



G CONSELLERIA  
O TERRITORI, ENERGIA  
I MOBILITAT  
B SERVEI INFORMACIÓ  
/ TERRITORIAL  
ILLES BALEARS

## **PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE SITIBSA**

### **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, tant nacionals com internacionals.

A l'Estat espanyol, la garantia última de l'ordenament jurídic en defensa de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones la trobem 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 el que és 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. Aquesta Llei va néixer amb l'objectiu de ser un marc de referència en aquesta matèria, i va suposar un impuls important per promoure la igualtat 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.

Pel que fa a la violència de gènere, 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 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". A més hi ha normativa diversa que introdueix mesures o recomanacions sobre l'ús del llenguatge no sexista, la representació equilibrada de dones i homes, els plans d'igualtat, etc.

Pel que fa més concretament a la regulació dels plans d'igualtat, l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 2 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si s'escau, acordar amb els representants legals dels treballadors i treballadores, en la forma en què es determini en la legislació laboral. En el cas de les empreses de més de 250 treballadors, aquestes mesures s'han de sistematitzar en un Pla d'igualtat en les condicions que estableix aquesta Llei i en la legislació laboral. En la resta de casos que no es preveuen en aquest article, l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat són voluntàries, amb una consulta prèvia a la representació legal dels treballadors.

La disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, també estableix l'obligació de les administracions públiques d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat per al seu personal.

Mitjançant la Proposició no de Llei amb RGE núm. 5348/15, el Ple del Parlament de les Illes Balears va aprovar, a la seva sessió de dia 22 de març de 2016, instar al Govern de les Illes Balears a aprovar i implantar el II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de Serveis Generals de la Comunitat Autònoma pel període 2016-2020 i a elaborar els plans d'igualtat corresponents al personal educatiu, al personal sanitari i al personal del sector instrumental.

Posteriorment, mitjançant dos Acords del Consell de Govern de 8 de juliol de 2016, es va aprovar el II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la CAIB (serveis generals) 2016-2019 (BOIB núm. 87 de 9/7/2016); i es va aprovar una primera fase d'implantació de plans d'igualtat en el sector públic autonòmic que obliga als ens de més de noranta persones a elaborar i aprovar el pla d'igualtat corresponent en un termini màxim de dotze mesos i encarregar a la resta d'ens que integren el sector públic de la CAIB (entre d'altres, SITIBSA) l'adopció de mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral i per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats, d'acord amb el que estableix l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

## **FASE PRÈVIA: ESTUDI I DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ**

Per a les tasques d'elaboració del Pla d'igualtat de SITIBSA (en endavant el Pla) s'ha creat, el mes d'abril del 2017, la Comissió d'elaboració del Pla, formada per la Gerència, la cap de la unitat administrativa i el representant dels treballadors. Aquesta Comissió s'ha encarregat de realitzar un diagnòstic de la

situació actual a SITIBSA mitjançant un estudi sobre les dades quantitatives i qualitatives el qual, una vegada avaluat, ha servit de base per elaborar el Pla.

Durant tot l'estudi s'ha considerat que SITIBSA és un ens que pertany al sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i que qualsevol tràmit en matèria de personal està subjecte a la normativa que la CAIB té aprovada al respecte. Entre d'altres, que les retribucions, les condicions de treball, les noves contractacions, etc. són fixades i han de ser prèviament autoritzades per la CAIB.

Per l'estudi s'han tingut en compte les dades dels tretze treballadors laborals que té SITIBSA a 31 de març de 2017. Aquesta quantia dels treballadors és la mateixa des del 31 de desembre de 2012 i no està prevista la seva variació dins els pròxims mesos.

No s'ha inclòs dins l'estudi la persona que actualment ocupa el lloc de Gerència per tenir un contracte de personal laboral d'alta direcció i unes condicions de contractació i de retribució diferents de la resta de treballadors.

### **Estudi quantitatiu de la situació en matèria d'igualtat de gènere**

L'anàlisi quantitativa s'ha realitzat a partir de les dades disponibles en la base de dades de registre de personal de SITIBSA.

#### Distribució de la plantilla

L'estructura organitzativa de l'entitat és en dos departaments, un d'administració i un d'àrea tècnica, que a la vegada es distribueix en una unitat de cartografia i geodèsia i una unitat de sistemes d'informació geogràfica-TIC.

