

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL DE GOVERN

10675***Acord del Consell de Govern de 5 de desembre de 2022 pel qual s'aprova el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes del Servei de Salut de les Illes Balears 2022-2026***

L'article 14 de la Constitució espanyola de 1978 proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. Per una altra banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per a la igualtat del individu i dels grups en el què s'integri siguin reals i efectives.

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya l'any 1983. En aquest mateix àmbit escau evocar els avanços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i la de Pequín de 1995.

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

En l'àmbit estatal es va aprovar, entre d'altres, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, modificada per el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, amb la finalitat de fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Per una altra banda, la disposició addicional setena del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic —aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre— estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Així mateix, aquesta disposició addicional preveu que les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en aquest.

En l'àmbit autonòmic es va aprovar la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, que té per objecte fer efectiu el dret a la igualtat real i efectiva de les dones i els homes i establir i regular els mecanismes i dispositius, i també les mesures i els recursos adreçats a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits, de les etapes i de les circumstàncies de la vida. Aquesta Llei és aplicable a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i als ens que integren el sector públic instrumental.

L'article 44 d'aquesta Llei estableix que les administracions públiques de les Illes Balears, i també els organismes i les entitats que en depenen, han d'elaborar plans d'igualtat del personal al seu servei d'acord amb la normativa que els és aplicable. En aquests plans s'han d'establir els objectius que cal assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació pública, i també les estratègies i les mesures que cal adoptar per fer-ho. Finalment, preveu que els plans d'igualtat tindran una vigència màxima de quatre anys, s'avaluaran cada dos anys i, si escau, establiran mesures correctores.

Així doncs, a més de complir la normativa, aquest I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes parteix del compromís del Servei de Salut de les Illes Balears i de la representació legal de tot el personal inclòs en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de desenvolupar polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i de remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb l'objectiu d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes.

Aquest Pla és aplicable a tots els treballadors que presten servei en el Servei de Salut, independentment del vincle jurídic definit en aquesta relació i de la posició que ocupin dins l'ens, a excepció del personal funcionari representat en la Mesa de Negociació dels Serveis Generals, que es regeix pel seu propi pla d'igualtat.

El 31 de maig de 2021 es va crear crea la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat del personal dependent del Servei de Salut de les Illes Balears, formada per representants de l'Administració i de la part social. Com a funcions principals de la Comissió Negociadora cal destacar les següents:



- Negociació i elaboració del diagnòstic i negociació de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries —d'acord amb el diagnòstic— de l'àmbit d'aplicació d'aquestes, dels mitjans materials i humans necessaris per implantar-les i de les persones o dels òrgans responsables, a més del cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat en tot l'àmbit del Servei de Salut.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat.

El 18 d'octubre de 2021, l'empresa Generar —contractada per a l'assessorament tècnic per elaborar el I Pla d'Igualtat— va presentar la proposta de treball, les fases i el calendari.

El 5 de maig de 2022 es va aprovar el document de diagnòstic elaborat per Generar amb les dades aportades pel Grup de Treball del I Pla d'Igualtat, extretes de les dades sobre objectius quantitatius dels Serveis Centrals i de cada gerència, la documentació interna i el web del Servei de Salut, i també de l'enquesta de participació del treballadors per determinar la valoració i la percepció de la plantilla sobre la igualtat entre dones i homes en el Servei de Salut.

El 15 de maig de 2022 es va trametre als membres de la Comissió Negociadora l'esborrany del I Pla d'Igualtat i es va establir com a terme per presentar-hi al·legacions el 27 de maig de 2022; una vegada analitzades les al·legacions, s'introduïren en la proposta i, finalment, el 13 de juny de 2022 es va aprovar el Pla per unanimitat.

Així doncs, de conformitat amb l'article 80.1 de la Llei 55/2003, el 18 de novembre de 2022 en el si de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears —formada per l'Administració i les organitzacions sindicals que hi tenen representació—, els assistents tractaren el punt 4 de l'ordre del dia («I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes del Servei de Salut de les Illes Balears 2022-2026»).

