



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL DE GOVERN

147907 *Acord del Consell de Govern de 3 de maig de 2021 pel qual s'aprova el III Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2021-2024*

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

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

Durant la vigència del II Pla es va aprovar la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes (BOIB núm. 99, de 4 d'agost de 2016). L'article 44 d'aquesta Llei preveu que les administracions públiques de les Illes Balears, i també els organismes i les entitats que en depenen, han d'elaborar plans d'igualtat del personal al seu servei d'acord amb la normativa que els és aplicable. En aquests plans s'han d'establir els objectius que cal assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació pública, i també les estratègies i les mesures que cal adoptar per fer-ho. Finalment, preveu que els plans d'igualtat tindran una vigència màxima de quatre anys, han de ser avaluats cada dos anys i, si escau, han d'establir mesures correctores.

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

- Impuls de noves mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Aquestes mesures s'han recollit, primer, en l'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017 (BOIB núm. 86, de 15 de juliol) i, posteriorment, en 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 (BOIB núm. 14, d'1 de febrer).
- L'elaboració i la difusió de la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar.
- La revisió i l'aprovació de la modificació del Protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere per a les empleades públiques de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 61, de 18 de maig de 2017). Es va revisar per adaptar-lo a la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
- Aprovació del Decret 12/2017, 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) (BOIB núm. 39, d'1 d'abril). En aquesta modificació, s'afegiren noves competències a la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat i a la Comissió d'Igualtat, per tal de regular l'elaboració i l'aprovació de les propostes dels plans d'igualtat futurs.
- Posada en marxa d'un programa d'autoformació en matèria d'igualtat i violència de gènere.
- Inclusió de temes sobre igualtat i violència de gènere en els temaris dels processos selectius i de promoció interna.
- Elaboració i aprovació d'un pla de difusió de les actuacions derivades del Pla d'Igualtat.
- Publicació anual de les retribucions per sexe del personal de serveis generals per categories.
- Augment de la programació de la formació en les modalitats presencial en horari laboral i en línia o mitjançant autoformació.
- Inclusió en el Pla Anual de Formació de Prevenció de Riscos Laborals d'una jornada formativa sobre la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Elaboració i difusió d'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.
- Impartició del II Curs de capacitació de l'EBAP per exercir l'assessoria confidencial en el marc del Protocol d'actuació per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.

Quant al seguiment del II Pla, el 14 de juny de 2018 la Comissió d'Igualtat va aprovar l'Informe d'avaluació intermèdia i el 29 de juny de 2020 va aprovar l'Informe d'avaluació final, ambdós a proposta de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat.

La vigència del II Pla es va fixar fins al 31 de desembre de 2019, si bé l'Acord del Consell de Govern que l'aprovà preveia que continuaria en vigor fins que s'aprovàs un nou pla d'igualtat.

Les tasques per elaborar el III Pla d'Igualtat s'iniciaren el mes de juny de 2020 i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat ha tingut en compte l'Informe d'avaluació final i l'Estudi per a l'elaboració del III Pla d'Igualtat entre dones i homes, per conèixer l'impacte del II Pla i

els aspectes que s'havien de considerar a l'hora d'abordar l'elaboració del III Pla. A més, s'han revisat els plans d'igualtat d'altres comunitats autònomes, el III Pla d'Igualtat de l'Administració General de l'Estat i la normativa d'aplicació. La Comissió d'Igualtat va aprovar la proposta de III Pla d'Igualtat en la sessió de dia 22 d'abril de 2021.

El Decret 11/2021, de 15 de febrer, que estableix les competències de les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB ext. núm. 21, de 15 de febrer), modificat pel Decret 25/2021, de 8 de març (BOIB núm. 33, de 9 de març), estableix com a competències que ha d'exercir la Direcció General de Funció Pública la gestió, l'impuls i la coordinació de les polítiques i els plans d'igualtat entre les dones i els homes empleats públics dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i del sector públic instrumental autonòmic.

Per tot això, i per complir la disposició addicional setena del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, ateses les competències previstes en l'article 5 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, el Consell de Govern, a proposta de la consellera de Presidència, Funció pública i Igualtat, en la sessió de 3 de maig de 2021, adoptà entre d'altres, l'Acord següent:

Primer. Aprovar el III Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2021-2024, l'extracte amb les línies generals del qual s'adjunta com a annex.

Segon. Facultar la consellera de Presidència, Funció Pública i Igualtat per dur a terme les actuacions que siguin necessàries per al desenvolupament i l'execució d'aquest Acord.

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

Palma, 3 de maig de 2021

La secretària del Consell de Govern

Per suplència (art. 7 Llei 1/2019, de 31 de gener del Govern de les Illes Balears)

La consellera d'Hisenda i Relacions Exteriors

Rosario Sánchez Grau

ANNEX

III Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2021-2024

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ
2. CONCLUSIONS PRINCIPALS DE L'ESTUDI PER ELABORAR EL III PLA D'IGUALTAT
 - 2.1. Entrevistes i enquesta al personal.
 - 2.2. Dades descriptives de la composició del personal.
 - 2.3 Cultura d'igualtat i empoderament de les dones (eix 1).
 - 2.4. Accés, promoció i condicions de treball (eix 2).
 - 2.5. Conciliació i coresponsabilitat (eix 3).
 - 2.6. Imatge i llenguatge igualitari (eix 4)
 - 2.7. Situacions d'especial protecció (eix 5)
 - 2.8. Mesures instrumentals complementàries (eix 6).
3. EIXOS, OBJECTIUS, MESURES I ACCIONS DEL III PLA D'IGUALTAT
 - Eix 1. Cultura d'igualtat.
 - EIX 2. Accés, promoció, retribució i empoderament de les dones.
 - EIX 3. Conciliació i coresponsabilitat.
 - EIX 4. Situacions d'especial protecció.
 - EIX 5. Salut i riscos laborals.
 - EIX 6. Mesures de coordinació del Pla.
4. DESENVOLUPAMENT, SEGUIMENT I AVALUACIÓ



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

6. VIGÈNCIA DEL III PLA D'IGUALTAT

1. INTRODUCCIÓ

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

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

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

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

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

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

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

Fruit del Pla de treball (2006-2010) per a la igualtat entre les dones i els homes, el setembre de 2010 la Comissió va aprovar l'Estratègia per al període 2010-2015 en matèria d'igualtat entre dones i homes. Aquesta estratègia haurà de servir com a marc per a la coordinació de les iniciatives en tots els àmbits d'activitat de la UE. L'estratègia subratlla la contribució de la igualtat de gènere al creixement econòmic i al desenvolupament sostenible i dona suport a l'aplicació de la dimensió de la igualtat de gènere en l'estratègia Europa 2020. Posteriorment, a mode de continuació de l'esmentada estratègia 2010-2015, la Comissió a desembre de 2015 va aprovar el Compromís estratègic per a la igualtat de gènere 2016-2019, el qual cerca promoure la igualtat entre dones i homes, tot centrant la seva política en les cinc àrees temàtiques prioritàries existents: augment de la participació de la dona en el mercat laboral i promoció de la igual independència econòmica de dones i homes; reducció de les bretxes entre dones i homes que persisteixen en termes retributius, d'ingressos i de pensions; promoció de la igualtat en la presa de decisions; lluita contra la violència sexista i protecció i suport a les víctimes; i promoció de la igualtat entre dones i homes i dels drets de les dones en tot el món.

