



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSEJO DE GOBIERNO

147907 *Acuerdo del Consejo de Gobierno de 3 de mayo de 2021, por el que se aprueba el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) 2021-2024*

El día 29 de junio de 2012, el Consejo de Gobierno aprobó el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) para el periodo 2012-2015 (BOIB nº. 98, de 7 de julio de 2012).

Una vez finalizada la vigencia del I Plan de Igualdad, el Consejo de Gobierno aprobó el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) para el periodo 2016-2019.

Durante la vigencia del II Plan se aprobó la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres (BOIB nº. 99, de 4 de agosto de 2016). El artículo 44 de esta Ley prevé que las administraciones públicas de las Illes Balears, y también los organismos y las entidades que dependen de ellas, tienen que elaborar planes de igualdad del personal a su servicio de acuerdo con la normativa que les es aplicable. En estos planes se tienen que establecer los objetivos que hay que lograr en materia de igualdad de trato y de oportunidades en la ocupación pública, y también las estrategias y las medidas que hay que adoptar para hacerlo. Finalmente, prevé que los planes de igualdad tendrán una vigencia máxima de cuatro años, tienen que ser evaluados cada dos años y, si procede, tienen que establecer medidas correctoras.

Como principales logros conseguidos con la implantación de este II Plan de Igualdad, hay que destacar, entre otros, las siguientes:

- Impulso de nuevas medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Estas medidas se han recogido, primero, en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 14 de julio de 2017 (BOIB nº. 86, de 15 de julio) y, posteriormente, en el Decreto 7/2020, de 31 de enero, por el que se regulan los permisos, las licencias, las vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB nº. 14, de 1 de febrero).
- La elaboración y la difusión de la Guía práctica de corresponsabilidad familiar.
- La revisión y la aprobación de la modificación del Protocolo de actuación para la movilidad administrativa por razón de violencia de género para las empleadas públicas de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB nº. 61, de 18 de mayo de 2017). Se revisó para adaptarlo a la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.
- Aprobación del Decreto 12/2017, de 31 de marzo, de modificación del Decreto 12/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan la Comisión de Igualdad y la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) (BOIB nº. 39, de 1 de abril). En esta modificación, se añadieron nuevas competencias en la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad y en la Comisión de Igualdad, para regular la elaboración y la aprobación de las propuestas de los planes de igualdad futuros.
- Puesta en marcha de un programa de autoformación en materia de igualdad y violencia de género.
- Inclusión de temas sobre igualdad y violencia de género en los temarios de los procesos selectivos y de promoción interna.
- Elaboración y aprobación de un plan de difusión de las actuaciones derivadas del Plan de Igualdad.
- Publicación anual de las retribuciones por sexo del personal de servicios generales por categorías.
- Aumento de la programación de la formación en las modalidades presencial en horario laboral y en línea o mediante autoformación.
- Inclusión en el Plan Anual de Formación de Prevención de Riesgos Laborales de una jornada formativa sobre la prevención y la actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual.
- Elaboración y difusión de un código de buenas prácticas para prevenir el acoso sexual, por razón de sexo o de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género.
- Impartición del II Curso de capacitación de la EBAP para ejercer la asesoría confidencial en el marco del Protocolo de actuación para la prevención y la actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o de orientación sexual.

En cuanto al seguimiento del II Plan, el 14 de junio de 2018 la Comisión de Igualdad aprobó el Informe de evaluación intermedia y el 29 de junio de 2020 aprobó el Informe de evaluación final, ambos a propuesta de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La vigencia del II Plan se fijó hasta el 31 de diciembre de 2019, si bien el Acuerdo del Consejo de Gobierno que lo aprobó preveía que continuaría en vigor hasta que se aprobara un nuevo plan de igualdad.

Las tareas para elaborar el III Plan de Igualdad se iniciaron el mes de junio de 2020 y la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad ha tenido en cuenta el Informe de evaluación final y el Estudio para la elaboración del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres,

para conocer el impacto del II Plan y los aspectos que se tenían que considerar a la hora de abordar la elaboración del III Plan. Además, se han revisado los planes de igualdad de otras comunidades autónomas, el III Plan de Igualdad de la Administración General del Estado y la normativa de aplicación. La Comisión de Igualdad aprobó la propuesta de III Plan de Igualdad en la sesión de día 22 de abril de 2021.

El Decreto 11/2021, de 15 de febrero, que establece las competencias de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB ext. nº. 21, de 15 de febrero), modificado por el Decreto 25/2021, de 8 de marzo (BOIB nº. 33, de 9 de marzo), establece como competencias que tiene que ejercer la Dirección General de Función Pública la gestión, el impulso y la coordinación de las políticas y los planes de igualdad entre las mujeres y los hombres empleados públicos de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y del sector público instrumental autonómico.

Por todo esto, y para cumplir la disposición adicional séptima del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, vistas las competencias previstas en el artículo 5 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, a propuesta de la consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad, en la sesión del día 3 de mayo de 2021, adoptó, entre otros, el Acuerdo siguiente:

Primero. Aprobar el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) 2021-2024, cuyo extracto con las líneas generales se adjunta como anexo.

Segundo. Facultar a la consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad para llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias para el desarrollo y la ejecución de este Acuerdo.

Tercero. Publicar este Acuerdo en *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 3 de mayo de 2021

La secretaria del Consejo de Gobierno

Por suplencia (art. 7 Ley 1/2019, de 31 de enero del Gobierno de las Illes Balears)

La consejera de Hacienda y Relaciones Exteriores

Rosario Sánchez Grau

ANEXO

III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) 2021-2024

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL ESTUDIO PARA ELABORAR EL III PLAN DE IGUALDAD
 - 2.1. Entrevistas y encuesta al personal.
 - 2.2. Datos descriptivos de la composición del personal.
 - 2.3 Cultura de igualdad y empoderamiento de las mujeres (eje 1).
 - 2.4. Acceso, promoción y condiciones de trabajo (eje 2).
 - 2.5. Conciliación y corresponsabilidad (eje 3).
 - 2.6. Imagen y lenguaje igualitario (eje 4)
 - 2.7. Situaciones de especial protección (eje 5)
 - 2.8. Medidas instrumentales complementarias (eje 6).
3. EJES, OBJETIVOS, MEDIDAS Y ACCIONES DEL III PLAN DE IGUALDAD

- Eje 1. Cultura de igualdad.
- Eje 2. Acceso, promoción, retribución y empoderamiento de las mujeres.
- Eje 3. Conciliación y corresponsabilidad.
- Eje 4. Situaciones de especial protección.
- Eje 5. Salud y riesgos laborales.
- Eje 6. Medidas de coordinación del Plan.



4. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD

6. VIGENCIA DEL III PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición expresa de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo se recogen en diferentes normas jurídicas.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En el artículo 2, los miembros se comprometen a “asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio”. El Estado español ratificó la Convención en 1983.

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995 supuso un adelanto importante en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y un cambio de mentalidad en cuanto a las tres conferencias que la precedieron (México, en 1975; Copenhague, en 1980; y Nairobi, en 1985).

Desde la constitución de la CEE con el Tratado de Roma el 25 de marzo de 1957, las instituciones europeas han tenido presente la igualdad entre los sexos y el principio de no discriminación. En el Tratado de la Unión Europea de Maastricht de 9 de febrero de 1992, se declara que el principio de igualdad no impedirá que los estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

Con la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 del Tratado de Amsterdam (aprobado por el Consejo Europeo el 16 y el 17 de junio de 1997), se formaliza el objetivo marcado explícitamente de que todas las actividades de la Unión Europea se tienen que dirigir a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre hombres y mujeres (artículos 2 y 3). Así, los estados se comprometieron a incorporar el principio de igualdad al conjunto de acciones y políticas generales (transversalidad), y la igualdad entre mujeres y hombres se convirtió en una señal de identidad de la Unión gracias a lo que dispone el artículo 141 del Tratado de Amsterdam.

Así mismo, han sido numerosas las directivas donde se recogen medidas de cumplimiento obligado por los estados miembros, una vez que transcurre el plazo de transposición a los ordenamientos jurídicos internos, así como recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y se han desarrollado también varios programas de acción comunitaria para lograr esta igualdad. Entre las primeras podemos destacar las siguientes:

Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a la ocupación, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOCE 2002.10.05); Directiva 2004/113/CE por la cual se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro (DOUE 2004.12.21); Directiva 2006/54/CE, que refunde ‘Directivas de igualdad’; Directiva 2010/18/UE, del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la cual se aplica el Acuerdo marco sobre permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, o Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma o contribuyen al ejercicio de una actividad de este tipo.