La distribució de la plantilla per sexes mostra una major presència dels homes a SITIBSA, ja que hi ha 10 homes i 3 dones. Per tant, els homes representen un 76,92% de la plantilla i les dones un 23,07%.

Si s'analitzen els quadres detallats a continuació i considerant sempre la important diferència entre el nombre d'homes i dones, es conclou que les dades descriptives del personal (edat mitjana, antiguitat, nivell d'estudis, etc.) són molt similars i equiparables entre els dos sexes.

| Edat         | Homes | Dones |
|--------------|-------|-------|
| 20 - 30 anys |       |       |
| 31 - 40 anys | 2     | 1     |
| 41 - 50 anys | 7     | 2     |
| 51 - 60 anys | 1     |       |



|                |  |  |
|----------------|--|--|
| Més de 61 anys |  |  |
|----------------|--|--|

| Tipus de contracte | Homes | Dones |
|--------------------|-------|-------|
| Temporal           |       |       |
| Indefinit no fix   |       |       |
| Indefinit fix      | 10    | 3     |

| Antiguitat   | Homes | Dones |
|--------------|-------|-------|
| 0 - 5 anys   |       |       |
| 6 - 10 anys  | 2     | 1     |
| 11 - 15 anys | 8     | 2     |
| Més 16 anys  |       |       |

| Departaments  | Homes | Dones |
|---------------|-------|-------|
| Administració | 1     | 1     |
| Àrea Tècnica  | 9     | 2     |

| Nivell jeràrquic | Homes | Dones |
|------------------|-------|-------|
| Direcció d'àrea  | 1     |       |
| Cap d'unitat     | 1     | 1     |
| Coordinador      | 1     |       |
| Lloc base        | 7     | 2     |

| Categories professionals | Homes | Dones |
|--------------------------|-------|-------|
| Grup A                   | 6     | 3     |
| Grup B                   | 3     |       |
| Grup C                   | 1     |       |
| Grup D                   |       |       |

| Estudis                    | Homes | Dones |
|----------------------------|-------|-------|
| Doctorat                   | 1     |       |
| Llicenciatura o equivalent | 6     | 3     |
| Diplomatura o equivalent   | 2     |       |
| Estudis secundaris         | 1     |       |
| Estudis primaris           |       |       |

| Franges salarials           | Homes | Dones |
|-----------------------------|-------|-------|
| Menys de 25.000 euros       | 1     |       |
| Entre 25.001 i 32.000 euros | 6     | 2     |
| Entre 32.001 i 40.000 euros | 2     |       |
| Més de 40.000 euros         | 1     | 1     |

S'inclou el salari brut anual amb l'antiguitat i les ajudes d'acció social.

Retribucions fixes i variables: Totes les retribucions dels treballadors són fixes. La retribució total es compon d'una retribució bàsica (sou base, complement insularitat i antiguitat), la quantia de la qual és fixada anualment per la Llei de pressuposts de la CAIB, i una retribució en concepte de complements (dedicació especial, responsabilitat i dificultat tècnica) aprovada mitjançant la relació de llocs de treball, la qual està vigent des d'1 de gener de 2014.

Si s'analitzen les dades sobre retribucions, s'observa que no hi ha diferències retributives importants entre homes i dones. Les retribucions bàsiques són iguals per cada persona del mateix grup laboral i les retribucions complementàries no donen tampoc lloc a desigualtat i per quantia no hi ha excessiva diferència, excepte els caps i els responsables d'àrea que tenen una retribució superior d'acord amb les seves responsabilitats.

Hores setmanals de treball i torns: El número d'hores setmanals a realitzar pels treballadors és l'aprovat per l'Administració de la CAIB i el seu sector públic instrumental. No hi ha torns de treball, la jornada laboral és durant els matins dels cinc dies laborables.

### Moviments del personal dels darrers tres anys

Incorporacions de personal fix i excedències i baixes: 0.

Durant els darrers tres anys no s'han realitzat incorporacions de nou personal, no ha estat sol·licitada cap excedència i no hi ha hagut baixes definitives.

Les baixes temporals han estat poques i per incapacitats temporals de curta durada, també hi ha hagut alguns dies de permís per malaltia, malaltia greu o defunció d'un familiar. L'excepció a l'anterior són: un permís de maternitat (part) durant els darrers mesos del 2014 i un permís de paternitat l'any 2015.