L'article 38 del Text refós de l'estatut bàsic de l'empleat públic —aprovat pel Reial decret 5/2015, de 30 d'octubre—, en relació amb l'article 80 de la Llei 55/2003, disposa que els acords que versin sobre matèries que siguin competència del consell de govern d'una comunitat autònoma requereixen l'aprovació expressa i formal d'aquest òrgan perquè tenguin validesa i eficàcia.

Per tot això i per complir la disposició addicional setena del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic i ateses les competències previstes per l'article 5 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, el Consell de Govern a proposta de la consellera de Salut i Consum, en la sessió de dia 5 de desembre de 2022 adoptà, entre altres, l'Acord següent:

Primer. Aprovar el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes del Servei de Salut de les Illes Balears 2022-2026, que s'adjunta com a annex.

Segon. Facultar el director general del Servei de Salut per dur a terme les actuacions que siguin necessàries per desenvolupar i executar aquest acord.

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

Palma, 5 de desembre de 2022

La secretària del Consell de Govern
Mercedes Garrido Rodríguez

ANNEX

Introducció

Des de l'aprovació de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, la igualtat entre dones i homes ha esdevingut un eix transversal de les polítiques del Govern de les Illes Balears. En aquest sentit, no només es destina una gran part dels pressuposts a sensibilitzar, promocionar, definir i implementar mesures en matèria d'igualtat de gènere, sinó que la perspectiva de gènere s'aplica a tots i cadascun dels àmbits de govern. A més, aquesta aplicació és bidireccional, atès que va dirigida tant al conjunt dels ciutadans com a tots els treballadors de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

El Servei de Salut de les Illes Balears, adscrit a la Conselleria de Salut i Consum del Govern de les Illes Balears, és un ens públic de caràcter



autònom, dotat de personalitat jurídica i patrimoni propis, i amb plena capacitat per actuar en el compliment de les seves finalitats, al qual es confia la gestió dels serveis públics sanitaris de caràcter assistencial de les Illes Balears.

El Servei de Salut es defineix a sí mateix com una organització compromesa socialment, ètica i responsable, amb la funció —entre d'altres— de gestionar els recursos humans, materials i financers que hom li assigni per acomplir les funcions que li són pròpies. Per això, el 31 de maig de 2021 es va constituir una comissió negociadora formada per representants de l'Administració i dels treballadors per crear un espai de diàleg i iniciar el procés de disseny i elaboració del primer pla d'igualtat entre dones i homes del Servei de Salut.

El món laboral presenta un biaix de gènere que és molt perceptible segons les professions: només el 14,8 % de les feines són paritàries; pel que fa a la resta, el 53,7 % estan masculinitzades i el 31,5 % estan feminitzades. Les feines ocupades majoritàriament per dones —és a dir, les feminitzades— acostumen a estar relacionades amb la cura de persones. L'exemple més clar és el de l'àrea de la salut. De fet, l'àmbit sanitari està ocupat majoritàriament per dones, el 73,5 % en el cas de la salut pública de les Illes Balears.

Malgrat les dades anteriors i encara que ja s'hagi recorregut una part del camí, la igualtat entre dones i homes no és una realitat a hores d'ara. Així doncs, encara trobam massa sovint casos en què la bretxa laboral de gènere es fa palesa, tant en l'àmbit privat com en l'àmbit públic, i el sector de la salut no n'és una excepció.

Per manifestar el compromís real pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre tots els seus treballadors, el Servei de Salut ha elaborat aquest i pla d'igualtat entre dones i homes 2022-2026.

Marc normatiu

L'obligació de les administracions públiques —i, per tant, també del Servei de Salut— d'implementar un pla d'igualtat té l'origen en el principi d'igualtat entre dones i homes. Es tracta d'un principi jurídic, una obligació de dret internacional que vincula a tots els estats i que prohibeix qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. És, doncs, un dret humà fonamental.

En l'àmbit internacional, trobam aquest dret recollit explícitament per primera vegada en l'article 2 de la Declaració Universal de Drets Humans (1948), que estableix que «tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, [...]». Per una altra banda, la *Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona* (1979), considerada el document jurídic internacional més important en la història de la lluita contra totes les formes de discriminació contra la dona i ratificada per Espanya l'any 1983, també fa referència al principi d'igualtat (article 2).

