones pràctiques per prevenir l'assetjament, que s'ha difós entre tot el personal mitjançant un calendari de sobretaula amb el decàleg imprès i la realització d'una campanya informativa.

Destacar també l'esforç que ha fet el Servei de Prevenció de Riscs Laborals per incloure la perspectiva de gènere en el programa formatiu del curs de nivell bàsic destinat a tot el personal i també en la gestió de la prevenció que realitza el Servei. Per poder fer aquesta tasca es va organitzar un curs específic per formar tot el personal del Servei de Prevenció i que els va oferir eines per treballar en la inclusió de la visió de gènere en la salut laboral. Encara queda feina per fer, però s'ha fet el més difícil, canviar els procediments de feina per poder incloure una nova visió de la realitat: que la salut també té gènere.

Un altre tema que ens ha permès conèixer l'acció 2.1.1.1, ha estat la diferència que existeix entre l'èxit aconseguit entre dones i homes en els processos selectius desenvolupats durant la vigència del II Pla. Hem pogut comprovar que els homes sempre obtenen un èxit major, independentment de quin sigui el cos al qual s'ha oposat. La diferència s'incrementa en els cossos que requereixen una major titulació acadèmica per accedir-hi (advocacia, 108,97%; cos superior, 78,46%), i és significativament menor en aquells que precisen una titulació menor per accedir-hi (auxiliar, 20,13%; subaltern, 54,00%). Està clar que aquestes dades repercuteixen directament amb la bretxa salarial i amb la segregació vertical que tenim.

Si hem de destacar alguns aspectes transversals sobre la gestió del Pla, podem dir que s'ha dut a terme comptant amb la total col·laboració de les persones i organismes implicats; amb transparència, gràcies al microlloc que ens permet publicar tota la informació i a les persones responsables d'igualtat de les conselleries i organismes que ens ajuden a fer les difusions; amb constància, ja que som conscients que no ens podem relaxar, que s'han de mantenir les fites que hem aconseguit i s'han de reforçar les actuacions que han de tenir una continuïtat en el temps. Afortunadament, ja tenim instruments i mitjans que ens permeten fer la feina de manera més acurada i més eficient i hem pogut constatar que cada vegada costa menys dur a terme les accions perquè hi ha més cultura de la Igualtat i més sensibilitat cap a les desigualtats i discriminacions existents.

Quan dissenyem el III Pla d'Igualtat hem d'aprofitar tota la informació que hem obtingut amb la realització del II Pla per projectar accions que ens permetin seguir avançant en la Igualtat, alhora que hem de ser creatius per aconseguir implicar tothom en una feina que necessàriament ens afecta i beneficia a tots i a totes

7. Propostes de millora

Com a propostes de millora, de cara a la realització del III Pla d'Igualtat, una vegada analitzada l'execució i el desenvolupament del II Pla, podem destacar les següents:

- A l'hora de programar noves accions que hagin de desenvolupar altres entitats, les han de proposar i dissenyar elles mateixes, ja que, en cas contrari, pot haver-hi problemes per a la seva execució, com ens ha passat en algunes de les actuacions que hem hagut de reformular com a resultat de l'avaluació intermèdia del Pla.
- Hem d'aconseguir implicar més a tot el personal amb l'objectiu d'evitar situacions d'assetjament i de discriminació en l'àmbit laboral. La prevenció és molt important i molt necessària en aquesta matèria i la sensibilitat i implicació de les persones que conviuen en un mateix espai laboral per detectar i aturar aquestes situacions és clau.
- També hem de seguir treballant el tema de la corresponsabilitat, que tanta incidència té, com hem vist, en el fet que les dones tinguin un nivell d'èxit menor que els homes en l'accés a la funció pública, en la bretxa salarial i en la segregació vertical. Si no incidim en les causes no podrem modificar els resultats.
- Hem de millorar el protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament, per donar respostes més àgils i més efectives i també hem de formar el personal de serveis jurídics perquè puguin desenvolupar els procediments disciplinaris amb més coneixement de la matèria i puguin enfocar la investigació dels fets amb visió de gènere i de les estructures de poder i de desigualtat existents.
- Finalment, hem de tenir especial cura en el disseny d'objectius i indicadors realistes i fiables, que ens permetin valorar si les accions programades produeixen efectes i canvis en la igualtat de gènere en la nostra organització.