Incorporacions de personal temporal: 1.

Correspon a un contracte laboral temporal de 5 mesos que es va realitzar l'any 2014 per cobrir la vacant, durant la seva llicència de maternitat, de la cap de la unitat administrativa. La persona contractada, després de realitzar un procés de selecció garantint tots els principis públics, va ser una dona.

Excepte aquest contracte temporal que va ser per caràcter extraordinari, la CAIB no ha permès cap altre contracte temporal des de fa sis anys i no està previst que en permeti cap més dins els pròxims mesos.

Incorporacions del darrer any per tipus de contracte: 0

Incorporacions per categories: 0.

Baixes definitives: 0

### Característiques de la representació legal dels treballadors i treballadores

Òrgans de representació: 1 (delegat de personal)

Sindicats amb representació: 1

Distribució de la representació sindical segons sexe, edat, i categories professionals: El delegat de personal és homo, en la franja de 41-50 anys i amb categoria professional de grup A. En qualsevol cas, no és estadísticament rellevant.

### Responsabilitats familiars

| Nombre de fills i filles i edats | Homes | Dones |
|----------------------------------|-------|-------|
| 0 - 3 anys                       | 1     | 1     |
| 4 - 11 anys                      | 9     | 3     |
| 12 - 18 anys                     | 2     |       |
| Més de 18 anys                   |       |       |

Fills i filles amb discapacitat: 0

Nombre de persones dependents que no siguin fills o filles: 0

Fins a data actual, cap treballador de SITIBSA ha comunicat tenir responsabilitats familiars per persones dependents que no siguin fills/es.

Dins les mesures d'acció social, i des de fa aproximadament nou anys, tots els treballadors amb fills menors de tres anys han pogut gaudir d'una reducció d'una hora durant el primer any i d'un 10% de la seva jornada laboral el segon i tercer any mantenint el 100% de la retribució. Aquesta mesura ha estat sol·licitada per tots els treballadors que tenien dret a gaudir-la.

A SITIBSA no és habitual el gaudi de permisos que impliquin una reducció de les retribucions. Des de fa més de quatre anys no s'ha sol·licitat cap.

### Promoció i carrera

Nombre de persones que han promocionat en els darrers tres anys per categories professionals i sistema de promoció: 0

A SITIBSA no és possible l'ascens de nivell, ni la promoció salarial sense canvi de categoria.

### Formació

El personal ha realitzat cursos durant els darrers tres anys, quasi tots ells dins l'horari laboral.

### **Estudi qualitatiu mitjançant l'aplicació de tècniques adequades i fiables**

Per l'anàlisi qualitativa s'ha enviat un qüestionari a cada un dels treballadors de SITIBSA i s'ha realitzat també una avaluació objectiva de les principals àrees o aspectes relacionats amb el compliment del principi d'igualtat.

### Enquesta en els treballadors

A principis d'abril de 2017 s'ha enviat una enquesta amb 28 preguntes a cada un dels treballadors de SITIBSA. La resposta ha estat totalment voluntària i anònima.

Dins el termini fixat, s'han rebut 11 respostes de les 13 sol·licitades, el que suposa un 85% de la plantilla i que l'opinió obtinguda es pugui considerar com a general de tota l'empresa.

Una vegada analitzades les respostes, la conclusió general extreta és:

- a) Que només un 18% declara tenir coneixement de la normativa sobre d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones; i un 27% coneixement sobre les pautes i recomanacions per una comunicació (imatge i llenguatge) no sexista de l'Administració de la CAIB.
- b) Un 91% considera que SITIBSA transmet, tant interna com externament, una imatge amb valors d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- c) Un 91% declara no haver sentit discriminació per raó de sexe i/o orientació sexual, i la resta en moments puntuals.
- d) Que un 72% de les respostes considera important que SITIBSA doni importància al tema de la igualtat, però en canvi només un 18% considera necessari la implantació d'un pla d'igualtat.
- e) Un 45% considera important l'ús del llenguatge igualitari a SITIBSA i un 27% considera necessari que es realitzin o promoguin accions formatives (cursos) sobre igualtat de gènere, igualtat efectiva de dones i homes, mesures per prevenir l'assetjament sexual o laboral, violència de gènere, polítiques d'igualtat, utilització de llenguatge no sexista, etc.