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

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

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

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

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

En aquest III Pla d'Igualtat es té en compte, especialment, l'Objectiu de Desenvolupament Sostenible (ODS) número 5, que cerca, específicament, assolir l'igualtat de gènere.

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

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

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

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

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

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

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

La Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona, considera que el dret fonamental a la igualtat no pot ni ha de ser concebut únicament com un dret subjectiu, sinó que, a més, presenta una dimensió objectiva que el transforma en un component estructural bàsic que ha d'informar l'ordenament jurídic sencer. Posteriorment, es va aprovar la Llei 12/2006, de 12 de setembre, per a la dona (actualment derogada). Va introduir en la nostra normativa algunes mesures o recomanacions sobre l'ús del llenguatge no sexista, la representació equilibrada de dones i homes, els plans d'igualtat, etc.

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

D'altra banda, el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, en l'apartat segon de la disposició addicional setena trasllada l'obligació continguda en el paràgraf anterior a l'àmbit de les administracions públiques i expressa de manera taxativa l'obligatorietat que tenen d'elaborar un pla d'igualtat per desenvolupar en el conveni col·lectiu per al personal laboral i/o un acord per al personal funcionari que sigui aplicable en el cas i en els termes que s'hi prevegin.

Així mateix, es fa referència a l'obligació per part de les administracions públiques de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit

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

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

L'objectiu general d'aquest estudi ha estat:

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

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

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

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

- Entrevistes i qüestionari en línia a diverses persones que han format part del procés i poden fer aportacions de la seva experiència directa.
- Dades del personal extretes de la base de dades de l'aplicació informàtica de Recursos Humans.
- Enquesta al personal, dissenyada des de la perspectiva que no només representa un mitjà per a una finalitat (l'avaluació del II Pla), sinó també una finalitat en si mateixa (donar visibilitat a les accions realitzades en els últims anys).
- Bústia de suggeriments. Ha estat una font complementària d'informació consistent en la recopilació de correus que han arribat a la Comissió Tècnica de Seguiment mitjançant la bústia de suggeriments.

2.1. Entrevistes i enquesta al personal

Es varen entrevistar un total de 14 persones: 9 membres de la Comissió Tècnica de Seguiment, 2 de l'EBAP, 1 d'IBDona, 1 de la Inspecció de Serveis i a 1 de Recursos Humans. En general, totes les persones entrevistades valoraren molt positivament la seva participació en el II Pla d'Igualtat i els objectius aconseguits. A l'hora de preguntar per les àrees de millora es va citar repetidament el tema del teletreball. Algunes persones entrevistades varen opinar que és necessari replantejar-se el concepte de teletreball i, en conseqüència, reformular el decret que el regula, ja que actualment és bastant restrictiu.

L'estructura i el contingut de l'enquesta respecta els sis eixos del II Pla d'Igualtat. Entre les preguntes avaluadores del II Pla d'Igualtat i les preguntes demogràfiques, l'enquesta consisteix en 62 preguntes de les quals algunes inclouen subapartats. Respecte al tipus de preguntes, la gran majoria són preguntes tancades que permeten una anàlisi quantitativa. En algunes ocasions, es va optar per preguntes obertes que permeten afegir comentaris que s'han inclòs en la part de l'anàlisi qualitativa. L'enquesta estava adreçada a les 4698 persones que en el passat mes de setembre formaven la plantilla de serveis generals de la CAIB. Varen respondre a l'enquesta un total de 1986 persones. El percentatge de participació, d'un 42,27 %, és summament satisfactori, sobretot tenint en compte que es tracta d'una enquesta voluntària, de 62 preguntes, i que necessita d'una mitjana de 15 minuts per ser contestada. L'índex de resposta està molt per sobre dels índexs de respostes d'altres enquestes amb característiques similars. Així doncs, sobre la base de la grandària poblacional (N=4698), la grandària mostrada aconseguida (1986 persones) correspon a un error de $\pm 2,2$ % per a un nivell de confiança del 99%.

En tot moment, s'ha respectat la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. També, quan ha estat necessari, s'han agrupat les categories més minoritàries quant a nombre de persones, per tal de respectar el secret estadístic que preveu la Llei 3/2002, de 17 de maig, d'estadística de les Illes Balears.

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

2.2. Dades descriptives de la composició del personal

Segons les dades de Registre de Personal, a data d'1 de juliol de 2020 el personal al servei de l'Administració de la CAIB (*serveis generals i ATIB*) és de 4.805 persones, la qual cosa implica un augment del 18 % respecte de l'1 de juliol de 2015 (data en la qual es va fer l'estudi per elaborar el II Pla i que ha servit de referent per analitzar els principals canvis produïts en aquest període).

La distribució per sexes mostra una marcada feminització del personal dels serveis generals de l'Administració de la CAIB (67,4 %), la qual cosa suposa un augment de 2,4 punts percentuals respecte de 2015. Si ho miram per illes, les dones representen el 79,3 % a Menorca, el 78,6 % a Formentera, el 77,6 % a Eivissa, i el 65,9 % a Mallorca.

El 87,7 % de les persones que formen la plantilla dels serveis generals de l'Administració de la CAIB estan ubicades a Mallorca.

Quant a la relació del servei, el 83,12 % del personal forma part del funcionariat (52,84 % de carrera i 30,28 % interí). El 16,86 % restant correspon al personal laboral.

Tenint en compte que el 67,41 % del personal és femení, en la relació de servei veim que estan menys representades entre el personal funcionari de carrera i el personal laboral indefinit. Així, les dones interines suposen el 71,5 % del total del funcionariat interí, i les dones laborals temporals suposen el 80,8 % del total del personal laboral temporal. Aquesta tendència a la temporalitat femenina s'ha accentuat respecte a l'any 2015, on ens trobàvem un 71,1 % de dones entre el personal funcionari interí i un 75,1 % entre el personal laboral de caràcter temporal.

De mitjana, les persones duen 16 anys treballant per a l'Administració de la CAIB (homes, 17,2 anys; dones, 15,8).

L'edat mitjana de les dones que treballen als serveis generals de la CAIB és de 48,4 anys i la dels homes, pràcticament igual, de 48,5 anys. Es detecta un procés d'envelliment de la plantilla, ja que a 2015 l'edat mitjana de les dones era de 46,9 anys i la dels homes 47,3. Des de l'any 2005, l'edat mitjana del personal dels serveis generals de l'Administració de la CAIB ha augmentat en quatre anys, un any amb relació a 2011, i un any més respecte a 2015, tot mantenint-se pràcticament igual la diferència d'edat entre ambdós sexes.

Cal destacar a més, en relació amb el paràgraf anterior, l'elevat percentatge de persones que es troben entre els 40 i els 59 anys: el 73,7 %. Es fa palès un important problema d'envelliment de la plantilla dels serveis generals de l'Administració de la CAIB, la qual haurà de fer front a curt i mig termini a un important nombre de jubilacions.

Sis de cada deu persones que treballen als serveis generals de l'Administració de la CAIB tenen fills o filles menors de 18 anys (60,89 %). Entre els homes, aquesta proporció és menor: el 52,87 % té fills/filles d'aquesta edat, enfront del 67,77 % de les dones.

Pel que fa al nivell d'estudis, l'1,8 % té el certificat d'escolaritat, el 16,4 % el graduat en ESO o equivalent, el 24,7 % el batxillerat superior o una formació professional i, finalment, el 51,9 % estudis universitaris (diplomatura o llicenciatura). Per tant, més de la meitat del personal de serveis generals de l'Administració de la CAIB compta amb titulació universitària.