També cal fer referència a les quatre edicions de la Conferència Mundial sobre la Dona, explícitament la quarta, que va tenir lloc l'any 1995 a Pequín, perquè s'hi reafirmà el compromís dels governs amb la plena implementació dels drets humans de les dones i de les nines com a part indivisible dels drets humans, de les llibertats fonamentals, de la igualtat de drets i de la dignitat humana. Finalment, cal esmentar també els objectius de desenvolupament sostenible adoptats per l'Assemblea General de Nacions Unides l'any 2015 com a part de l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, concretament l'objectiu 5, que se centra en la igualtat de gènere establint explícitament com a objectiu «assolir la igualtat entre els gèneres i empoderar totes les dones i les nines».

En l'àmbit europeu, cal assenyalar que els propis fonaments de la Unió Europea es constrüen sobre un conjunt de valors entre els quals s'inclou la igualtat i la promoció d'aquesta a tots els estats membres, de conformitat amb els articles 2 i 3.3 del Tractat d'Amsterdam, que va entrar en vigor l'any 1999. En conseqüència, s'han implementat nombroses directives per garantir la transversalitat d'aquest principi en les polítiques de la Unió Europea, entre les quals cal destacar la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, relativa a l'aplicació d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de feina, i la Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés als béns i serveis.

En l'àmbit estatal, l'article 1.1 de la Constitució espanyola de 1978 estableix el principi d'igualtat com un dels pilars de l'estat de dret, desenvolupat posteriorment en els articles 9.2 i 14. D'altra banda, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, pren en consideració la dimensió transversal de la igualtat i estableix la prevenció de les conductes discriminatòries i la implementació de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Cal esmentar també la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, i la recentment aprovada Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

En l'àmbit de les Illes Balears, l'article 17 de l'Estatut d'autonomia es refereix expressament al principi d'igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe, atès que estableix que «totes les dones i homes tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia». Per la seva banda, la Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona, va preveure la creació d'aquest organisme autònom amb la finalitat bàsica d'elaborar i executar les mesures necessàries per fer efectiu el principi d'igualtat entre dones i homes i eliminar qualsevol forma de discriminació de les dones a les Illes Balears.

Obviament, no podem deixar de referir-nos a la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, que estableix que les

administracions públiques de les Illes Balears han d'incorporar la *perspectiva de gènere* en totes les actuacions que duguin a terme, i defineix aquest terme com «la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones» (art. 5.2).

Pel que fa a l'obligació específica de les administracions públiques d'implementar un pla d'igualtat entre dones i homes, aquesta es recull en l'article 51 de la Llei orgànica 3/2007 i en la disposició adicional setena del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

D'altra banda, pel que fa a la legislació autonòmica de les Illes Balears, l'article 44 de la Llei 11/2016 determina les característiques dels plans d'igualtat del personal al servei de les administracions públiques de les Illes Balears.

Finalment, cal recalcar que, més enllà de l'obligació legal que estableix tota aquesta normativa, implementar al Servei de Salut un pla d'igualtat entre dones i homes aportarà una gran quantitat de beneficis tant per al personal com per a l'ens mateix i el conjunt de la societat.

Conclusions principals del diagnòstic

El pas previ a l'elaboració d'un pla d'igualtat és el diagnòstic. Es tracta d'una anàlisi per saber la situació real del Servei de Salut en matèria d'igualtat entre dones i homes a fi de determinar els possibles desequilibris o desigualtats d'oportunitats i/o de participació entre els seus treballadors.

Per dissenyar aquest pla d'igualtat, el període per elaborar el diagnòstic va anar de l'octubre de 2021 al febrer de 2022 en tres etapes diferenciades, que descrivim a continuació. En la primera fase es va determinar la necessitat d'elaborar el pla d'igualtat, per a la qual cosa el 31 de maig de 2021 es va crear una comissió negociadora formada per representants de l'Administració i dels treballadors. L'obertura formal de la negociació va ser el 18 d'octubre de 2021 en l'acte de presentació de la Comissió Negociadora.