- f) Un 91% no considera un problema que a SITIBSA hi hagi més homes que dones. El principal motiu d'aquesta circumstància es considera que és social, derivat de la diferent percepció que té entre els dos gèneres el tema de territori i molt especialment la informàtica i les noves tecnologies.
- g) El 100% considera que no hi ha hagut discriminació de les dones en els processos de selecció.  
Els comentaris assenyalen que els processos de selecció han estat públics, oberts i amb les mateixes possibilitats d'accés per tothom, i que el principal motiu perquè hi hagi a SITIBSA més homes que dones prové de que a la societat en general els llocs de treball més tècnics, i els estudis vinculats a aquests, estan ocupats sempre per més homes que dones i per tant, en els processos de selecció sempre s'han presentat més homes que dones.
- h) El 100% considera que a SITIBSA no hi ha diferències retributives entre homes i dones.
- i) El 100% considera que a SITIBSA s'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, i que a més compta amb mesures que ho permeten.
- j) El 100% afirma conèixer quins són els permisos, vacances, llicències i jornada que SITIBSA posa a la seva disposició per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar.
- k) El 100% considera que l'horari de treball és adequat per les seves necessitats personals.
- l) Un 73% no sap on acudir en cas de voler plantejar alguna qüestió sobre igualtat.
- m) Respecte a la formació, un 73% considera adequats els criteris emprats per l'entitat per a decidir quines persones han de participar en els cursos de formació; el percentatge restant correspon a treballadors que no saben la resposta.
- n) Un 82% considera important que tota la formació sigui dins la jornada laboral, i es prefereix l'assistència en línia (6 respostes) respecte a l'assistència presencial fora de SITIBSA (3 respostes); les dues respostes restants assenyalen que la seva preferència vendria determinada segons el tipus de curs.
- o) Un 91% considera que les obligacions familiars són un obstacle per poder realitzar cursos fora de l'horari laboral.
- p) Un 36% considera que una reducció de la jornada laboral pot afectar de qualque manera a la situació professional dins SITIBSA.
- q) Un 91% estaria interessat en acollir-se o participar en un programa de treball digital des de casa, sempre i quan complís amb els requisits per participar.
- r) Un 91% considera com a millor canal de comunicació interna el correu electrònic, si bé també ha estat proposat intranet, agenda digital comú o reunions presencials.



- s) Un 9% considera que SITIBSA no posa a disposició dels treballadors la informació suficient sobre els riscos per a la salut o seguretat en el lloc de treball.
- t) La major part dels treballadors declaren haver gaudit o tenir previst gaudir d'horari laboral flexible, jornada laboral reduïda i llicències sense sou.
- u) Un 91% considera adequat o necessari procurar que les persones amb fills o filles menors de 12 anys tinguin preferència en el moment d'elegir el gaudi de les vacances i dies d'assumpte particulars durant els períodes no lectius dels mateixos.

Dins les conclusions anteriors, cal tenir destacar el següent:

- a) Que a SITIBSA hi ha hagut casos puntuals (fa uns anys) de discriminació de les dones.
- b) Que hi ha treballadors que consideren que algunes de les mesures que el conveni permet adoptar (com és la preferència d'elecció de vacances els que tinguin fills menors de 12 anys, etc.) poden suposar un greuge comparatiu entre els treballadors.
- c) Que hi ha hagut casos puntuals de no haver pogut gaudir de les mesures de conciliació laboral, personal i familiar que facilita l'empresa.
- d) Que fa falta implantar un procediment que disposi on acudir en cas de voler plantejar alguna qüestió sobre igualtat.
- e) Que no es considera absolutament necessari la implantació d'un pla d'igualtat però si que hi hagi mesures al respecte, com seria formació sobre normativa o el llenguatge a emprar.

### Anàlisi objectiu de les principals àrees relacionades amb el compliment del principi d'igualtat

#### *Cultura de l'entitat i política de responsabilitat social corporativa*

Els objectius de l'entitat, la seva filosofia (valors i creences) i la responsabilitat social corporativa, són pràcticament similars que les del personal laboral de la CAIB. Les diferències que hi ha són per determinades condicions que estableixen expressament que no són d'aplicació per al personal laboral del sector públic instrumental.

#### *Selecció*

La selecció del personal es realitza respectant els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat. Entre altres coses, aquests principis eviten les barreres per a la incorporació de dones a l'entitat al ser l'accés lliure per tothom.