2.3. Cultura d'igualtat (eix 1)

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

Es pot observar, d'acord amb l'enquesta realitzada, que la discriminació és més percebuda per les dones que no els homes (un 78,6 % no s'han sentit mai discriminades enfront d'un 89,8 % que no s'han sentit mai discriminats).

El tracte verbal discriminatori (13,3 %) i una menor valoració professional (11,6 %) són els motius més freqüents pels quals les dones s'han sentit discriminades. La manca d'ajudes per atendre la família (7,5 %) ocupa el tercer lloc. En el cas dels homes, els motius adduïts són menys: un 5,8 % dels enquestats afirma haver viscut menys valoració professional i un 5,3 % afirma haver rebut un tracte verbal discriminatori.

Pel que fa al coneixement de la pàgina web (microlloc) del pla d'igualtat, un 58,8 % responen que no la visiten mai i que no la coneixen. Aquesta dada marca la necessitat d'una clara estratègia de visibilització per continuar avançant en el coneixement de la web.

El que sí és més conegut és l'existència del Pla d'Igualtat (un 86,8 % de les persones enquestades afirmen conèixer-lo). I, a més, aquest coneixement s'ha gairebé duplicat respecte a l'enquesta de 2015, en la qual només un 47 % de les persones enquestades en coneixien l'existència. Entre els homes, el coneixement és menor (un 84,8 % dels homes enfront del 87,7 % de les dones).

Si ens fixam en el coneixement de les lleis relacionades amb la igualtat (Llei orgànica 3/2007, Llei autonòmica 11/2016 i Llei orgànica 1/2004), un 23 % dels homes i un 26,7 % de les dones afirma conèixer-ne part del contingut. Tot i que el coneixement d'aquestes lleis és encara ara limitat, cal destacar que aquest s'ha més que duplicat respecte a l'any 2015 (només un 10 % va afirmar conèixer-les).

Pel que fa al coneixement de les persones responsables d'igualtat, les dades de l'enquesta mostren que aquesta figura no és una opció en la qual es pensi de forma espontània a l'hora de tractar temes d'igualtat. Quan es demana directament, el 74,5 % respon que no coneix l'existència d'una persona responsable d'igualtat a la seva conselleria. Això sí, entre les persones que coneixen aquesta figura, una gran majoria (78,8 %) sabia com contactar-hi. Aquesta dada està en consonància amb el fet que un 60,8 % del personal dels serveis generals de l'Administració dels serveis generals de la CAIB no sabia a qui adreçar-se en cas d'haver de plantejar alguna qüestió sobre igualtat. No



obstant això, s'observa una clara millora respecte a l'any 2015, en el qual el percentatge de persones que no sabien a qui adreçar-se era del 73,1 %.

En referència amb la gestió d'igualtat, la percepció generalitzada és que l'Administració de la CAIB té molt en compte la igualtat d'oportunitats: un 51,7 % està bastant d'acord amb aquesta afirmació, i un 21,1 % molt d'acord. Les dades no difereixen gaire de les de l'any 2015. No obstant això, les dones tenen una visió més crítica que els homes: un 16,3 % de les dones es mostren molt d'acord quan se'ls demana que valorin si es té en compte la igualtat d'oportunitats a la CAIB, enfront del 32,1 % dels homes.

En l'anàlisi dels òrgans col·legiats, podem veure que continua existint una segregació vertical. Si una dona forma part d'un òrgan col·legiat és més probable que sigui com a vocal i molt menys probable que sigui com a presidenta en comparació amb els homes.

Si analitzam la composició per sexes dels llocs singularitzats, podem veure com les diferències detectades apunten al fet que l'ocupació de llocs singularitzats és una mostra de segregació vertical i horitzontal. A data 1 de juliol de 2020, un total de 1456 persones ocupaven un lloc singularitzat. La xifra suposa un 36,5 % sobre el total de persones dels serveis generals de la CAIB, percentatge molt similar entre homes i dones (el 39,3 % dels funcionaris i el 35 % de les funcionàries n'ocupen un). Si bé aquestes dades ens durien a parlar de paritat, encara hem de revisar les dades referents a la gradació d'aquests llocs singularitzats. Elles ocupen tot just el 50 % dels llocs singularitzats de grau alt (cap de departament, cap de servei a partir de nivell 28, interventor/interventora o lletrat/letrada), una proporció molt baixa tenint en compte que suposen el 67,4% del personal funcionari. Amb els llocs singularitzats de grau mitjà (cap de secció, cap de servei fins a nivell 26, inspector/inspectora i instructor/instructora), la proporció de dones augmenta fins al 58,38 % encara que per davall del pes poblacional. On sí que tenen les dones més representació (més de 6 punts per damunt de la seva presència total) és entre els llocs singularitzats de grau bàsic (cap de negociat, cap de secretaria i secretari/secretària personal no eventual), en els quals elles són el 73,96 %. En els càrrecs de secretari o secretària personal no eventual, concretament, hi tenen poc espai els homes, on tot just suposen el 13,76 % dels casos.

2.4. Accés, promoció i condicions de treball (eix 2)

En aquest apartat, s'analitza si les accions iniciades en el II Pla d'Igualtat han ajudat a crear igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i les condicions de treball de la plantilla de serveis generals de la CAIB.

Tot començant pel nivell d'estudis, les dades de l'enquesta ens confirmen que una majoria de les persones podria ocupar un lloc d'un nivell/categoria superior amb la seva titulació actual. De les persones que amb la seva titulació actual podrien ocupar un lloc d'un nivell/categoria superior, un 69,4 % són dones i el 30,7 %, homes. Així doncs, hi ha més del doble de dones que d'homes que podrien ocupar un lloc superior.

La capacitació del personal és un tema d'especial importància. Anualment, es desenvolupa un programa de formació ampli que inclou diferents àrees d'acció. Les dades de l'any 2020 ens indiquen que un total de 570 homes i 1198 dones (això és, un total del 56 % del total del personal de serveis generals de l'Administració de la CAIB) ha participat en cursos de formació. Hi ha hagut diferències per destacar entre homes i dones pel que fa a la participació (el 49 % i el 59,4 %, respectivament). En general, més d'un terç de les persones enquestades estan molt interessades en continuar formant-se en el proper any. Les dones (42,7 %) estan significativament més motivades que els homes (32,1 %). Segons les dades de l'enquesta, la plantilla dels serveis generals de l'Administració de la CAIB mostra un gran interès per cursos de formació en línia. En segon lloc, elegeixen com a preferència els cursos presencials en horari laboral i, en tercer lloc, cursos semipresencials en horari laboral.

Les dades de l'enquesta confirmen que en molts de casos les obligacions familiars han estat un obstacle per a la formació del personal de serveis generals de l'Administració de la CAIB. Sembla, a més, ser un problema més per a les dones que per als homes. El 12,6 % de dones comenta per exemple que les obligacions familiars són «moltes vegades» un obstacle a l'hora de sol·licitar cursos de formació enfront d'un 9,8 % dels homes.

Pel que fa a la classificació professional i a la segregació horitzontal, l'anàlisi de la classificació professional confirma que les diferències de pes dones/homes són una constant. Així, trobam que les categories A1 i C1 són aquelles en les quals els homes tenen més presència, si bé només suposen un 41,4 %-42 % d'aquestes. La presència masculina disminueix a la resta de categories: a l'A2 i a l'AP són devers una tercera part. Finalment, on la presència masculina és més exigua (amb tot just un 27,6 % del pes) és a la categoria C2.