En la segona fase es va identificar i recollir la informació necessària per elaborar el document de diagnòstic:

- 1) dades objectives i quantitatives dels Serveis Centrals i de cada gerència; (Les gerències són els òrgans responsables de la gestió territorial de l'atenció primària i hospitalària o d'urgències. Vegeu la llista de totes les gerències en www.ibsalut.es/servei/organitzacio/gerencies-ibsalut)
- 2) una enquesta de participació per als treballadors per tal de determinar la valoració i la percepció de la plantilla pel que fa a la igualtat entre dones i homes en el Servei de Salut, i 3) documentació interna i del web de l'ens que resultàs rellevant.

En el procés de recopilació d'informació hi va col·laborar un grup de treball format per representants de totes les gerències i dels Serveis Centrals i la Comissió Negociadora. Les dades i la informació recollides corresponen a l'any 2019, moment en què el Servei de Salut tenia una plantilla de 16.060 persones. El Grup de Treball i la Comissió Negociadora van establir aquest període d'estudi ateses les peculiaritats sanitàries derivades de la pandèmia de COVID-19, entre els anys 2020 i 2021, que afectaren directament les circumstàncies de l'ens i de la plantilla. Es va decidir que el Grup de Treball presentàs les dades desagregades per sexe i per gerència sempre que fos possible.

En la tercera fase es van analitzar des de la perspectiva de gènere tant les dades recollides i facilitades pel Grup de Treball com les generades a partir de l'enquesta als treballadors, amb l'objectiu d'elaborar el document de diagnòstic. En aquest sentit, el diagnòstic per al pla d'igualtat va determinar i definir les fortaleeses, les febleses i les propostes de millora que han servit per establir els objectius i les mesures que formen el contingut del pla.

A continuació descrivim les conclusions principals d'aquest document de diagnòstic, classificades per àmbit d'anàlisi.

Informació general sobre la plantilla

- En termes generals, no es van facilitar dades relatives a tots els àmbits d'anàlisi referents a tots els centres de feina. A més, en determinades ocasions, tot i que es varen aportar les dades, aquestes no es van poder presentar desagregades per sexe. En aquest sentit, cal millorar i homogeneïtzar la sistematització de les dades perquè es puguin posar en comú entre els diferents centres de feina.
- La plantilla del Servei de Salut està molt feminitzada (73,5 % de dones i 26,5 % d'homes). No obstant això, es va detectar que hi ha determinades categories professionals totalment o molt feminitzades o, al contrari, masculinitzades.

Retribucions salarials, accés a l'ocupació, promoció professional

- Les dades analitzades van deixar entreveure una possible bretxa salarial de gènere. No obstant això, tenint en compte que no foren completes, es recomana fer una anàlisi integral per determinar si hi ha bretxa o no.



- Pel que fa a l'accés als llocs de treball de lliure designació, les dades analitzades suggereixen que s'adjudiquen majoritàriament a homes tenint en compte el nombre de dones i d'homes que formen la plantilla.
- Pel que fa al període analitzat, el nombre d'homes que promocionaren a càrrecs directius fou més alt que el de dones. Ara bé, caldria analitzar aquestes dades amb relació al nombre de candidates i candidats que es presenten a cada plaça per tal de determinar si hi ha una segregació vertical per raó de sexe.
- La percepció de dones i homes quant a la igualtat de les condicions en l'accés als complements salarials, en l'ocupació i en la promoció interna va ser significativament diferent: tot i que la majoria de dones i homes considerà que sí que tenen les mateixes oportunitats, el percentatge de dones que pensava que no estan en igualtat de condicions va ser significativament més alt que el d'homes.

Formació

- Tot i que es registrà gran interès i participació en les formacions genèriques, s'assenyalà la incompatibilitat amb la vida personal i/o familiar com a motiu principal de la falta de participació. De fet, el 44,8 % de les dones que participaren en l'enquesta manifestà aquest motiu.
- Tant les dades aportades com el resultat de l'enquesta al personal van evidenciar que l'oferta formativa en matèria d'igualtat de gènere no és suficient, pel que fa tant al nombre com al contingut. Es recomana incorporar formació transversal en matèria d'igualtat per a tot el personal.

Conciliació de la vida personal i/o familiar i la vida laboral

- Pel que fa a l'àmbit de la conciliació de la vida personal i/o familiar i la vida laboral, la falta de dades va impedir fer-ne una anàlisi completa. Tenint en compte la transversalitat d'aquest àmbit, es recomana millorar els registres i estudiar les dades que se n'extreguin.
- La majoria dels treballadors va considerar que el Servei de Salut contribueix poc o molt poc a l'equilibri de la vida personal i/o familiar i la vida laboral. Per tant, es recomana donar visibilitat als recursos i a les mesures disponibles que afavoreixin la conciliació.