Fruto del Plan de trabajo (2006-2010) para la igualdad entre las mujeres y los hombres, en septiembre de 2010 la Comisión aprobó la Estrategia para el periodo 2010-2015 en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Esta estrategia tendrá que servir como marco para la coordinación de las iniciativas en todos los ámbitos de actividad de la UE. La estrategia subraya la contribución de la igualdad de género al crecimiento económico y al desarrollo sostenible y da apoyo a la aplicación de la dimensión de la igualdad de género en la estrategia Europa 2020. Posteriormente, a modo de continuación de la mencionada estrategia 2010-2015, la Comisión en diciembre de 2015 aprobó el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, que busca promover la igualdad entre mujeres y hombres, centrandose su política en las cinco áreas temáticas prioritarias existentes: aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres; reducción de las brechas entre mujeres y hombres que persisten en términos retributivos, de ingresos y de pensiones; promoción de la igualdad en la toma de decisiones; lucha contra la violencia sexista y protección y apoyo a las víctimas; y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y de los derechos de las mujeres en todo el mundo.

En definitiva, la tarea de la Unión Europea mediante la modificación de tratados, la aprobación de directivas, la jurisprudencia y las políticas comunitarias -sobre todo en la Estrategia de Lisboa- ha tenido un desarrollo importante o reflejo en las legislaciones y prácticas nacionales desde el impulso dado por el Tratado de Amsterdam (1999) a la política de igualdad de oportunidades (incluida la posibilidad de adoptar o de mantener medidas de acción positiva).

continuyendo con el marco normativo de ámbito internacional, favorecida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se puede indicar la consideración de la promoción de la igualdad entre los géneros y el apoderamiento (*empowerment*) de la mujer como uno de los ocho objetivos de desarrollo del milenio. Estos objetivos son parte de un plan de desarrollo a escala mundial que se fijó como horizonte en



2015.

El 25 de septiembre de 2015, la ONU aprobó en una cumbre celebrada en Nueva York, en reunión plenaria de la Asamblea General, una agenda que lleva por nombre «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible», que entró en vigor día 1 de enero de 2016.

El Plan estratégico de ONU mujeres 2018-2021 describe la dirección estratégica, los objetivos y los enfoques de ONU mujeres para apoyar a los esfuerzos para lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas. Apoya a las implementaciones de la Declaración y plataforma de acción de Pekín, y de la perspectiva de género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para lograr el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a aquellos.

En este III Plan de Igualdad se tiene en cuenta, especialmente, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5, que busca, específicamente, lograr la igualdad de género.

Ya en el Estado español, la garantía última del ordenamiento jurídico en defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la encontramos en la Constitución española de 1978, donde aparece mencionada de forma genérica en el artículo 9.2 y de manera más específica en el artículo 14, encuadrado este último en el apartado dedicado a los derechos y deberes fundamentales.

La norma básica que regula todo aquello relativo a la igualdad de oportunidades es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).

Esta Ley nace con el objetivo de ser un marco de referencia en esta materia, tal como se pone de manifiesto en la exposición de motivos, al considerarla como una 'ley-código', donde se parte de la consideración de la transversalidad como principio fundamental del texto y señal de identidad del derecho antidiscriminatorio moderno.

La LOI supuso un impulso importante para promover la igualdad real entre mujeres y hombres, combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, lo que es especialmente innovador, prevenir las conductas discriminatorias y orientarse hacia la remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden lograr la igualdad efectiva.

En cuanto al principio de igualdad en la ocupación pública, todo lo que se refiere a este aspecto está definido en el título V de la LOI, de los artículos 51 al 68, el primero de los cuales con carácter básico.

En cuanto a la violencia de género, vista la gravedad de la situación y la creciente alarma social ante el elevado número de delitos cometidos en los últimos años, se han elaborado disposiciones específicas, tanto normas jurídicas como instrumentos de planificación, para intentar erradicar este problema grave. La norma marco en España sobre esta cuestión es la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Ya en el ámbito de las Illes Balears, el artículo 17 del texto aprobado por la Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de autonomía de las Illes Balears, consagra que «Todas las mujeres y los hombres tienen derecho al desarrollo libre de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía».

La Ley 5/2000, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer, considera que el derecho fundamental a la igualdad no puede ni tiene que ser concebido únicamente como un derecho subjetivo, sino que, además, presenta una dimensión objetiva que lo transforma en un componente estructural básico que tiene que informar el ordenamiento jurídico entero. Posteriormente, se aprobó la Ley 12/2006, de 12 de septiembre, para la mujer (actualmente derogada). Introdujo en nuestra normativa algunas medidas o recomendaciones sobre el uso del lenguaje no sexista, la representación equilibrada de mujeres y hombres, los planes de igualdad, etc.

Posteriormente a la Ley 12/2006, entró en vigor la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres. Esta última, incorpora novedades relevantes en materia de igualdad, tanto en las administraciones públicas como en entidades privadas. En su título I, trata de las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género y hace referencia a las medidas que se tienen que implantar para integrar las políticas de género en las administraciones, como por ejemplo la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y directivos. Se dispone que las administraciones públicas tienen que incorporar la perspectiva de género en el diseño de sus políticas y tienen que incluir esta perspectiva en los estudios y las estadísticas, con el fin de hacer visible el trabajo y la presencia de las mujeres en nuestra sociedad. En el mismo título I, también se regulan los planes de igualdad, que tienen que aprobar en cada legislatura todas las administraciones públicas.

Por otro lado, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, en el apartado segundo de la disposición adicional séptima traslada la obligación contenida en el párrafo anterior al ámbito de las administraciones públicas y expresa de manera tajante la obligatoriedad que tienen de elaborar un plan de igualdad para desarrollar en el convenio colectivo



para el personal laboral y/o un acuerdo para el personal funcionario que sea aplicable en el caso y en los términos que se prevean.

Así mismo, se hace referencia a la obligación por parte de las administraciones públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Los planes de igualdad están regulados en los artículos 45 y siguientes de la LOI, en los que se definen como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de haber hecho un diagnóstico de la situación, destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y de trato en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL ESTUDIO PARA ELABORAR EL III PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general de este estudio ha sido:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan y determinar en qué medida las acciones realizadas han tenido efecto en el cumplimiento de los objetivos marcados.

En cuanto a los objetivos específicos, han sido los siguientes:

- Identificar las razones por las que no se han realizado algunas acciones del II Plan.
- Identificar los objetivos en los que hay que continuar trabajando porque no se han conseguido los resultados esperados.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieren nuevas acciones para garantizar la igualdad de oportunidades.
- Elaborar ideas para diseñar acciones y sus correspondientes indicadores para incluir en el III Plan de Igualdad.
- Con el objetivo de conocer el impacto del II Plan de Igualdad y la opinión del personal para poder diseñar un nuevo plan, se llevó a cabo un estudio que constó de las partes siguientes:
- Entrevistas y cuestionario en línea a varias personas que han formado parte del proceso y pueden hacer aportaciones de su experiencia directa.
- Datos del personal extraídos de la base de datos de la aplicación informática de Recursos Humanos.
- Encuesta al personal, diseñada desde la perspectiva que no sólo representa un medio para una finalidad (la evaluación del II Plan), sino también una finalidad en sí misma (dar visibilidad a las acciones realizadas en los últimos años).
- Buzón de sugerencias. Ha sido una fuente complementaria de información consistente en la recopilación de correos que han llegado a la Comisión Técnica de Seguimiento mediante el buzón de sugerencias.

2.1. Entrevistas y encuesta al personal

Se entrevistaron a un total de 14 personas: 9 miembros de la Comisión Técnica de Seguimiento, 2 de la EBAP, 1 de IBDona, 1 de la Inspección de Servicios y a 1 de Recursos Humanos. En general, todas las personas entrevistadas valoraron muy positivamente su participación en el II Plan de Igualdad y los objetivos conseguidos. A la hora de preguntar por las áreas de mejora se citó repetidamente el tema del teletrabajo. Algunas personas entrevistadas opinaron que es necesario replantearse el concepto de teletrabajo y, en consecuencia, reformular el decreto que lo regula, puesto que actualmente es bastante restrictivo.

La estructura y el contenido de la encuesta respeta los seis ejes del II Plan de Igualdad. Entre las preguntas evaluadoras del II Plan de Igualdad y las preguntas demográficas, la encuesta consiste en 62 preguntas de las que algunas incluyen subpartados. Respecto al tipo de preguntas, la gran mayoría son preguntas cerradas que permiten un análisis cuantitativo. En algunas ocasiones, se optó por preguntas abiertas que permiten añadir comentarios que se han incluido en la parte del análisis cualitativo. La encuesta estaba dirigida a las 4698 personas que en el pasado mes de septiembre formaban la plantilla de servicios generales de la CAIB. Respondieron a la encuesta un total de 1986 personas. El porcentaje de participación, de un 42,27 %, es sumamente satisfactorio, sobre todo teniendo en cuenta que se trata de una encuesta voluntaria, de 62 preguntas, y que necesita de una media de 15 minutos para ser contestada. El índice de respuesta está muy por encima de los índices de respuestas de otras encuestas con características similares. Así pues, en base al tamaño poblacional (N=4698), el tamaño muestral conseguido (1986 personas) corresponde a un error de $\pm 2,2$ % para un nivel de confianza del 99%.

En todo momento, se ha respetado la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. También, cuando ha sido necesario, se han agrupado las categorías más minoritarias en cuanto a número de personas, para respetar el secreto estadístico que prevé la Ley 3/2002, de 17 de mayo, de estadística de las Illes Balears.