Les diferències segons sexe es troben també en el col·lectiu de personal laboral. La presència relativa d'homes i dones als diferents cossos i escales torna a ser molt diversa. Pel que fa al nivell, el pes femení va des de poc més del 10 % del nivell 3 (11,1 %, concretament) al 89 % del nivell 8 (caracteritzat per 207 netejadores enfront de 15 homes amb el mateix ofici). El nivell 6 i el nivell 7 també destaquen per tenir menys d'un 50 % de dones. I això en el nivell 6 a causa de la segregació horitzontal d'oficis per sexe, sent masculinitzats els llocs de vigilant de seguretat i l'oficial 2^a, i feminitzats el d'auxiliar administrativa.

A les especialitats, torna a evidenciar-se que la segregació horitzontal és una constant. Així doncs, les dones tenen una molt baixa presència (menys d'una tercera part) a les especialitats de manteniment, enginyeria tècnica industrial, informàtica, enginyeria agrònoma i enginyeria forestal. Un canvi interessant des de 2015, per exemple, és la quantitat de dones en la categoria de «tècnica agrícola», la qual va augmentar de



6 a 11 dones.

Pel que fa a la segregació vertical, un criteri per detectar-la és que hi hagi diferències per sexe en l'ocupació de llocs de lideratge, independentment del tipus de lloc o de la categoria. Per això, es va demanar a les persones participants a l'enquesta si tenien personal a càrrec. Les dades mostren que els homes, en proporció, ocupen més llocs amb responsabilitat de personal que no les dones (un 28,1 % dels homes enfront un 21,9 % de les dones).

Quan es va demanar a les persones enquestades si tenien interès en promocionar a un nivell 28 o superior, els resultats revelen que les dones es veuen més capacitades professionalment que els homes (només un 5,2 % de les dones tria l'opció de resposta «No em veig capacitat/capacitada professionalment» enfront d'un 11,5 % dels homes). Les raons que frenen més a les dones que no als homes a l'hora de promocionar són «No vull assumir responsabilitats d'aquest tipus» (58,6 % de dones, 50 % d'homes) i «La meua situació personal o familiar m'ho impedeix» (19 % de dones, 11,5% d'homes). És a dir, les dones perceben molt més com a un obstacle les dificultats de conciliació.

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

- Les dones i els homes poden accedir a llocs de treball de més responsabilitats en igualtat d'oportunitats (homes, 73,2 %; dones, 49,1%).
- Les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats per accedir a llocs de lliure designació dins l'Administració autonòmica (homes, 65,1 %; dones, 38,0 %).
- Cal posar en marxa mesures per facilitar l'accés de dones i d'homes a cossos / escales / categories en les quals s'hi trobin en minoria (homes 40,9 %; dones, 51,7 %).

La participació en la promoció interna. Segons les respostes de les dones enquestades, elles es presenten menys a convocatòries de promoció interna que no ells. Quan a l'enquesta se'ls demana per què, les respostes «Les meves responsabilitats familiars suposen un obstacle» i «No tenc temps per estudiar» són motius que elles (9,0 % i 7,7 %, respectivament) exposen clarament més que no ells (6,0 % i 3,3 %). Un 58,9 % de les persones enquestades afirma que ha superat el procés de promoció interna. La taxa d'èxit és lleugerament major entre els homes (60,3 %) que no entre les dones (58,2 %). Una mica més de la meitat de les persones que no han superat el procés de promoció interna es presentaria una altra vegada. Si comparem les dades d'homes i dones, s'observa que elles estan menys disposades a tornar a presentar-se. La raó, segons les respostes a l'enquesta, és que dubten més que tinguessin èxit la pròxima vegada i, a més, pensen que no poden compaginar l'estudi amb les seves responsabilitats familiars.

Atenent a les retribucions, observem que el conjunt de dones que treballaren durant tot el 2019 cobraren 6.797 € anuals menys que els homes en el mateix període. Si ho comparem amb les dades de l'any 2015 (4.853 € anuals), la bretxa salarial ha crescut considerablement (s'ha incrementat un 40,06 %). Aquesta bretxa es deu a diversos factors: la segregació vertical, la major proporció d'interinitat i de llocs laborals temporals entre les dones que no els homes, el fet que les dones solen sol·licitar més que els homes reduccions de jornada i excedències per atendre la cura de fills i de persones dependents, la incorporació més tardana de la dona a l'Administració (el que suposa menors percepcions en antiguitat o triennis), etc.

2.5. Conciliació i coresponsabilitat (eix 3)

La conciliació laboral, familiar i personal és un tema transversal. Influxa tant en el benestar a nivell personal com en la igualtat d'oportunitats, per exemple, respecte a la formació i la promoció.

Un total de 2149 persones han gaudit durant l'any 2020 d'alguna mesura de conciliació, xifra que representa el 44,4 % (fa 5 anys va ser el 61,8 %) del conjunt del personal de serveis generals de l'Administració de la CAIB. El personal funcionari ha gaudit amb major intensitat de les mesures de conciliació en comparació amb el personal laboral. En relació amb les mesures gaudides, en general, les dones n'han gaudit en una proporció més alta que els homes, i de forma molt acusada en referència als permisos per deure inexcusable i permisos per indisposició. Les mesures que els homes han gaudit de forma lleugerament més alta que les dones són els permisos per concórrer a exàmens.

Un 4,9 % de les persones enquestades manifesta que se'ls ha denegat, en els dotze mesos anteriors a la realització de l'enquesta, alguna mesura de conciliació. La meitat d'aquestes persones varen especificar en resposta oberta que la mesura que els varen denegar va ser el teletreball.

El 50,1 % de les dones i el 44,5 % dels homes que treballen als serveis generals de l'Administració de la CAIB tenen fills/filles a càrrec o conviuen amb persones dependents. Els empleats o les empleades que tenen fills/filles a càrrec o conviuen amb persones dependents tenen més tendència a gaudir de mesures de conciliació (48,49 %), que les que no en tenen (37,72 %).

Posat el focus sobre la reducció de jornada, les dones en són les principals beneficiàries, atès que un 4,5 % de les treballadores estan acollides a aquesta modalitat, enfront d'un 2,5 % dels homes.

En referència al teletreball, segons les dades de l'enquesta esmentada, el 71 % de la plantilla ha teletreballat per primera vegada durant el confinament causat per la urgència sanitària creada per la covid19. Un 15 % no ha pogut teletreballar perquè el teletreball es va considerar incompatible amb la seva posició. Un 54,2 % de les persones enquestades voldria tornar a teletreballar en el futur, independentment del fet que la crisi sanitària continuï o no. Un 30,4 % només voldria tornar a teletreballar en el cas que la situació generada per la covid19 es mantingui. Un 15,4 % no voldria tornar a teletreballar en el futur, en cap circumstància.

D'acord amb els resultats de l'enquesta, el grau de satisfacció amb el temps personal, familiar i per als estudis és més elevat entre els homes (18,5 %) que entre les dones (15,3 %). Pel que fa al repartiment de les tasques familiars i de la llar, ells estan molt més satisfets amb el repartiment que elles. La lectura d'aquestes diferències és clara: les dones assumeixen més tasques i, si s'ha de sacrificar temps, és el temps dedicat a elles mateixes o als estudis.