Per a la selecció de personal es necessita l'autorització prèvia de la Direcció General de Funció Pública de la CAIB i complir amb tots els procediments (proves, informes, etc.) que aquesta determina.

L'entitat no pot realitzar incorporacions de personal mitjançant empreses de treball temporal.

### Formació

S'ofereix formació en els treballadors en funció de les necessitats de l'entitat i les sol·licituds que aquests realitzen. S'elabora cada any un pla de formació i es fa un seguiment d'aquest.

La formació es realitza majorment en horari laboral, i d'acord amb les necessitats detectades per l'entitat o pels treballadors. Els cursos estan relacionats amb l'especialització tècnica i el desenvolupament de carrera. L'assistència a la formació és d'acord amb les necessitats, no es realitza discriminació entre dones i homes a l'hora de realitzar la selecció, per la qual no s'observa una menor assistència de les dones als cursos de formació respecte dels homes.

Es realitza menys formació genèrica (idiomes, informàtica, etc.), si bé l'entitat dins la seva política social atorga ajudes en els treballadors que estan interessats a dur a terme aquest tipus de formació fora de l'horari habitual, amb la condició que sigui formació reglada.

Fins a data actual no s'ha detectat la necessitat, o sol·licitat per part del personal, formació de tipus transversal, del tipus habilitats interpersonals, gestió del temps, gestió de l'estrès, lideratge, comunicació, etc.

Fins al moment no s'ha considerat necessari la impartició de formació sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes, ni formació específica per dones o en matèria de violència de gènere; si bé aquesta afirmació haurà de variar en funció de la resposta rebuda mitjançant les enquestes en els treballadors.

### Promoció

Excepte Gerència, no hi ha a SITIBSA llocs que siguin de lliure designació, o llocs vacants de categoria superior, que permetin la promoció dels empleats. Per tant no existeix la possibilitat d'accedir a llocs de treball de més responsabilitat i comprovar que aquest es faci amb les mateixes oportunitats entre homes i dones.

### Política salarial

Les retribucions bàsiques són fixades per la llei anual de pressuposts generals de la CAIB, i les retribucions complementàries per la relació de llocs de treball aprovada. D'acord amb la normativa anterior, l'entitat no pot distribuir incentius i altres beneficis al seu personal.

### Ordenació del temps de treball i conciliació

L'horari de treball i les mesures de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral vénen fixades per la CAIB, sigui per normativa d'obligada aplicació i compliment per les entitats del seu sector públic instrumental o per aplicació del conveni del personal laboral de la CAIB, en el qual estan adherits els treballadors de SITIBSA.

Destaca la mesura de flexibilitat horària que permet al personal disminuir una part de la seva jornada diària i la seva recuperació dins el mateix mes, a condició que compleixi l'horari fix de presència a l'empresa, que és de 9.00 a 14.00 h. Per permetre la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, l'entitat oferta la flexibilització d'una hora sobre l'horari fix a tots els treballadors que tinguin cura de fills menors de 12 anys (també per persones majors a càrrec), la qual també ha estat sol·licitada, en un moment o altre, per pràcticament tot el personal que té dret a aquesta.

També destaca la mesura de conciliació familiar que permet gaudir d'una reducció d'una hora durant el primer any i d'un 10% de la seva jornada laboral el segon i tercer any mantenint el 100% de la retribució.

La major part dels treballadors de SITIBSA atorguem molta importància a la conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral, per la qual cosa aquest hauria de ser un dels principals objectius a promoure.

### Comunicació

Totes les comunicacions amb els treballadors de SITIBSA es duen a terme mitjançant el representant dels treballadors o des de la Gerència de l'entitat, sigui aquesta directament o per delegació en la cap de la unitat administrativa.

La major part de les comunicacions es realitzen per correu electrònic o per comunicació directa a la persona treballadora.

### Ajuts, bonificacions i política social

Les ajudes d'acció social són pràcticament les mateixes que les del personal laboral de la CAIB.

Per ser una entitat del sector públic, SITIBSA no pot gaudir dels incentius, ajudes i/o bonificacions per a la contractació de dones.

Donades les seves reduïdes dimensions, SITIBSA tampoc té un programa d'inserció, permanència i/o promoció de col·lectius especials, com són persones amb discapacitat, immigrants, joves o dones víctimes de violència de gènere.