A continuación, se resumen los datos y conclusiones principales que se desprenden del estudio mencionado y que han servido de base para formular los objetivos y las medidas del nuevo Plan de Igualdad.

2.2. Datos descriptivos de la composición del personal

Según los datos de Registro de Personal, a fecha de 1 de julio de 2020 el personal al servicio de la Administración de la CAIB (*servicios generales y ATIB*) es de 4.805 personas, lo cual implica un aumento del 18 % respecto del 1 de julio de 2015 (fecha en la cual se hizo el

estudio para elaborar el II Plan y que ha servido de referente para analizar los principales cambios producidos en este periodo).

La distribución por sexos muestra una marcada feminización del personal de los servicios generales de la Administración de la CAIB (67,4 %), lo que supone un aumento de 2,4 puntos porcentuales respecto de 2015. Si lo miramos por islas, las mujeres representan el 79,3 % en Menorca, el 78,6 % en Formentera, el 77,6 % en Eivissa, y el 65,9 % en Mallorca.

El 87,7 % de las personas que forman la plantilla de los servicios generales de la Administración de la CAIB están ubicadas en Mallorca.

En cuanto a la relación del servicio, el 83,12 % del personal forma parte del funcionariado (52,84 % de carrera y 30,28 % interino). El 16,86 % restante corresponde al personal laboral.

Teniendo en cuenta que el 67,41 % del personal es femenino, en la relación de servicio vemos que están menos representadas entre el personal funcionario de carrera y el personal laboral indefinido. Así, las mujeres interinas suponen el 71,5 % del total del funcionariado interino, y las mujeres laborales temporales suponen el 80,8 % del total del personal laboral temporal. Esta tendencia a la temporalidad femenina se ha acentuado respecto al año 2015, donde nos encontrábamos un 71,1 % de mujeres entre el personal funcionario interino y un 75,1 % entre el personal laboral de carácter temporal.

De media, las personas llevan 16 años trabajando para la Administración de la CAIB (hombres, 17,2 años; mujeres, 15,8).

La edad media de las mujeres que trabajan a los servicios generales de la CAIB es de 48,4 años y la de los hombres, prácticamente igual, de 48,5 años. Se detecta un proceso de envejecimiento de la plantilla, puesto que en 2015 la edad media de las mujeres era de 46,9 años y la de los hombres 47,3. Desde el año 2005, la edad media del personal de los servicios generales de la Administración de la CAIB ha aumentado en cuatro años, un año con relación a 2011, y un año más respecto a 2015, manteniéndose prácticamente igual la diferencia de edad entre ambos sexos.

Hay que destacar además, en relación con el párrafo anterior, el elevado porcentaje de personas que se encuentran entre los 40 y los 59 años: el 73,7 %. Se hace patente un importante problema de envejecimiento de la plantilla de los servicios generales de la Administración de la CAIB, que tendrá que hacer frente a corto y medio plazo a un importante número de jubilaciones.

Seis de cada diez personas que trabajan en los servicios generales de la Administración de la CAIB tienen hijos o hijas menores de 18 años (60,89 %). Entre los hombres, esta proporción es menor: el 52,87 % tiene hijos/hijas de esta edad, frente al 67,77 % de las mujeres.

En cuanto al nivel de estudios, el 1,8 % tiene el certificado de escolaridad, el 16,4 % el graduado en ESO o equivalente, el 24,7 % el bachillerato superior o una formación profesional y, finalmente, el 51,9 % estudios universitarios (diplomatura o licenciatura). Por lo tanto, más de la mitad del personal de servicios generales de la Administración de la CAIB cuenta con titulación universitaria.

2.3. Cultura de igualdad (eje 1)

En este apartado se analiza la manera en la que la Administración de la CAIB asume el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres en la cultura organizativa e integra la perspectiva de género en las políticas de personal.

Se puede observar, de acuerdo con la encuesta realizada, que la discriminación es más percibida por las mujeres que los hombres (un 78,6 % no se han sentido nunca discriminadas frente a un 89,8 % que no se han sentido nunca discriminados).

El trato verbal discriminatorio (13,3 %) y una menor valoración profesional (11,6 %) son los motivos más frecuentes por los que las mujeres se han sentido discriminadas. La carencia de ayudas para atender a la familia (7,5 %) ocupa el tercer lugar. En el caso de los hombres, los motivos aducidos son menos: un 5,8 % de los encuestados afirma haber vivido menos valoración profesional y un 5,3 % afirma haber recibido un trato verbal discriminatorio.

En cuanto al conocimiento de la página web (microespacio) del plan de igualdad, un 58,8 % responden que no la visitan nunca y que no la conocen. Este dato marca la necesidad de una clara estrategia de visibilización para continuar avanzando en el conocimiento de la web.

Lo que sí es más conocido es la existencia del Plan de Igualdad (un 86,8 % de las personas encuestadas afirman conocerlo). Y, además, este conocimiento se ha casi duplicado respecto a la encuesta de 2015, en la que sólo un 47 % de las personas encuestadas conocían la existencia. Entre los hombres, el conocimiento es menor (un 84,8 % de los hombres frente al 87,7 % de las mujeres).

Si nos fijamos en el conocimiento de las leyes relacionadas con la igualdad (Ley Orgánica 3/2007, Ley autonómica 11/2016 y Ley Orgánica 1/2004), un 23 % de los hombres y un 26,7 % de las mujeres afirma conocer parte del contenido. A pesar de que el conocimiento de estas leyes es aun hoy limitado, hay que destacar que este se ha más que duplicado respecto al año 2015 (sólo un 10 % afirmó conocerlas).

En cuanto al conocimiento de las personas responsables de igualdad, los datos de la encuesta muestran que esta figura no es una opción en la que se piense de forma espontánea a la hora de tratar temas de igualdad. Cuando se pregunta directamente, el 74,5 % responde que no conoce

la existencia de una persona responsable de igualdad en su consejería. Eso sí, entre las personas que conocen esta figura, una gran mayoría (78,8 %) sabría como contactar. Este dato está en consonancia con el hecho que un 60,8 % del personal de los servicios generales de la Administración de los servicios generales de la CAIB no sabría a quién dirigirse en caso de tener que plantear alguna cuestión sobre igualdad. Sin embargo, se observa una clara mejoría respecto al año 2015, en el que el porcentaje de personas que no sabían a quién dirigirse era del 73,1 %.

Con referencia a la gestión de igualdad, la percepción generalizada es que la Administración de la CAIB tiene muy en cuenta la igualdad de oportunidades: un 51,7 % está bastante de acuerdo con esta afirmación, y un 21,1 % muy de acuerdo. Los datos no difieren mucho de los del año 2015. Sin embargo, las mujeres tienen una visión más crítica que los hombres: un 16,3 % de las mujeres se muestran muy de acuerdo cuando se les pide que valoren si se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en la CAIB, frente al 32,1 % de los hombres.

En el análisis de los órganos colegiados, podemos ver que continúa existiendo una segregación vertical. Si una mujer forma parte de un órgano colegiado es más probable que sea como vocal y mucho menos probable que sea como presidenta en comparación con los hombres.

Si analizamos la composición por sexos de los puestos singularizados, podemos ver como las diferencias detectadas apuntan al hecho que la ocupación de puestos singularizados es una muestra de segregación vertical y horizontal. A fecha 1 de julio de 2020, un total de 1456 personas ocupaban un puesto singularizado. La cifra supone un 36,5 % sobre el total de personas de los servicios generales de la CAIB, porcentaje muy similar entre hombres y mujeres (el 39,3 % de los funcionarios y el 35 % de las funcionarias ocupan uno). Si bien estos datos nos llevarían a hablar de paridad, todavía tenemos que revisar los datos referentes a la gradación de estos puestos singularizados. Ellas ocupan apenas el 50 % de los puestos singularizados de grado alto (jefe/jefa de departamento, jefe/jefa de servicio a partir de nivel 28, interventor/interventora o letrado/letrada), una proporción muy baja teniendo en cuenta que suponen el 67,4% del personal funcionario. Con los lugares singularizados de grado medio (jefe/jefa de sección, jefe/jefa de servicio hasta nivel 26, inspector/inspectora e instructor/instructora), la proporción de mujeres aumenta hasta el 58,38 % aunque por debajo del peso poblacional. Donde sí que tienen las mujeres más representación (más de 6 puntos por encima de su presencia total) es entre los puestos singularizados de grado básico (jefe/jefa de negociado, jefe/jefa de secretaria y secretario/secretaria personal no eventual), en los que ellas son el 73,96 %. En los cargos de secretario o secretaria personal no eventual, concretamente, tienen poco espacio los hombres, donde apenas suponen el 13,76 % de los casos.

2.4. Acceso, promoción y condiciones de trabajo (eje 2)

En este apartado, se analiza si las acciones iniciadas en el II Plan de Igualdad han ayudado a crear igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y las condiciones de trabajo de la plantilla de servicios generales de la CAIB.

Empezando por el nivel de estudios, los datos de la encuesta nos confirman que una mayoría de las personas podría ocupar un puesto de un nivel/categoría superior con su titulación actual. De las personas que con su titulación actual podrían ocupar un puesto de un nivel/categoría superior, un 69,4 % son mujeres y el 30,7 %, hombres. Así pues, hay más del doble de mujeres que de hombres que podrían ocupar un lugar superior.