Com a mesura per augmentar la corresponsabilitat familiar, durant el II Pla d'Igualtat es va elaborar i editar la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar. Tot i que un 84,6 % de les persones enquestades no coneixen encara la guia, s'ha de destacar que, entre qui la coneixen, un 84 % de dones i un 89,3 % dels homes la considera útil.

2.6. Imatge i llenguatge igualitari (eix 4)

Durant el I Pla d'Igualtat es va aprovar la Guia per a una comunicació no sexista en l'àmbit de l'Administració de la CAIB. En el desenvolupament del II Pla, l'objectiu va ser difondre aquesta guia i fomentar el coneixement i la utilització de les recomanacions que inclou. Segons l'enquesta, la meitat de les persones coneix aquesta guia i un 57,1 % la considera bastant útil o molt útil. Les dones la valoren més positivament que no els homes.

Pel que fa a l'ús del llenguatge igualitari, el 57,5 % de les persones enquestades consideren que actualment se n'està fent un bon ús. Dones i homes tenen una mateixa opinió sobre aquest bon ús.

2.7 Situacions d'especial protecció (eix 5)

L'assetjament sexual i per raó de sexe són dues de les formes més greus de discriminació per raó de sexe, tal com recull la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. A causa de l'estructura desigualitària segons el sexe que hi ha a l'àmbit laboral, on les dones ocupen les posicions més desfavorides, les dones són en més proporció víctimes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

Per intentar fer un acostament a la possible existència de situacions d'assetjament dins l'Administració de la CAIB, s'ha introduït una pregunta referida a la vivència subjectiva d'aquest acte discriminatori a l'enquesta. Un total de 66 persones enquestades considera que alguna vegada en els darrers tres anys ha sofert assetjament sexual al seu lloc de treball. D'aquestes persones, 52 són dones.

Segons l'enquesta, en la majoria dels casos d'assetjament, el comportament discriminatori ha cessat sense denúncia.

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

- Acudits de contingut sexual (42,2%).
- Comentaris sexuals (34,1%).
- Comentaris sobre l'aspecte físic o sobre la condició sexual (26,6%).

Les conductes menys freqüents:

- Pressions per obtenir sexe a canvi de millores o mitjançant amenaces (0,1%).
- Xantatge sexual (0,2%).
- Qualsevol tipus d'agressió sexual del Codi Penal (0,3%).

En referència al coneixement del Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, el desconeix un 61,7 % de les persones enquestades. En cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe i d'orientació sexual, un 38,47 % sabria on adreçar-se en cas de patir-lo.

Finalment, quant al tema de la violència de gènere, s'observa que el 68,3 % de les persones enquestades sap a qui podria adreçar-se per cercar ajuda davant un possible cas de violència en l'àmbit laboral.

2.8. Mesures instrumentals complementàries (eix 6)

El I Pla d'Igualtat contenia 112 accions, de les quals 9 no es varen poder realitzar. Arran d'aquest resultat, en el II Pla es va fixar com a mesura complementària la de crear una xarxa de treball i comunicació amb les persones responsables d'executar el pla, amb la finalitat de

millorar la coordinació. L'efectivitat de les accions relacionades va quedar demostrada amb el percentatge d'accions que no s'han realitzat per manca de coordinació entre les entitats responsables de l'execució del Pla, el qual va passar del 8% en el I Pla al 4,3 % en el II.

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

A més de l'Estudi per a l'elaboració del III Pla d'Igualtat entre dones i homes (2021-2014) dels serveis generals de l'Administració de la CAIB, la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat ha consultat l'Estudi de propostes d'eixos, mesures i accions del III Pla d'Igualtat entre dones i homes (2021-2024) dels serveis generals de l'Administració de la CAIB.

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

- S'ha de fer més visible el microlloc d'igualtat, ja que poques persones el visiten o el coneixen encara.
- S'ha d'enfortir el rol de les persones responsables d'igualtat.
- S'ha d'augmentar el coneixement de la infraestructura d'igualtat.
- S'ha d'afavorir la presència de les dones a llocs singularitzats, sobretot de nivell alt.
- Cal respondre a l'interès de la plantilla en la formació en línia amb una oferta àmplia.
- Cal perseguir una cultura organitzativa que millori les condicions d'accés a la carrera professional per a les dones.
- Cal seguir treballant en mesures de conciliació per reduir l'impacte de responsabilitats familiars com a obstacle formatiu i augmentar el temps que es pot dedicar a estudiar.
- És necessari augmentar el percentatge de dones que es presenten a convocatòries de promoció interna, per exemple revisant criteris de promoció i ampliar les proves de capacitats socials, menys relacionats amb la memorització de continguts.
- Es proposa replantejar el mètode de difusió de la Guia Pràctica de Coresponsabilitat, ja que el nivell de desconeixement arriba al 85%.
- Cal continuar amb la sensibilització en favor de la coresponsabilitat per millorar el repartiment de tasques a la llar.
- Es proposa revisar els motius i procediments de la denegació de les mesures de conciliació.
- Cal disminuir la por a conseqüències negatives en cas d'utilització de mesures de conciliació.
- S'ha de fomentar la utilització de la Guia de llenguatge no sexista.
- Cal fer un seguiment de les denúncies rebudes en el marc del protocol contra l'assetjament.
- Cal augmentar l'efectivitat de les campanyes de sensibilització contra la violència de gènere amb mètodes nous.
- Cal continuar amb la difusió dels protocols de mobilitat i d'actuació en cas d'assetjament.

Entre l'estructura del II i el III Pla hi ha una sèrie de canvis importants per destacar. En primer lloc, es crea un nou eix dedicat a la salut i els riscos laborals de les dones. Així, es dona més pes a aquesta àrea, amb un total de 12 accions. En segon lloc, l'àrea d'empoderament de les dones (que en II Pla estava a l'eix 1, "Cultura d'igualtat i empoderament de les dones") passa a l'eix 2 en aquest III Pla (eix 2, "Accés, promoció, retribució i empoderament de les dones"). Finalment, l'àrea de llenguatge i imatge igualitari, que tenia un eix propi en el II Pla, s'integra en l'eix 1, "Cultura d'igualtat". Els eixos resultants són els següents:

1. Cultura d'igualtat.
2. Accés, promoció, retribució i empoderament de les dones.
3. Conciliació i coresponsabilitat.
4. Situacions d'especial protecció.
5. Salut i riscos laborals.
6. Mesures de coordinació del Pla.

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

Eix 1: CULTURA D'IGUALTAT

Les conclusions de l'estudi realitzat aboquen a seguir treballant en la informació, la sensibilització i la formació per augmentar la cultura de la igualtat. D'altra banda, cal incentivar el microlloc d'igualtat perquè més persones el visitin i cercar altres vies alternatives per visibilitzar les accions del Pla.

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

Finalment, durant el II Pla d'Igualtat es va difondre amb èxit la Guia per a una comunicació no sexista en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma. Però és necessari continuar vetllant per fomentar el coneixement de les recomanacions que inclou aquesta Guia i per la seva utilització. També es continuarà treballant en la formació en comunicació i llenguatge no sexista.

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

Objectiu 1.1 Potenciar la cultura organitzacional de la igualtat de gènere

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

Acció 1.1.1.1. Incrementar les places disponibles per a les proves de certificació de coneixements corresponents a la formació en matèria d'igualtat del programa d'autoaprenentatge.