#### Representativitat

Existeix un delegat de personal.

#### Prevenió de l'assetjament sexual per raó de sexe o d'orientació sexual

Des de la constitució de l'entitat no s'ha tingut coneixement de l'existència d'assetjament sexual per raó de sexe o d'orientació laboral. L'entitat no disposa de cap protocol al respecte.

#### Riscs laborals i salut laboral

Els riscos laborals són els propis de les oficines i despatxos.

#### Dones en situació de risc d'exclusió

No n'hi ha.

#### Conveni col·lectiu

Des de dia 20 de juny de 2014 el personal laboral de Servei d'Informació Territorial de les Illes Balears (en endavant SITIBSA) està adherit, mitjançant un Acord d'Adhesió, al V Conveni col·lectiu per al personal laboral al Servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

## **PLA D'IGUALTAT**

El Pla d'igualtat serà l'eina mitjançant la qual, dins l'àmbit de SITIBSA, es defineixen els objectius i mesures prioritàries per eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe que pogués existir, i el seu fi és aconseguir la total igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Aquest Pla d'igualtat ha estat preparat una vegada realitzada l'avaluació o estudi detallat anteriorment.

#### Resultats del diagnòstic

Una vegada realitzat l'estudi, s'han detectat una sèrie d'incidències que poden ser solucionades mitjançant l'adopció de mesures concretes, i d'altres que tenen difícil solució atès la reduïda dimensió de l'entitat i que la seva contractació de personal i pressupost estan subjectes al compliment de les instruccions i normatives de la CAIB.

Atès que les oportunitats per accedir en el lloc de treball han estat les mateixes, no s'ha considerat com incidència el fet que a SITIBSA hi hagi molts més homes que dones. El fet que l'activitat de l'entitat sigui molt tècnica, destacant l'existència de diversos llocs de treball d'informàtica i d'enginyeria, que són a la societat camps professionals on predomina àmpliament el gènere masculí i que a SITIBSA també estan ocupats per homes, podria ser el principal motiu perquè hi hagi aquesta important diferència entre sexes. Si és així, ja intervenen altres condicionants culturals, socials, educatius i familiars de la societat en general i que des de SITIBSA no es poden solucionar directament.

Incidències que poden ser solucionades:

- a) No es disposa d'un 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.
- b) La major part del personal no sap on s'hauria de dirigir si detectés qualche problema o volgués realitzar qualche tipus de consulta relacionada amb "igualtat"
- c) El personal desconeix la Instrucció conjunta de 29 de gener de 2015 de la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitats dels Serveis, del Gabinet de la Presidència, de la Secretaria General de Vicepresidència i Conselleria de Presidència i de l'Institut Balear de la Dona per la qual s'estableixen les pautes i les recomanacions per una comunicació (imatge i llenguatge) no sexista en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- d) No s'està aprofitant les noves tecnologies per afavorir la conciliació i una millor organització i racionalització del temps de treball.

Incidències que no és possible solucionar, atès les dimensions de l'entitat i les limitacions per la contractació, fixació de retribucions o adopció de determinades mesures, imposades per la CAIB en el seu sector públic instrumental:

- a) Impossibilitat de mobilitat administrativa per raó de violència de gènere.
- b) Impossibilitat de promoció interna.

- c) Impossibilitat de negociació de les retribucions salarials. Política salarial imposada unilateralment per la CAIB, no és possible negociar les retribucions bàsiques ni existeix la possibilitat de distribuir incentius i altres beneficis.
- d) Impossibilitat d'implantar mesures de flexibilitat horària i de conciliació familiar i d'acció social diferents de les aprovades per la CAIB pel seu personal laboral.
- e) Per la reduïda dimensió de l'empresa i l'existència de més homes que dones, és molt complicat que hi hagi paritat a les comissions de selecció de personal o altres comissions o grups que tractin temes de personal. És a dir, és difícil poder complir amb el principi de presència equilibrada entre dones i homes.