La capacitación del personal es un tema de especial importancia. Anualmente, se desarrolla un programa de formación amplio que incluye diferentes áreas de acción. Los datos del año 2020 nos indican que un total de 570 hombres y 1198 mujeres (esto es, un total del 56 % del total del personal de servicios generales de la Administración de la CAIB) ha participado en cursos de formación. Ha habido diferencias a destacar entre hombres y mujeres en cuanto a la participación (el 49 % y el 59,4 %, respectivamente). En general, más de un tercio de las personas encuestadas están muy interesadas en continuar formándose en el próximo año. Las mujeres (42,7 %) están significativamente más motivadas que los hombres (32,1 %). Según los datos de la encuesta, la plantilla de los servicios generales de la Administración de la CAIB muestra un gran interés por cursos de formación en línea. En segundo lugar, eligen como preferencia los cursos presenciales en horario laboral y, en tercer lugar, cursos semipresenciales en horario laboral.

Los datos de la encuesta confirman que en muchos de los casos las obligaciones familiares han sido un obstáculo para la formación del personal de servicios generales de la Administración de la CAIB. Parece, además, ser un problema más para las mujeres que para los hombres. El 12,6 % de mujeres comenta por ejemplo que las obligaciones familiares son «muchas veces» un obstáculo a la hora de solicitar cursos de formación frente a un 9,8 % de los hombres.

En cuanto a la clasificación profesional y a la segregación horizontal, el análisis de la clasificación profesional confirma que las diferencias de peso mujeres/hombres son una constante. Así, encontramos que las categorías A1 y C1 son aquellas en las cuales los hombres tienen más presencia, si bien solo suponen un 41,4 %-42 % de estas. La presencia masculina disminuye en el resto de categorías: en la A2 y en la AP son cerca de una tercera parte. Finalmente, donde la presencia masculina es más exigua (con apenas un 27,6 % del peso) es en la categoría C2.

Las diferencias según sexo se encuentran también en el colectivo de personal laboral. La presencia relativa de hombres y mujeres en los diferentes cuerpos y escalas vuelve a ser muy diversa. En cuanto al nivel, el peso femenino va desde poco más del 10 % del nivel 3 (11,1 %, https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2021/59/1087347

concretamente) al 89 % del nivel 8 (caracterizado por 207 limpiadoras frente a 15 hombres con el mismo oficio). El nivel 6 y el nivel 7 también destacan para tener menos de un 50 % de mujeres. Y esto en el nivel 6 debido a la segregación horizontal de oficios por sexo, siendo masculinizados los puestos de vigilante de seguridad y el oficial 2^a y feminizado el de auxiliar administrativa.

En las especialidades, vuelve a evidenciarse que la segregación horizontal es una constante. Así pues, las mujeres tienen una muy baja presencia (menos de una tercera parte) en las especialidades de mantenimiento, ingeniería técnica industrial, informática, ingeniería agrónoma e ingeniería forestal. Un cambio interesante desde 2015, por ejemplo, es la cantidad de mujeres en la categoría de «técnica agrícola», que aumentó de 6 a 11 mujeres.

En cuanto a la segregación vertical, un criterio para detectarla es que haya diferencias por sexo en la ocupación de puestos de liderazgo, independientemente del tipo de lugar o de la categoría. Por eso, se pidió a las personas participantes en la encuesta si tenían personal a cargo. Los datos muestran que los hombres, en proporción, ocupan más puestos con responsabilidad de personal que no las mujeres (un 28,1 % de los hombres frente a un 21,9 % de las mujeres).

Cuando se pidió a las personas encuestadas si tenían interés en promocionar a un nivel 28 o superior, los resultados revelan que las mujeres se ven más capacitadas profesionalmente que los hombres (sólo un 5,2 % de las mujeres elige la opción de respuesta «No me veo capacitado/capacitada profesionalmente» frente a un 11,5 % de los hombres). Las razones que frenan más a las mujeres que a los hombres a la hora de promocionar son «No quiero asumir responsabilidades de este tipo» (58,6 % de mujeres, 50 % de hombres) y «Mi situación personal o familiar me lo impide» (19 % de mujeres, 11,5% de hombres). Es decir, las mujeres perciben mucho más como un obstáculo las dificultades de conciliación.

Si analizamos la percepción de condiciones de acceso a una carrera profesional, los resultados de la encuesta muestran que los hombres perciben el problema de la desigualdad con mucha menor medida que las mujeres. Lo podemos comprobar a las preguntas siguientes, si observamos los porcentajes de hombres y mujeres que responden «totalmente de acuerdo»:

- Las mujeres y los hombres pueden acceder a puestos de trabajo de más responsabilidades en igualdad de oportunidades (hombres, 73,2 %; mujeres, 49,1%).
- Las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para acceder a puestos de libre designación dentro de la Administración tonómica (hombres, 65,1 %; mujeres, 38,0 %).
- Hay que poner en marcha medidas para facilitar el acceso de mujeres y de hombres a cuerpos / escalas / categorías en las que se encuentren en minoría (hombres 40,9 %; mujeres, 51,7 %).

La participación en la promoción interna. Según las respuestas de las mujeres encuestadas, ellas se presentan menos a convocatorias de promoción interna que ellos. Cuando en la encuesta se les pregunta por qué, las respuestas «Mis responsabilidades familiares suponen un obstáculo» y «No tengo tiempo para estudiar» son motivos que ellas (9,0 % y 7,7 %, respectivamente) exponen claramente más que ellos (6,0 % y 3,3 %). Un 58,9 % de las personas encuestadas afirma que ha superado el proceso de promoción interna. La tasa de éxito es ligeramente mayor entre los hombres (60,3 %) que entre las mujeres (58,2 %). Algo más de la mitad de las personas que no han superado el proceso de promoción interna se presentaría otra vez. Si comparamos los datos de hombres y mujeres, se observa que ellas están menos dispuestas a volver a presentarse. La razón, según las respuestas a la encuesta, es que dudan más que tuvieron éxito la próxima vez y, además, piensan que no pueden compaginar el estudio con sus responsabilidades familiares.

Atendiendo a las retribuciones, observamos que el conjunto de mujeres que trabajaron durante todo el 2019 cobraron 6.797 € anuales menos que los hombres en el mismo periodo. Si lo comparamos con los datos del año 2015 (4.853 € anuales), la brecha salarial ha crecido considerablemente (se ha incrementado un 40,06 %). Esta brecha se debe a varios factores: la segregación vertical, la mayor proporción de interinidad y de puestos laborales temporales entre las mujeres que los hombres, el hecho que las mujeres suelen solicitar más que los hombres reducciones de jornada y excedencias para atender el cuidado de hijos y de personas dependientes, la incorporación más tardía de la mujer a la Administración (lo que supone menores percepciones en antigüedad o trienios), etc.

2.5. Conciliación y corresponsabilidad (eje 3)

La conciliación laboral, familiar y personal es un tema transversal. Influye tanto en el bienestar a nivel personal como en la igualdad de oportunidades, por ejemplo, respecto a la formación y la promoción.

Un total de 2149 personas han disfrutado durante el año 2020 de alguna medida de conciliación, cifra que representa el 44,4 % (hace 5 años fue el 61,8 %) del conjunto del personal de servicios generales de la Administración de la CAIB. El personal funcionario ha disfrutado con mayor intensidad de las medidas de conciliación en comparación con el personal laboral. En relación con las medidas disfrutadas, en general, las mujeres han disfrutado de las mismas en una proporción más alta que los hombres, y de forma muy acusada en referencia a los permisos por deber inexcusable y permisos por indisposición. Las medidas que los hombres han disfrutado de forma ligeramente más alta que las mujeres son los permisos para concurrir a exámenes.

Un 4,9 % de las personas encuestadas manifiesta que se les ha denegado, en los doce meses anteriores a la realización de la encuesta, alguna



medida de conciliación. La mitad de estas personas especificaron en respuesta abierta que la medida que les denegaron fue el teletrabajo.

El 50,1 % de las mujeres y el 44,5 % de los hombres que trabajan en los servicios generales de la Administración de la CAIB tienen hijos/hijas a cargo o conviven con personas dependientes. Los empleados o las empleadas que tienen hijos/hijas a cargo o conviven con personas dependientes tienen más tendencia a disfrutar de medidas de conciliación (48,49 %), que las que no tienen (37,72 %).

Puesto el foco sobre la reducción de jornada, las mujeres son las principales beneficiarias, dado que un 4,5 % de las trabajadoras están acogidas a esta modalidad, frente a un 2,5 % de los hombres.