Acció 1.1.1.2. Organitzar una jornada adreçada a alts càrrecs i personal directiu per sensibilitzar-los en matèria d'igualtat de gènere.

Acció 1.1.1.3. Destinar un pressupost específic per a l'execució de la formació del Pla d'Igualtat.

Acció 1.1.1.4. Potenciar la formació del personal docent de l'EBAP en matèria d'igualtat.

Acció 1.1.1.5. Fer formació específica per a les persones responsables d'igualtat en horari laboral per augmentar la seva capacitat d'implicar-se en la realització del Pla.

Acció 1.1.1.6. Revisar els continguts dels temes sobre igualtat de gènere inclosos en els temaris de les oposicions i dels processos de promoció interna i proposar la inclusió de nous epígrafs, si escau.

Acció 1.1.1.7. Modificar la instrucció de selecció de personal laboral temporal per incloure la valoració de la formació en matèria d'igualtat.

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

Acció 1.1.2.1. Elaborar i aprovar un pla de difusió.

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

Acció 1.1.2.3. Incloure a la intranet missatges emergents o notícies sobre les matèries del Pla d'Igualtat.

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

Acció 1.1.2.5. Informar les persones responsables d'igualtat que en els manuals d'acollida de les seves conselleries o organismes s'ha d'incloure un apartat amb informació sobre el Pla d'Igualtat.

Acció 1.1.2.6. En la documentació de les accions formatives que faci l'EBAP, adreçades a personal de serveis generals, s'ha de mantenir l'enllaç al microlloc del Pla d'Igualtat i explicar-ne la finalitat.

Acció 1.1.2.7. Crear una llista de distribució al microlloc per tal que les persones que voluntàriament s'hi apuntin puguin rebre informació sobre el Pla d'Igualtat.

Acció 1.1.2.8. Informar les persones destinatàries del Pla de les funcions del personal responsable d'igualtat.

Acció 1.1.2.9. Identificar les persones responsables d'igualtat a través de la col·locació d'un cartell amb el logotip del Pla d'Igualtat a la porta del seu despatx.

Acció 1.1.2.10. Publicar informació sobre el Pla d'Igualtat en les xarxes socials.

Mesura 1.1.3. Propostes concretes per fomentar la sensibilització col·lectiva envers la igualtat de gènere

Acció 1.1.3.1. Elaborar un material didàctic sobre els estereotips de gènere i difondre'l entre tot el personal.

Acció 1.1.3.2. Elaborar i difondre un banc de bones pràctiques en matèria d'igualtat.

Acció 1.1.3.3. Crear un fòrum per promoure el debat i intercanviar coneixements sobre la igualtat de gènere.



Objectiu 1.2. Integrar la perspectiva de gènere en la normativa i en la gestió dels recursos humans

Mesura 1.2.1. Propostes concretes per incloure la perspectiva de gènere en la normativa i en la gestió dels recursos humans

Acció 1.2.1.1. Definir el contingut bàsic de l'informe d'impacte de gènere que s'ha d'adjuntar a les ofertes d'ocupació pública, tal com estableix l'article 43.3 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

Acció 1.2.1.2. Revisar i desenvolupar aplicacions informàtiques per a la gestió del personal que permetin recollir informació desagregada per sexe (home / dona / no binari).

Acció 1.2.1.3. Fer una anàlisi, aplicant la perspectiva de gènere, del Decret 135/1995, de 12 de desembre, pel qual es regula l'acció social en favor dels funcionaris i del personal laboral de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Objectiu 1.3. Fomentar la utilització del llenguatge i les imatges no sexistes

Mesura 1.3.1. Accions formatives i de difusió de llenguatge no sexista

Acció 1.3.1.1. Elaborar i publicar el material de llenguatge igualitari en els documents de l'Administració dins el programa d'autoaprenentatge.

Acció 1.3.1.2. Convocar proves de certificació de coneixement corresponents al material didàctic «El llenguatge igualitari en els documents de l'Administració».

Acció 1.3.1.3. Formar en temes de gènere el personal dels gabinets de premsa de l'Administració.

Acció 1.3.1.4. Fer accions de difusió de la Guia per a una comunicació no sexista i incloure-hi els càrrecs de confiança i els caps de gabinet i de premsa.

Mesura 1.3.2. Vetlar per un ús d'imatge i del llenguatge igualitaris

Acció 1.3.2.1. Adaptació dels materials didàctics dels cursos de l'EBAP al que estableix la Guia per a un llenguatge i imatge no sexistes quan es duguin a terme les revisions lingüístiques del material didàctic.

Acció 1.3.2.2. Creació d'una bústia de correu electrònic per rebre denúncies de llenguatge sexista dins l'Administració.

Acció 1.3.2.3. Crear un registre de llenguatge sexista a partir dels missatges rebuts a la bústia i publicar-lo en el microlloc del Pla d'Igualtat.

Acció 1.3.2.4. Fer recomanacions per fomentar la utilització de llenguatge no sexista.

Acció 1.3.2.5. Fer el seguiment de les dades sobre la percepció de l'alumnat quant a l'actuació del personal docent envers la utilització del llenguatge no sexista.

EIX 2: ACCÉS, PROMOCIÓ, RETRIBUCIÓ I EMPODERAMENT DE LES DONES

De les dades analitzades, es desprèn que cal aconseguir l'accés i la promoció en igualtat entre els dos sexes, en el sentit que s'ha d'aplicar la perspectiva de gènere en els processos selectius, i eliminar factors que dificultin l'accés i la promoció professional de les dones dins l'Administració. A més, s'ha de continuar treballant en la igualtat retributiva entre homes i dones. Finalment, cal treballar per minimitzar la segregació horitzontal i vertical existent.

Per aconseguir tot això, s'han programat tres objectius. El primer fa referència a l'accés i la promoció, el segon a la igualtat retributiva i el tercer a l'empoderament de les dones.

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 conèixer quins factors influeixen en el fet que les dones obtinguin menys èxit que els homes en els processos selectius i dur a terme les recomanacions adients per contrarestar-los.

Acció 2.1.1.2. Revisar els procediments de promoció interna per eliminar qualsevol criteri o requisit que pugui tenir, directament o



indirectament, conseqüències discriminatòries per a les dones.

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

Acció 2.1.2.2. Fomentar la participació de dones i homes en els cursos sobre àmbits en què estiguin respectivament infrarepresentats o infrarepresentades.

Acció 2.1.2.3. Publicar entrevistes a empleades de serveis generals que ocupin llocs de treball majoritàriament ocupats per homes.

Acció 2.1.2.4. Redactar unes pautes d'actuació per a tribunals per eliminar possibles desigualtats de les dones en situació d'embaràs i lactància que participin en processos selectius.

Acció 2.1.2.5. Proposar a l'Institut d'Estudis Autònoms que elabori i editi els manuals dels temaris dels processos de promoció interna.

Acció 2.1.2.6. Analitzar la possibilitat d'afegir una causa de no exclusió dels borsins de treball per al personal amb fills o filles menors de 12 anys o majors d'aquesta edat amb discapacitat, així com amb familiars a càrrec seu fins al primer grau, quan el lloc de treball ofert sigui en un municipi diferent al de residència.

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

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

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

Acció 2.2.1.2. Afegir un apartat a l'informe de bretxa salarial que analitzi la relació entre la bretxa salarial i el sostre de vidre.

Acció 2.2.1.3. Aplicar la metodologia establerta per la Unió Europea en el càlcul de la bretxa salarial.