Sigui perquè l'entitat és petita, per la sensibilització del personal i/o per les condicions que la CAIB obliga a complir, a SITIBSA no es detecten incidències en determinats aspectes sensibles i que solen ser habituals dins la societat. Entre d'altres:

- a) No hi ha discriminació per raó de sexe a l'accés en els llocs de treball.
- b) No s'han donat casos de violència de gènere.
- c) No hi ha diferències salarials per raó de gènere.
- d) No s'han detectat casos de diferències d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

### Objectius del Pla

Aquest Pla d'igualtat entre dones i homes té com a objectiu principal l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral, directa o indirecta, entre dones i homes. Sent d'aplicació a tot el personal laboral de l'entitat pública empresarial SITIBSA

A curt termini els principals objectius són:

- a) Aconseguir que tot el personal tingui coneixement de les mesures que ofereix SITIBSA per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar.
- b) Que el personal comenci a emprar un llenguatge no sexista a les seves comunicacions.

- c) Sensibilitzar al personal en matèria d'igualtat de gènere.
- d) Avaluar la possibilitat d'introduir la prestació de serveis mitjançant el règim de teletreball.

A llarg termini els objectis principals són:

- a) Aconseguir una major participació del personal en l'adopció d'estratègies i accions en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- b) Que SITIBSA transmeti a la societat una imatge d'entitat compromesa amb el principi d'igualtat entre dones i homes.

#### Mesures i accions per aconseguir els objectius

Les accions que es duran a terme i que seran supervisades per alguna/es de les persones que formen part del comitè permanent d'igualtat són:

- a) Aprovar un Protocol d'actuació per a la prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.
- b) Pel foment de l'ús d'un llenguatge no sexista, es posarà disposició del personal, i s'explicarà el contingut, la Instrucció conjunta de 29 de gener de 2015 de la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitats dels Serveis, del Gabinet de la Presidència, de la Secretaria General de Vicepresidència i Conselleria de Presidència i de l'Institut Balear de la Dona per la qual s'estableixen les pautes i les recomanacions per una comunicació (imatge i llenguatge) no sexista en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- c) Informar i sensibilitzar al personal sobre igualtat.
- d) Elaborar i posar a disposició del personal un Manual o Guia amb els permisos, vacances, llicències i jornada, per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar.
- e) Habilitar mitjans perquè la plantilla pugui participar i donar la seva opinió, i que siguin conscients de la importància que la transmissió de la informació sigui bidireccional, és a dir, de dalt cap a baix però també a la inversa.
- f) Desenvolupament d'experiències de prestació de serveis mitjançant el teletreball.

- g) Seguir avançant en la compatibilitat de la formació i l'atenció a responsabilitats familiars.

### Avaluació del Pla

Quant al seguiment del Pla, es realitzarà un Informe d'avaluació intermèdia als dos anys, així com un Informe d'avaluació a la seva finalització.

Es realitzarà una comparació entre les accions noves i les accions antigues o d'abans d'entrar en vigor el Pla, així com el nombre i sexe de les persones beneficiàries.

### Calendari del Pla

La vigència del Pla és de quatre anys des de la data de la seva aprovació per part del Consell d'Administració, si bé seguirà en vigor fins que se n'aprovi un de nou.

### Pressupost

SITIBSA no disposa de cap partida pressupostària específica per dur a terme el Pla d'igualtat. Totes les accions al respecte es duran a terme amb els mitjans propis de l'entitat.

### Participació de la representació legal dels treballadors i treballadores

Pel que fa a la negociació amb la part social, el representant dels treballadors ha revisat l'esborrany del Pla i l'ha comentat a tot personal de l'entitat, el qual ha pogut realitzar els comentaris i suggeriments que ha considerat oportuns abans de la seva aprovació.

### Composició del comitè permanent d'igualtat

Es crea el comitè permanent d'igualtat, el qual estarà format per la Gerència, la persona responsable de l'administració de l'entitat i una persona en representació dels treballadors.

Aquest comitè haurà de dur a terme, entre d'altres, les següents funcions:

- a) Vigilar l'execució del Pla.
- b) Vetllar per la seva aplicació.
- c) Fer el seguiment sobre el grau d'execució de les mesures.
- d) Solucionar possibles problemes
- e) Analitzar, debatre i aprovar els informes d'avaluació intermèdia i final.

### Assignació d'una persona responsable del Pla



La persona responsable del Pla d'igualtat de SITIBSA és la cap de la unitat administrativa.

Aquesta persona també s'encarregarà de comunicar i distribuir a tota la plantilla la informació vinculada en el Pla, mitjançant reunions informatives o comunicacions internes enviades per correu electrònic.