En referencia al teletrabajo, según los datos de la encuesta mencionada, el 71 % de la plantilla ha teletrabajado por primera vez durante el confinamiento causado por la urgencia sanitaria creada por el covid19. Un 15 % no ha podido teletrabajar porque el teletrabajo se consideró incompatible con su posición. Un 54,2 % de las personas encuestadas querría volver a teletrabajar en el futuro, independientemente del hecho de que la crisis sanitaria continúe o no. Un 30,4 % sólo querría volver a teletrabajar en el supuesto de que la situación generada por el covid19 se mantenga. Un 15,4 % no querría volver a teletrabajar en el futuro, en ninguna circunstancia.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, el grado de satisfacción con el tiempo personal, familiar y para los estudios es más elevado entre los hombres (18,5 %) que entre las mujeres (15,3 %). En cuanto al reparto de las tareas familiares y del hogar, ellos están mucho más satisfechos con el reparto que ellas. La lectura de estas diferencias es clara: las mujeres asumen más tareas y, si se tiene que sacrificar tiempo, es el tiempo dedicado a ellas mismas o a los estudios.

Como medida para aumentar la corresponsabilidad familiar, durante el II Plan de Igualdad se elaboró y editó la Guía práctica de corresponsabilidad familiar. A pesar de que un 84,6 % de las personas encuestadas no conocen todavía la guía, se tiene que destacar que, entre quienes la conocen, un 84 % de mujeres y un 89,3 % de los hombres la considera útil.

2.6. Imagen y lenguaje igualitario (eje 4)

Durante el I Plan de Igualdad se aprobó la Guía para una comunicación no sexista en el ámbito de la Administración de la CAIB. En el desarrollo del II Plan, el objetivo fue difundir esta guía y fomentar el conocimiento y la utilización de las recomendaciones que incluye. Según la encuesta, la mitad de las personas conoce esta guía y un 57,1 % la considera bastante útil o muy útil. Las mujeres la valoran más positivamente que los hombres.

En cuanto al uso del lenguaje igualitario, el 57,5 % de las personas encuestadas consideran que actualmente se está haciendo un buen uso. Mujeres y hombres tienen una misma opinión sobre este buen uso.

2.7 Situaciones de especial protección (eje 5)

El acoso sexual y por razón de sexo son dos de las formas más graves de discriminación por razón de sexo, tal como recoge la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Debido a la estructura desigualitaria según el sexo que hay en el ámbito laboral, donde las mujeres ocupan las posiciones más desfavorecidas, las mujeres son en más proporción víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Para intentar hacer un acercamiento a la posible existencia de situaciones de acoso dentro de la Administración de la CAIB, se ha introducido una pregunta referida en la vivencia subjetiva de este acto discriminatorio en la encuesta. Un total de 66 personas encuestadas considera que alguna vez en los últimos tres años ha sufrido acoso sexual en su puesto de trabajo. De estas personas, 52 son mujeres.

Según la encuesta, en la mayoría de los casos de acoso, el comportamiento discriminatorio ha cesado sin denuncia.

Las conductas más frecuentes, según la encuesta, son las siguientes:

- Chistes de contenido sexual (42,2%).
- Comentarios sexuales (34,1%).
- Comentarios sobre el aspecto físico o sobre la condición sexual (26,6%).

Las conductas menos frecuentes:

- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o mediante amenazas (0,1%).
- Chantaje sexual (0,2%).
- Cualquier tipo de agresión sexual del Código Penal (0,3%).

En referencia al conocimiento del Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual, lo desconoce un 61,7 % de las personas encuestadas. En caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo y de orientación sexual, un 38,47 % sabría donde dirigirse en caso de sufrirlo.



Finalmente, en cuanto al tema de la violencia de género, se observa que el 68,3 % de las personas encuestadas sabe a quienes podría dirigirse para buscar ayuda ante un posible caso de violencia en el ámbito laboral.

2.8. Medidas instrumentales complementarias (eje 6)

El I Plan de Igualdad contenía 112 acciones, de las que 9 no se pudieron realizar. A raíz de este resultado, en el II Plan se fijó como medida complementaria la de crear una red de trabajo y comunicación con las personas responsables de ejecutar el plan, con el fin de mejorar la coordinación. La efectividad de las acciones relacionadas quedó demostrada con el porcentaje de acciones que no se han realizado por carencia de coordinación entre las entidades responsables de la ejecución del Plan, que pasó del 8% en el I Plan al 4,3 % en el II.

3. EJES, OBJETIVOS, MEDIDAS Y ACCIONES DEL III PLAN DE IGUALDAD

Además del Estudio para la elaboración del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2021-2024) de los servicios generales de la Administración de la CAIB, la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad ha consultado el Estudio de propuestas de ejes, medidas y acciones del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2021-2024) de los servicios generales de la Administración de la CAIB.

A partir de los dos estudios realizados, se han detectado las áreas de mejora siguientes sobre las que tiene que incidir el nuevo III Plan:

- Se tiene que hacer más visible el microespacio de igualdad, puesto que pocas personas lo visitan o lo conocen todavía.
- Se tiene que fortalecer el rol de las personas responsables de igualdad.
- Se tiene que aumentar el conocimiento de la infraestructura de igualdad.
- Se tiene que favorecer la presencia de las mujeres en puestos singularizados, sobre todo de nivel alto.
- Hay que responder al interés de la plantilla en la formación en línea con una oferta amplia.
- Hay que perseguir una cultura organizativa que mejore las condiciones de acceso a la carrera profesional para las mujeres.
- Hay que seguir trabajando en medidas de conciliación para reducir el impacto de responsabilidades familiares como obstáculo formativo y aumentar el tiempo que se puede dedicar a estudiar.
- Es necesario aumentar el porcentaje de mujeres que se presentan a convocatorias de promoción interna, por ejemplo revisando criterios de promoción y ampliar las pruebas de capacidades sociales, menos relacionados con la memorización de contenidos.
- Se propone replantear el método de difusión de la Guía Práctica de Corresponsabilidad, puesto que el nivel de desconocimiento llega al 85%.
- Hay que continuar con la sensibilización en favor de la corresponsabilidad para mejorar el reparto de tareas al hogar.
- Se propone revisar los motivos y procedimientos de la denegación de las medidas de conciliación.
- Hay que disminuir el miedo a consecuencias negativas en caso de utilización de medidas de conciliación.
- Se tiene que fomentar la utilización de la Guía de lenguaje no sexista.
- Hay que hacer un seguimiento de las denuncias recibidas en el marco del protocolo contra el acoso.
- Hay que aumentar la efectividad de las campañas de sensibilización contra la violencia de género con métodos nuevos.
- Hay que continuar con la difusión de los protocolos de movilidad y de actuación en caso de acoso.

Entre la estructura del II y el III Plan hay una serie de cambios importantes a destacar. En primer lugar, se crea un nuevo eje dedicado a la salud y a los riesgos laborales de las mujeres. Así, se da más peso en esta área, con un total de 12 acciones. En segundo lugar, el área de empoderamiento de las mujeres (que en II Plan estaba en el eje 1, “Cultura de igualdad y empoderamiento de las mujeres”) pasa al eje 2 en este III Plan (eje 2, “Acceso, promoción, retribución y empoderamiento de las mujeres”). Finalmente, el área de lenguaje e imagen igualitario, que tenía un eje propio en el II Plan, se integra en el eje 1, “Cultura de igualdad”. Los ejes resultantes son los siguientes:

1. Cultura de igualdad.
2. Acceso, promoción, retribución y empoderamiento de las mujeres.
3. Conciliación y corresponsabilidad.
4. Situaciones de especial protección.
5. Salud y riesgos laborales.
6. Medidas de coordinación del Plan.

A continuación se desarrollan estos ejes en objetivos, medidas y acciones. Es importante indicar que las acciones programadas tienen por finalidad conseguir el objetivo a que pertenecen, es decir, tienen un carácter meramente instrumental, por lo que, si durante la ejecución del Plan la Comisión Técnica lo considera conveniente, se pueden aprobar nuevas acciones o introducir las modificaciones que se consideren pertinentes, siempre destinadas a la consecución de los objetivos programados, lo cual se tendrá que motivar en el acta que recoja los cambios mencionados.

Eje 1: CULTURA DE IGUALDAD

Las conclusiones del estudio realizado abocan a seguir trabajando en la información, la sensibilización y la formación para aumentar la cultura de la igualdad. Por otro lado, hay que incentivar el microespacio de igualdad para que más personas lo visiten y buscar otras vías alternativas para visibilizar las acciones del Plan.

Del estudio también se desprende que se tiene que impulsar la explotación, interpretación y análisis de los datos recogidos con perspectiva de género.

Finalmente, durante el II Plan de Igualdad se difundió con éxito la Guía para una comunicación no sexista en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma. Pero es necesario continuar velando para fomentar el conocimiento de las recomendaciones que incluye esta Guía y por su utilización. También se continuará trabajando en la formación en comunicación y lenguaje no sexista.

Este eje se desarrolla en los objetivos, medidas y acciones siguientes:

Objetivo 1.1 Potenciar la cultura organizacional de la igualdad de género

Medida 1.1.1. Favorecer el acceso de más personas a la formación básica en materia de igualdad y programar formación específica según los colectivos destinatarios.

Acción 1.1.1.1. Incrementar las plazas disponibles para las pruebas de certificación de conocimientos correspondientes a la formación en materia de igualdad del programa de autoaprendizaje.

Acción 1.1.1.2. Organizar una jornada dirigida a altos cargos y personal directivo para sensibilizarlos en materia de igualdad de género.