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

Acció 2.2.2.1. Elaborar un document amb les conclusions de les anàlisis i els estudis fets en matèria retributiva.

Acció 2.2.2.2. Publicar l'informe de la bretxa salarial anualment i posar-ne un enllaç en el Portal de Transparència.

Objectiu 2.3. Afavorir l'empoderament de les dones

Mesura 2.3.1. Impulsar mesures formatives per combatre els estereotips existents sobre les capacitats directives de les dones.

Acció 2.3.1.1. Incloure la perspectiva de gènere aplicada als estils de direcció dins el programa de formació de personal directiu.

Acció 2.3.1.2. Continuar mantenint la reserva de quota de participació per a les dones als cursos d'habilitats directives.

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

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

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

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

Acció 2.3.2.3. Publicar entrevistes de dones de l'Administració que ocupen llocs de treball d'alta responsabilitat per augmentar-ne la visibilitat.

Acció 2.3.2.4. Organitzar una conferència a càrrec de l'associació Mujeres en el Sector Público adreçada a les dones.



Acció 2.3.2.5. Fomentar la participació igualitària d'homes i dones en els òrgans de representació del personal, mitjançant l'enviament d'escrius de recomanació.

Eix 3: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Aquest eix contempla continuar amb la difusió de les mesures de conciliació per fomentar l'ús i tenint en compte els interessos de diferents col·lectius destinataris com per exemple famílies monoparentals i les famílies nombroses. El teletreball s'ha convertit, especialment en el darrer any, en un tema important per a l'eix de conciliació. Cal aprofitar els seus avantatges i vetlar que el seu ús millori la conciliació per als dos sexes. A més, cal potenciar la formació en horari laboral, en línia i l'autoformació, per afavorir l'accés a les persones amb càrregues familiars o que resideixen fora de Palma. També es preveu un treball de sensibilització i formació per fomentar la corresponsabilitat familiar, atès que les dades apunten al fet que existeix un repartiment de les tasques estereotipat.

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

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

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

Acció 3.1.1.1. Fer un estudi per avaluar els resultats del teletreball duit a terme durant els anys 2020 i 2021 tant pel que fa a l'Administració com al personal, aplicant-hi la perspectiva de gènere.

Acció 3.1.1.2. Traslladar a la Comissió de Teletreball les conclusions de l'estudi sobre el teletreball.

Acció 3.1.1.3. Recomanar que s'inclougui un apartat amb les mesures de conciliació en els manuals d'acollida.

Acció 3.1.1.4. Fer una guia interactiva publicada a la intranet sobre les mesures de conciliació existents, en què es diferenciïn els permisos retribuïts i no retribuïts.

Acció 3.1.1.5. Crear un catàleg sobre preguntes freqüents sobre els drets, els permisos i les mesures de flexibilització de jornada existents, a fi de fomentar-ne el coneixement i afavorir-ne l'ús.

Acció 3.1.1.6. Proposar noves mesures de flexibilitat horària que permetin al personal disminuir, per motius directament relacionats amb la conciliació, la seva jornada setmanal de treball.

Acció 3.1.1.7. Dissenyar i posar en marxa el sistema de recollida, explotació d'informació i indicadors sobre monoparentalitat, famílies nombroses i altres models de família que puguin tenir dificultats especials, per tal de poder detectar necessitats i proposar mesures específiques per a aquestes famílies.

Acció 3.1.1.8. Augmentar el nombre d'accions formatives en horari laboral amb un horari d'impartició compatible amb el de la flexibilitat addicional per conciliació.

Acció 3.1.1.9. Fomentar la programació de formació en les modalitats no presencials.

Acció 3.1.1.10. Dur a terme una campanya adreçada al personal amb funcions directives sobre l'organització del treball del personal que gaudeix de jornada especial per motius de conciliació i fomentar la gestió per objectius i l'autonomia personal.

Objectiu 3.2. Promoure la corresponsabilitat familiar

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

Acció 3.2.1.1. Actualitzar i difondre la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar.

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

Acció 3.2.1.3. Incloure a la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar un nou apartat destinat a combatre els estereotips existents pel que fa a l'assumpció de les responsabilitats de les tasques de la llar i de la cura dels fills i filles i d'altres persones dependents.

Eix 4: SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ

En el III Pla s'ha previst revisar i fer la difusió del Protocol per a la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual.



També cal millorar l'aplicació del Protocol, mitjançant la capacitat de les persones amb funcions jurídiques que han d'instruir els procediments disciplinaris derivats de les denúncies per assetjaments presentades.

A més, està previst dur a terme accions de formació sobre assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere i també formació adreçada a diferents col·lectius que intervenen en el procediment que contempla el protocol.

D'altra banda, es treballarà en avançar en la lluita contra la violència de gènere amb diferents accions de sensibilització i prevenció com per exemple la difusió del Protocol de mobilitat per motiu de violència de gènere.

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

Objectiu 4.1. Prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual

Mesura 4.1.1. Revisió, millora i difusió del Protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o orientació sexual.

Acció 4.1.1.1. Revisar el Protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament i proposar modificacions com a resultat de l'anàlisi de la seva aplicació.

Acció 4.1.1.2. Recomanar la inclusió d'un apartat sobre el contingut del Protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament en els manuals d'acollida del personal de serveis generals.

Acció 4.1.1.3. Fer una campanya per difondre el Protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament que inclogui mitjans electrònics i no electrònics, per arribar també a les persones que no utilitzen l'ordinador en el lloc de treball.

Acció 4.1.1.4. Organitzar jornades informatives adreçades a tot el personal sobre el Protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament.

Acció 4.1.1.5. Establir contactes amb els ens del sector públic instrumental amb personal de serveis generals i propi de l'ens perquè, quan elaborin el seu protocol contra l'assetjament, tinguin en compte el procediment que s'ha d'aplicar quan el fet denunciat afecti persones dels dos règims jurídics.

Mesura 4.1.2. Accions de formació i campanyes informatives per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i altres formes de violència de gènere.

Acció 4.1.2.1. Dur a terme accions de formació sobre assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere.

Acció 4.1.2.2. Dur a terme campanyes informatives sobre assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere i altres formes de violència de gènere a l'ambient laboral.

Acció 4.1.2.3. Programar formació sectorial adreçada a les persones amb funcions jurídiques que han d'instruir els procediments disciplinaris derivats de les denúncies per assetjament presentades.

Acció 4.1.2.4. Organitzar una jornada formativa adreçada a caps de departament i de servei per a la detecció i l'actuació en casos d'assetjament entre el seu personal.

Acció 4.1.2.5. Fer formació d'actualització adreçada a les persones que han fet el curs d'assessoria confidencial.

Acció 4.1.2.6. Dur a terme formació en assessoria confidencial en el marc del Protocol per a la prevenció i l'actuació en casos d'assetjament.

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

Mesura 4.2.1. Revisió, millora i difusió del Protocol de mobilitat en els casos de violència de gènere.

Acció 4.2.1.1. Revisar el Protocol de mobilitat per motiu de violència de gènere per incloure noves mesures per garantir l'efectivitat i l'anonimat en la protecció de les víctimes de violència de gènere.

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



Objectiu 4.3. Avançar en la lluita contra la violència de gènere

Mesura 4.3.1. Suport a les víctimes de violència de gènere i prevenció.