Acción 1.1.1.3. Destinar un presupuesto específico para la ejecución de la formación del Plan de Igualdad.

Acción 1.1.1.4. Potenciar la formación del personal docente de la EBAP en materia de igualdad.

Acción 1.1.1.5. Hacer formación específica para las personas responsables de igualdad en horario laboral para aumentar su capacidad de implicarse en la realización del Plan.

Acción 1.1.1.6. Revisar los contenidos de los temas sobre igualdad de género incluidos en los temarios de las oposiciones y de los procesos de promoción interna y proponer la inclusión de nuevos epígrafes, en su caso.

Acción 1.1.1.7. Modificar la instrucción de selección de personal laboral temporal para incluir la valoración de la formación en materia de igualdad.

Mide 1.1.2. Planificar y ejecutar la difusión de las actuaciones derivadas del Plan de Igualdad.

Acción 1.1.2.1. Elaborar y aprobar un plan de difusión.

Acción 1.1.2.2. Divulgar el III Plan de Igualdad entre todo el personal del ámbito de aplicación y también entre altos cargos y personal eventual.

Acción 1.1.2.3. Incluir en la intranet mensajes emergentes o noticias sobre las materias del Plan de Igualdad.

Acción 1.1.2.4. Dinamizar el microespacio de igualdad a través del envío de mensajes con un enlace a la página del Plan de Igualdad.

Acción 1.1.2.5. Informar a las personas responsables de igualdad que en los manuales de acogida de sus consejerías u organismos se tiene que incluir un apartado con información sobre el Plan de Igualdad.

Acción 1.1.2.6. En la documentación de las acciones formativas que haga la EBAP, dirigidas a personal de servicios generales, se tiene que mantener el enlace al microespacio del Plan de Igualdad y explicar la finalidad.

Acción 1.1.2.7. Crear una lista de distribución en el microespacio para que las personas que voluntariamente se apunten puedan recibir información sobre el Plan de Igualdad.

Acción 1.1.2.8. Informar a las personas destinatarias del Plan de las funciones del personal responsable de igualdad.



Acción 1.1.2.9. Identificar a las personas responsables de igualdad a través de la colocación de un cartel con el logotipo del Plan de Igualdad en la puerta de su despacho.

Acción 1.1.2.10. Publicar información sobre el Plan de Igualdad en las redes sociales.

Medida 1.1.3. Propuestas concretas para fomentar la sensibilización colectiva hacia la igualdad de género

Acción 1.1.3.1. Elaborar un material didáctico sobre los estereotipos de género y difundirlo entre todo el personal.

Acción 1.1.3.2. Elaborar y difundir un banco de buenas prácticas en materia de igualdad.

Acción 1.1.3.3. Crear un foro para promover el debate e intercambiar conocimientos sobre la igualdad de género.

Objetivo 1.2. Integrar la perspectiva de género en la normativa y en la gestión de los recursos humanos

Medida 1.2.1. Propuestas concretas para incluir la perspectiva de género en la normativa y en la gestión de los recursos humanos

Acción 1.2.1.1. Definir el contenido básico del informe de impacto de género que se tiene que adjuntar a las ofertas de ocupación pública, tal como establece el artículo 43.3 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.

Acción 1.2.1.2. Revisar y desarrollar aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan recoger información desagregada por sexo (hombre / mujer / no binario).

Acción 1.2.1.3. Hacer un análisis, aplicando la perspectiva de género, del Decreto 135/1995, de 12 de diciembre, por el que se regula la acción social en favor de los funcionarios y del personal laboral de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Objetivo 1.3. Fomentar la utilización del lenguaje y las imágenes no sexistas

Medida 1.3.1. Acciones formativas y de difusión de lenguaje no sexista

Acción 1.3.1.1. Elaborar y publicar el material de lenguaje igualitario en los documentos de la Administración dentro del programa de autoaprendizaje.

Acción 1.3.1.2. Convocar pruebas de certificación de conocimiento correspondientes al material didáctico «El lenguaje igualitario en los documentos de la Administración».

Acción 1.3.1.3. Formar en temas de género al personal de los gabinetes de prensa de la Administración.

Acción 1.3.1.4. Hacer acciones de difusión de la Guía para una comunicación no sexista e incluir los cargos de confianza y las jefas y jefes de gabinete y de prensa.

Medida 1.3.2. Velar por un uso de imagen y del lenguaje igualitarios

Acción 1.3.2.1. Adaptación de los materiales didácticos de los cursos de la EBAP a lo que establece la Guía para un lenguaje e imagen no sexistas cuando se lleven a cabo las revisiones lingüísticas del material didáctico.

Acción 1.3.2.2. Creación de un buzón de correo electrónico para recibir denuncias de lenguaje sexista dentro de la Administración.

Acción 1.3.2.3. Crear un registro de lenguaje sexista a partir de los mensajes recibidos en el buzón y publicarlo en el microespacio del Plan de Igualdad.

Acción 1.3.2.4. Hacer recomendaciones para fomentar la utilización de lenguaje no sexista.

Acción 1.3.2.5. Hacer el seguimiento de los datos sobre la percepción del alumnado en cuanto a la actuación del personal docente hacia la utilización del lenguaje no sexista.

EJE 2: ACCESO, PROMOCIÓN, RETRIBUCIÓN Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

De los datos analizados, se desprende que hay que conseguir el acceso y la promoción en igualdad entre los dos sexos, en el sentido que se tiene que aplicar la perspectiva de género en los procesos selectivos, y eliminar factores que dificulten el acceso y la promoción profesional de las mujeres dentro de la Administración. Además, se tiene que continuar trabajando en la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Finalmente, hay que trabajar para minimizar la segregación horizontal y vertical existente.

Para conseguir todo esto, se han programado tres objetivos. El primero hace referencia al acceso y la promoción, el segundo a la igualdad retributiva y el tercero al empoderamiento de las mujeres.

Objetivo 2.1. Conseguir el acceso y la promoción en igualdad entre los dos sexos

Medida 2.1.1. Estudios para conocer los factores que dificultan el acceso y la promoción de las mujeres en la función pública

Acción 2.1.1.1. Elaborar un estudio para conocer qué factores influyen en el hecho que las mujeres obtengan menos éxito que los hombres en los procesos selectivos y llevar a cabo las recomendaciones adecuadas para contrarrestarlos.

Acción 2.1.1.2. Revisar los procedimientos de promoción interna para eliminar cualquier criterio o requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias para las mujeres.

Medida 2.1.2. Eliminación de las dificultades detectadas para favorecer el acceso y la promoción de las mujeres en igualdad de condiciones

Acción 2.1.2.1. Diseñar acciones formativas dirigidas a las mujeres más vulnerables a la exclusión digital para que adquieran las habilidades digitales básicas y puedan utilizar las herramientas corporativas.

Acción 2.1.2.2. Fomentar la participación de mujeres y hombres en los cursos sobre ámbitos en que estén respectivamente infrarepresentados o infrarepresentadas.

Acción 2.1.2.3. Publicar entrevistas a empleadas de servicios generales que ocupen puestos de trabajo mayoritariamente ocupados por hombres.

Acción 2.1.2.4. Redactar unas pautas de actuación para tribunales para eliminar posibles desigualdades de las mujeres en situación de embarazo y lactancia que participen en procesos selectivos.

Acción 2.1.2.5. Proponer al Instituto de Estudios Autonómicos que elabore y edite los manuales de los temarios de los procesos de promoción interna.

Acción 2.1.2.6. Analizar la posibilidad de añadir una causa de no exclusión de las bolsas de trabajo para el personal con hijos o hijas menores de 12 años o mayores de esta edad con discapacidad, así como con familiares a su cargo hasta el primer grado, cuando el puesto de trabajo ofrecido sea en un municipio diferente al de residencia.

Objetivo 2.2. Eliminar las desigualdades por razón de sexo en materia retributiva

Medida 2.2.1. Realización de estudios para saber si hay diferencias retributivas no fundamentadas en criterios objetivos

Acción 2.2.1.1. Hacer anualmente un informe sobre los servicios extraordinarios y las horas extraordinarias percibidas, aplicando la perspectiva de género.

Acción 2.2.1.2. Añadir un apartado al informe de brecha salarial que analice la relación entre la brecha salarial y el techo de cristal.

Acción 2.2.1.3. Aplicar la metodología establecida por la Unión Europea en el cálculo de la brecha salarial.

Medida 2.2.2. Hacer acciones de difusión sobre los estudios realizados en materia retributiva.

Acción 2.2.2.1. Elaborar un documento con las conclusiones de los análisis y los estudios hechos en materia retributiva.

Acción 2.2.2.2. Publicar el informe de la brecha salarial anualmente y poner un enlace en el Portal de Transparencia.

Objetivo 2.3. Favorecer el empoderamiento de las mujeres

Medida 2.3.1. Impulsar medidas formativas para combatir los estereotipos existentes sobre las capacidades directivas de las mujeres.

Acción 2.3.1.1. Incluir la perspectiva de género aplicada a los estilos de dirección dentro del programa de formación de personal directivo.

Acción 2.3.1.2. Continuar manteniendo la reserva de cuota de participación para las mujeres en los cursos de habilidades directivas.

Acción 2.3.1.3. Programar actuaciones dirigidas a mujeres directivas para empoderarlas en cuanto a su intervención como ponentes en jornadas, congresos y otros foros.

Medida 2.3.2. Impulsar la presencia y participación de las mujeres en los órganos de debate, propuesta y decisión y en los puestos de trabajo de carácter directivo.

Acción 2.3.2.1. Revisar y actualizar el estudio sobre la presencia equilibrada de las mujeres en los órganos colegiados.

Acción 2.3.2.2. Hacer recomendaciones para conseguir una presencia equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos colegiados.

Acción 2.3.2.3. Publicar entrevistas de mujeres de la Administración que ocupan puestos de trabajo de alta responsabilidad para aumentar la visibilidad.

Acción 2.3.2.4. Organizar una conferencia a cargo de la asociación Mujeres en el Sector Público dirigida a las mujeres.

Acción 2.3.2.5. Fomentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en los órganos de representación del personal, mediante el envío de escritos de recomendación.

Eje 3: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Este eje contempla continuar con la difusión de las medidas de conciliación para fomentar el uso y teniendo en cuenta los intereses de diferentes colectivos destinatarios como por ejemplo familias monoparentales y las familias numerosas. El teletrabajo se ha convertido, especialmente en el último año, en un tema importante para el eje de conciliación. Hay que aprovechar sus ventajas y velar para que su uso mejore la conciliación para los dos sexos. Además, hay que potenciar la formación en horario laboral, en línea y la autoformación, para favorecer el acceso a las personas con cargas familiares o que residen fuera de Palma. También se prevé un trabajo de sensibilización y formación para fomentar la corresponsabilidad familiar, dado que los datos apuntan al hecho de que existe un reparto de las tareas estereotipado.

Los objetivos, medidas y acciones que se han aprobado son los siguientes:

Objetivo 3.1. Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Medida 3.1.1. Actuaciones de fomento y mejora del teletrabajo, de los permisos de conciliación y de la formación en línea y en horario laboral

Acción 3.1.1.1. Hacer un estudio para evaluar los resultados del teletrabajo llevado a cabo durante los años 2020 y 2021 tanto en cuanto a la Administración como al personal, aplicando la perspectiva de género.

Acción 3.1.1.2. Trasladar a la Comisión de Teletrabajo las conclusiones del estudio sobre el teletrabajo.

Acción 3.1.1.3. Recomendar que se incluya un apartado con las medidas de conciliación en los manuales de acogida.

Acción 3.1.1.4. Hacer una guía interactiva publicada en la intranet sobre las medidas de conciliación existentes, en que se diferencien los permisos retribuidos y no retribuidos.

Acción 3.1.1.5. Crear un catálogo sobre preguntas frecuentes sobre los derechos, los permisos y las medidas de flexibilización de jornada existentes, con objeto de fomentar el conocimiento y favorecer su uso.

Acción 3.1.1.6. Proponer nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal disminuir, por motivos directamente relacionados con la conciliación, su jornada semanal de trabajo.

Acción 3.1.1.7. Diseñar y poner en marcha el sistema de recogida, explotación de información e indicadores sobre monoparentalidad, familias numerosas y otros modelos de familia que puedan tener dificultades especiales, para poder detectar necesidades y proponer medidas específicas para estas familias.

Acción 3.1.1.8. Aumentar el número de acciones formativas en horario laboral con un horario de impartición compatible con el de la flexibilidad adicional por conciliación.

Acción 3.1.1.9. Fomentar la programación de formación en las modalidades no presenciales.

Acción 3.1.1.10. Llevar a cabo una campaña dirigida al personal con funciones directivas sobre la organización del trabajo del



personal que disfruta de jornada especial por motivos de conciliación y fomentar la gestión por objetivos y la autonomía personal.

Objetivo 3.2. Promover la corresponsabilidad familiar

Medida 3.2.1. Acciones de formación y sensibilización para fomentar la corresponsabilidad familiar.

Acción 3.2.1.1. Actualizar y difundir la Guía práctica de corresponsabilidad familiar.

Acción 3.2.1.2. Llevar a cabo acciones para informar y sensibilizar a los hombres sobre la necesidad de repartir de forma equilibrada las tareas del hogar y el cuidado de personas dependientes para fomentar más su participación en la paternidad y crianza.

Acción 3.2.1.3. Incluir a la Guía práctica de corresponsabilidad familiar un nuevo apartado destinado a combatir los estereotipos existentes en cuanto a la asunción de las responsabilidades de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos e hijas y otras personas dependientes.

EJE 4: SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN

En el III Plan se ha previsto revisar y hacer la difusión del Protocolo para la prevención y la actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual.

También hay que mejorar la aplicación del Protocolo, mediante la capacitación de las personas con funciones jurídicas que tienen que instruir los procedimientos disciplinarios derivados de las denuncias por acosos presentadas.

Además, está previsto llevar a cabo acciones de formación sobre acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género y también formación dirigida a diferentes colectivos que intervienen en el procedimiento que contempla el protocolo.

Por otro lado, se trabajará al avanzar en la lucha contra la violencia de género con diferentes acciones de sensibilización y prevención como por ejemplo la difusión del Protocolo de movilidad por motivo de violencia de género.

Los objetivos, medidas y acciones que se han aprobado son los siguientes:

Objetivo 4.1. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual

Medida 4.1.1. Revisión, mejora y difusión del Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo u orientación sexual.

Acción 4.1.1.1. Revisar el Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso y proponer modificaciones como resultado del análisis de su aplicación.

Acción 4.1.1.2. Recomendar la inclusión de un apartado sobre el contenido del Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso en los manuales de acogida del personal de servicios generales.

Acción 4.1.1.3. Hacer una campaña para difundir el Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso que incluya medios electrónicos y no electrónicos, para llegar también a las personas que no utilizan el ordenador en el puesto de trabajo.

Acción 4.1.1.4. Organizar jornadas informativas dirigidas a todo el personal sobre el Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso.

Acción 4.1.1.5. Establecer contactos con los entes del sector público instrumental con personal de servicios generales y propio del ente para que, cuando elaboren su protocolo contra el acoso, tengan en cuenta el procedimiento que se tiene que aplicar cuando el hecho denunciado afecte personas de los dos regímenes jurídicos.

Medida 4.1.2. Acciones de formación y campañas informativas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual y otras formas de violencia de género.

Acción 4.1.2.1. Llevar a cabo acciones de formación sobre acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género.

Acción 4.1.2.2. Llevar a cabo campañas informativas sobre acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género y otras formas de violencia de género en el ambiente laboral.



Acción 4.1.2.3. Programar formación sectorial dirigida a las personas con funciones jurídicas que tienen que instruir los procedimientos disciplinarios derivados de las denuncias por acoso presentadas.

Acción 4.1.2.4. Organizar una jornada formativa dirigida a jefas y jefes de departamento y de servicio para la detección y la actuación en casos de acoso entre su personal.

Acción 4.1.2.5. Hacer formación de actualización dirigida a las personas que han hecho el curso de asesoría confidencial.

Acción 4.1.2.6. Llevar a cabo formación en asesoría confidencial en el marco del Protocolo para la prevención y la actuación en casos de acoso.

Objetivo 4.2. Disponer de un procedimiento para la movilidad por violencia de género ágil y eficaz

Medida 4.2.1. Revisión, mejora y difusión del Protocolo de movilidad en los casos de violencia de género.

Acción 4.2.1.1. Revisar el Protocolo de movilidad por motivo de violencia de género para incluir nuevas medidas para garantizar la efectividad y el anonimato en la protección de las víctimas de violencia de género.

Acción 4.2.1.2. Difundir el Protocolo de movilidad por motivo de violencia de género entre el personal.

Objetivo 4.3. Avanzar en la lucha contra la violencia de género

Medida 4.3.1. Apoyo a las víctimas de violencia de género y prevención.

Acción 4.3.1.1. Programar formación sectorial en sensibilización y detección de violencias machistas dirigida al personal de los departamentos de recursos humanos.

Acción 4.3.1.2. Difundir información sobre los talleres de autodefensa, que se organicen en las Illes Balears, dirigidos a mujeres.

Acción 4.3.1.3. Divulgar entre la plantilla los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la Administración.

Acción 4.3.1.4. Aprobar y llevar a cabo acciones para garantizar el anonimato y para proteger a las víctimas de violencia de género cuando participen en procesos selectivos.

Acción 4.3.1.5. Llevar a cabo acciones para garantizar el anonimato de las mujeres víctimas de violencia de género en sus relaciones con la Administración.

Acción 4.3.1.6. Revisar la normativa para que la carrera profesional y la promoción interna de las víctimas de violencia de género no se pueda ver afectada por su movilidad o por licencias, ausencias, permisos u otras circunstancias motivadas por la situación.

Acción 4.3.1.7. Adaptar la herramienta informática de RH para garantizar la confidencialidad de los datos de las mujeres víctimas de violencia de género.

Acción 4.3.1.8. Colaborar con el IBDONA en las acciones dirigidas al personal de servicios generales de la Administración de la CAIB para concienciar de la violencia contra la mujer.