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

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

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

Acció 4.3.1.4. Aprovar i dur a terme accions per garantir l'anonimat i per protegir les víctimes de violència de gènere quan participin en processos selectius.

Acció 4.3.1.5. Dur a terme accions per garantir l'anonimat de les dones víctimes de violència de gènere en les seves relacions amb l'Administració.

Acció 4.3.1.6. Revisar la normativa perquè la carrera professional i la promoció interna de les víctimes de violència de gènere no es pugui veure afectada per la seva mobilitat o per llicències, absències, permisos o altres circumstàncies motivades per la situació.

Acció 4.3.1.7. Adaptar l'eina informàtica de RH per garantir la confidencialitat de les dades de les dones víctimes de violència de gènere.

Acció 4.3.1.8. Col·laborar amb l'IBDONA en les accions adreçades al personal de serveis generals de l'Administració de la CAIB per conscienciar de la violència contra la dona.

Eix 5: SALUT I RISCS LABORALS

L'eix 5 és un eix completament nou, en el sentit que no s'ha considerat en els anteriors plans d'igualtat, encara que sí s'han programat anteriorment accions relacionades, sobretot, amb la introducció de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals. En incorporar per primera vegada el tema de la salut com a un eix propi, és imprescindible recollir dades sobre aquest aspecte. Per això, el primer objectiu de l'eix és disposar de més informació per reduir les desigualtats per raó de sexe en la salut. A més, és necessari reforçar la perspectiva de gènere en la salut física i psíquica a nivell general.

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

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

Mesura 5.1.1. Realització d'estudis per saber si hi ha diferències en les condicions de treball no fonamentades en criteris objectius

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

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

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

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

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

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

Acció 5.1.1.7. Analitzar els riscos psicosocials per a les dones a l'Administració: assetjament sexual i psicològic, discriminació, doble jornada de les dones treballadores, estrès i altres.

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

Mesura 5.2.1. Sensibilitzar i fomentar el coneixement específic sobre la salut de les dones.





Acció 5.2.1.1. Revisar el procediment per a la prevenció dels riscos laborals de la treballadora en situació de gestació, per part recent o lactància.

Acció 5.2.1.2. Una vegada que s'hagi revisat el procediment per a la prevenció dels riscos laborals de la treballadora en situació de gestació, per part recent o lactància, fer-ne difusió.

Acció 5.2.1.3. Atenció personalitzada de les necessitats de la dona gestant, per part recent o en lactància derivada de l'aplicació del procediment.

Acció 5.2.1.4. Identificar cada lloc de treball de l'RLT amb un dels següents nivells de risc per a l'embaràs i la lactància: tolerable, baix o moderat.

Acció 5.2.1.5. Sensibilització i informació sobre la salut de les dones i les malalties que les afecten especialment.

Acció 5.2.1.6. Pla de formació del Servei de PRL amb accions formatives adreçades a les dones dels diferents grups d'edat.

Eix 6: MESURES DE COORDINACIÓ DEL PLA

En l'avaluació del II Pla s'ha evidenciat que la coordinació entre els diferents agents de l'àmbit d'aplicació del Pla és fonamental per aconseguir els objectius definits.

Per una banda, és important aconseguir una bona coordinació entre les persones responsables d'executar les accions del Pla. Per altra banda, cal integrar en major grau la figura dels responsables d'igualtat en la planificació i l'execució de les accions.

A més, serà beneficiós explorar al màxim totes les dades per tal d'obtenir indicadors específics. Per aquesta raó, a l'eix 6, hi ha una mesura destinada a realitzar estudis estadístics per valorar l'impacte del sexe en les variables en les quals s'observen diferències significatives entre dones i homes.

Objectiu 6.1. Augmentar el grau d'execució de les mesures del III Pla d'Igualtat

Mesura 6.1.1. Millorar el mètode de treball de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat.

Acció 6.1.1.1. Incloure a tots els ordres del dia de la Comissió Tècnica de Seguiment un punt destinat a l'estat d'execució de les accions, per poder revisar i, si escau, reformular o incloure accions.

Acció 6.1.1.2. Fomentar la creació de grups de treball estables en els organismes o entitats responsables d'executar i avaluar les accions del Pla per facilitar-ne la posada en marxa i el seguiment.

Objectiu 6.2. Millorar la coordinació amb les persones i els òrgans amb funcions en matèria d'igualtat de l'àmbit d'aplicació del Pla

Mesura 6.2.1. Accions per millorar l'estructura i la coordinació entre les persones amb funcions en matèria d'igualtat.

Acció 6.2.1.1. Fer, com a mínim, una reunió anual amb les persones responsables d'igualtat, per coordinar l'execució del Pla.

Acció 6.2.1.2. Convidar les persones responsables d'igualtat a les sessions de la Comissió Tècnica de Seguiment.

Acció 6.2.1.3. Revisar conjuntament les funcions de les persones responsables d'igualtat.

Acció 6.2.1.4. Reunions periòdiques amb altres comissions relacionades amb accions del Pla d'Igualtat.

Acció 6.2.1.5. En cas que les unitats d'igualtat previstes en la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat d'homes i dones, es posin en marxa durant la vigència d'aquest Pla, establir vies de comunicació i de treball conjunt.

Objectiu 6.3. Millorar la informació disponible per tal d'aconseguir més eficàcia en l'aplicació del Pla d'Igualtat

Mesura 6.3.1. Fer anàlisis amb les dades de personal desagregades per sexe.

Acció 6.3.1.1. Realitzar estudis estadístics per valorar l'impacte del sexe en les variables en les quals s'observen diferències significatives entre dones i homes.



4. DESENVOLUPAMENT, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El Decret 11/2021, de 15 de febrer, que estableix les competències de les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB ext. núm. 21, de 15 de febrer), modificat pel Decret 25/2021, de 8 de març (BOIB núm. 33, de 9 de març), estableix com a competències que ha d'exercir la Direcció General de Funció Pública la gestió, l'impuls i la coordinació de les polítiques i els plans d'igualtat entre les dones i els homes empleats públics dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i del sector públic instrumental autònom.

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

Cap del Departament de Coordinació i Modernització (F0103000A)

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

Cap del Servei de Coordinació i Modernització (F01140132)

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

Cap de la Secció XII (F01130198)

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

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

El Decret 12/2014, de 28 de febrer (modificat pel Decret 12/2017, de 31 de març), va crear la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat i la Comissió d'Igualtat i les regula com a òrgans responsables de l'impuls i la coordinació de la política en matèria d'igualtat de gènere amb relació al personal de serveis generals i de la vigilància de l'execució i del seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

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

Sens perjudici de l'avaluació contínua esmentada, la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat també ha d'elaborar un informe d'avaluació intermèdia durant el primer trimestre de 2023, que avaluï l'execució i la consecució parcial d'objectius a 31-12-2022 i un informe d'avaluació final dins el trimestre següent al de la data de finalització del Pla, per avaluar si s'han aconseguit els objectius programats.

Per donar transparència a tot el procés es publicaran les dades del seguiment i l'avaluació en el microlloc del III Pla d'Igualtat.

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

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

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

6. VIGÈNCIA DEL III PLA D'IGUALTAT

La vigència d'aquest Pla és des de la data que s'aprovi mitjançant aquest Acord fins al dia 31 de desembre de 2024, sens perjudici de les modificacions necessàries que s'hi incloguin a fi de mantenir-lo degudament actualitzat, si bé s'entendrà en vigor fins que sigui substituït per un nou pla d'igualtat.