EJE 5: SALUD Y RIESGOS LABORALES

El eje 5 es un eje completamente nuevo, en el sentido que no se ha considerado en los anteriores planes de igualdad, aunque sí se han programado anteriormente acciones relacionadas, sobre todo, con la introducción de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Al incorporar por primera vez el tema de la salud como un eje propio, es imprescindible recoger datos sobre este aspecto. Por eso, el primer objetivo del eje es disponer de más información para reducir las desigualdades por razón de sexo en la salud. Además, es necesario reforzar la perspectiva de género en la salud física y psíquica a nivel general.

Los objetivos, medidas y acciones que se han aprobado son los siguientes:

Objetivo 5.1. Disponer de más información para eliminar las desigualdades por razón de sexo en las condiciones de trabajo.

Medida 5.1.1. Realización de estudios para saber si hay diferencias en las condiciones de trabajo no fundamentadas en criterios objetivos

Acción 5.1.1.1. Presentar los resultados de la vigilancia epidemiológica de la salud por sexos y analizarlos de forma completa y

diferenciada.

Acción 5.1.1.2. Recoger y presentar todos los datos relacionados con la seguridad y la salud laboral de las personas trabajadoras de la Administración desagregadas por sexo.

Acción 5.1.1.3. Incorporar la perspectiva de género en todos los estudios y trabajos y en las evaluaciones de riesgos laborales que haga el Servicio de Prevención.

Acción 5.1.1.4. Hacer un análisis de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales.

Acción 5.1.1.5. Incluir datos sobre el sexo y la edad de las personas trabajadoras en las evaluaciones generales y de factores psicosociales que haga el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Acción 5.1.1.6. Explotar los datos existentes sobre salud desagregados por sexo y analizarlos con perspectiva de género.

Acción 5.1.1.7. Analizar los riesgos psicosociales para las mujeres en la Administración: acoso sexual y psicológico, discriminación, doble jornada de las mujeres trabajadoras, estrés y otros.

Objetivo 5.2. Reforzar la perspectiva de género en la salud física y psíquica

Medida 5.2.1. Sensibilizar y fomentar el conocimiento específico sobre la salud de las mujeres.

Acción 5.2.1.1. Revisar el procedimiento para la prevención de los riesgos laborales de la trabajadora en situación de gestación, por parto reciente o lactancia.

Acción 5.2.1.2. Una vez que se haya revisado el procedimiento para la prevención de los riesgos laborales de la trabajadora en situación de gestación, por parto reciente o lactancia, hacer difusión.

Acción 5.2.1.3. Atención personalizada de las necesidades de la mujer gestante, por parto reciente o en lactancia derivada de la aplicación del procedimiento.

Acción 5.2.1.4. Identificar cada puesto de trabajo del RLT con uno de los siguientes niveles de riesgo para el embarazo y la lactancia: tolerable, bajo o moderado.

Acción 5.2.1.5. Sensibilización e información sobre la salud de las mujeres y las enfermedades que les afectan especialmente.

Acción 5.2.1.6. Plan de formación del Servicio de PRL con acciones formativas dirigidas a las mujeres de los diferentes grupos de edad.

EJE 6: MEDIDAS DE COORDINACIÓN DEL PLAN

En la evaluación del II Plan se ha evidenciado que la coordinación entre los diferentes agentes del ámbito de aplicación del Plan es fundamental para conseguir los objetivos definidos.

Por un lado, es importante conseguir una buena coordinación entre las personas responsables de ejecutar las acciones del Plan. Por otro lado, hay que integrar en mayor grado la figura de los responsables de igualdad en la planificación y la ejecución de las acciones.

Además, será beneficioso explorar al máximo todos los datos para obtener indicadores específicos. Por esta razón, en el eje 6, hay una medida destinada a realizar estudios estadísticos para valorar el impacto del sexo en las variables en las que se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres.

Objetivo 6.1. Aumentar el grado de ejecución de las medidas del III Plan de Igualdad

Medida 6.1.1. Mejorar el método de trabajo de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Acción 6.1.1.1. Incluir en todos los órdenes del día de la Comisión Técnica de Seguimiento un punto destinado al estado de ejecución de las acciones, para poder revisar y, si procede, reformular o incluir acciones.

Acción 6.1.1.2. Fomentar la creación de grupos de trabajo estables en los organismos o entidades responsables de ejecutar y evaluar las acciones del Plan para facilitar la puesta en marcha y el seguimiento.



Objetivo 6.2. Mejorar la coordinación con las personas y los órganos con funciones en materia de igualdad del ámbito de aplicación del Plan

Medida 6.2.1. Acciones para mejorar la estructura y la coordinación entre las personas con funciones en materia de igualdad.

Acción 6.2.1.1. Hacer, como mínimo, una reunión anual con las personas responsables de igualdad, para coordinar la ejecución del Plan.

Acción 6.2.1.2. Invitar a las personas responsables de igualdad a las sesiones de la Comisión Técnica de Seguimiento.

Acción 6.2.1.3. Revisar conjuntamente las funciones de las personas responsables de igualdad.

Acción 6.2.1.4. Reuniones periódicas con otras comisiones relacionadas con acciones del Plan de Igualdad.

Acción 6.2.1.5. En caso de que las unidades de igualdad previstas en la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de hombres y mujeres, se pongan en marcha durante la vigencia de este Plan, establecer vías de comunicación y de trabajo conjunto.

Objetivo 6.3. Mejorar la información disponible para conseguir más eficacia en la aplicación del Plan de Igualdad

Medida 6.3.1. Hacer análisis con los datos de personal desagregados por sexo.

Acción 6.3.1.1. Realizar estudios estadísticos para valorar el impacto del sexo en las variables en las que se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres.

4. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Decreto 11/2021, de 15 de febrero, que establece las competencias de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB ext. núm. 21, de 15 de febrero), modificado por el Decreto 25/2021, de 8 de marzo (BOIB núm. 33, de 9 de marzo), establece como competencias que tiene que ejercer la Dirección general de Función Pública la gestión, el impulso y la coordinación de las políticas y los planes de igualdad entre las mujeres y los hombres empleados públicos de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y del sector público instrumental autonómico.

Dentro de la Dirección general de Función Pública están los puestos de trabajo siguientes con funciones específicas en materia de igualdad:

Jefatura del Departamento de Coordinación y Modernización (F0103000A)

Coordinar las políticas y los planes de igualdad entre las mujeres y los hombres empleados públicos de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Jefatura del Servicio de Coordinación y Modernización (F01140132)

Coordinar y ejecutar las políticas y los planes de igualdad entre las mujeres y los hombres empleados públicos de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Jefatura de la Sección XII (F01130198)

Llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del Plan de igualdad y la dinamización del cumplimiento de las medidas adoptadas.

Por otro lado, en cada consejería y organismo autónomo del ámbito de aplicación del Plan hay personal con funciones específicas relacionadas con la igualdad de género, que tienen que colaborar con la implantación de las medidas de igualdad aprobadas y con la evaluación de los objetivos programados.

El Decreto 12/2014, de 28 de febrero (modificado por el Decreto 12/2017, de 31 de marzo), creó la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad y la Comisión de Igualdad y las regula como órganos responsables del impulso y la coordinación de la política en materia de igualdad de género en relación al personal de servicios generales y de la vigilancia de la ejecución y del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

Así pues, con la estructura creada en la Administración, tanto en la Dirección general de Función Pública como en el resto de consejerías y organismos autónomos, y de las funciones que tienen que desarrollar las dos comisiones de igualdad, se prevé que se lleve a cabo la



implantación, el seguimiento y la evaluación del III Plan de Igualdad. Este seguimiento se hará a partir de una batería de indicadores directamente relacionados con los objetivos que se pretenden lograr y con una temporalización adecuada para conseguir una evaluación continua que permita hacer los ajustes y las modificaciones que sean necesarios.

Sin perjuicio de la evaluación continua mencionada, la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad también tiene que elaborar un informe de evaluación intermedia durante el primer trimestre de 2023, que evalúe la ejecución y la consecución parcial de objetivos a 31-12-2022 y un informe de evaluación final dentro del trimestre siguiente al de la fecha de fin del Plan, para evaluar si se han conseguido los objetivos programados.

Para dar transparencia a todo el proceso se publicarán los datos del seguimiento y la evaluación en el microespacio del III Plan de Igualdad.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD

El Plan se hace extensivo a todo el personal funcionario representado en la Mesa Sectorial de Servicios Generales y al personal laboral de servicios generales que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

No se extiende, por lo tanto, al personal docente, al personal estatutario al servicio de la sanidad pública autonómica ni al personal laboral de las entidades públicas empresariales, fundaciones, consorcios o sociedades mercantiles públicas del sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

6. VIGENCIA DEL III PLAN DE IGUALDAD

La vigencia de este Plan es desde la fecha que se apruebe mediante este Acuerdo hasta el día 31 de diciembre de 2024, sin perjuicio de las modificaciones necesarias que se incluyan con objeto de mantenerlo debidamente actualizado, si bien se entenderá en vigor hasta que sea sustituido por un nuevo plan de igualdad.