Assetjament sexual i per raó de sexe

- El 13 % dels treballadors manifestà haver patit alguna vegada assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral. En aquests casos, més de la meitat va valorar negativament i com a insuficient l'assistència i l'acompanyament del Servei de Salut. En aquest sentit, es recomana, d'una banda, visibilitzar el canal de prevenció de riscos laborals mitjançant Salut Laboral com a font de protecció en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral i, d'una altra banda, donar publicitat als recursos disponibles a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears sobre la matèria, com ara el *Decàleg de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere*.
- En el moment en què es treballava en el document de diagnòstic, el Servei de Salut elaborava un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de gènere per al personal del Servei de Salut. Tenint en compte les dades analitzades, ha quedat comprovada la necessitat d'implementar aquesta mesura.

Violència de gènere

- Malgrat es va observar un coneixement representatiu sobre la disponibilitat de recursos, es detectà certa ignorància sobre el procediment que cal seguir en cas de ser víctima de violència de gènere en l'àmbit familiar. En aquest sentit, es recomana augmentar la formació sobre la matèria i difondre el *Protocol per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere*.
- Tenint en compte que la Llei d'igualtat 11/2016 preveu la creació de la Coordinació Autònoma de Salut i Gènere, es recomana impulsar la figura referent en salut i gènere i promoure comissions de violència de gènere a cada gerència.

Salut laboral i acció social

- L'any 2019 es registraren 705 agressions de pacients i/o familiars d'aquests al personal del Servei de Salut, el 20,4 % de les quals foren físiques i el 79,6 %, verbals. En aquest sentit, el 34 % de la plantilla que va participar en l'enquesta assegurà haver patit alguna vegada una agressió d'aquest tipus, i el 70 % de tots els participants afirmà que les treballadores tenen més risc de patir una d'aquestes agressions pel fet de ser dones.
- Per afrontar la problemàtica descrita i complir el Pla de Prevenció de les Agressions en l'Àmbit Sanitari Públic de les Illes Balears es recomana, d'una banda, sensibilitzar i formar el personal sobre els recursos d'atenció a les agressions contra els treballadors i, de l'altra, recollir les dades d'aquest tipus d'agressions desagregades per sexe. A més, s'aconsella fer campanyes informatives sobre els sistema digital de notificació i registre d'agressions (NIRA).

Cultura de la igualtat

- El llenguatge que el Servei de Salut empra en el seu web —que n'és el canal principal de comunicació— es considerarà



majoritàriament incliusiu i respectuós amb la igualtat. No obstant això, encara s'hi detectaren casos en què el terme utilitzat és en femení o en masculí, segons si el grup professional està feminitzat o masculinitzat.

- Més de la meitat de les persones que contestaren l'enquesta va considerar que coneix molt poc o gens els recursos per a la igualtat que ofereix el Servei de Salut. D'altra banda, la gran majoria va manifestar la importància del coneixement i de la sensibilització en matèria d'igualtat per desenvolupar la tasca diària.
- Més de la meitat dels treballadors que va contestar l'enquesta considerarà que el Servei de Salut té en compte la igualtat entre dones i homes en el si de l'ens. D'altra banda, la gran majoria va manifestar que cal implantar un pla d'igualtat entre dones i homes al Servei de Salut.

Altres aspectes

- L'anàlisi de les dades va fer paleses les especificitats de cada gerència. En aquest sentit, es recomana que s'elabori un pla d'igualtat per a cadascuna tenint en compte aquest Pla d'igualtat com a marc de referència.
- La mostra de l'enquesta es va considerar representativa amb relació al nombre de participants i al total de la plantilla. Pel que fa a la baixa participació en determinades gerències, es recomana analitzar-ne els motius per corregir-la.

Objectius generals

A l'hora de dissenyar el Pla d'igualtat s'han determinat quins són els resultats esperats, és a dir, els resultats que es pretén assolir executant les mesures específiques que integren el Pla. Es tracta d'uns objectius quantificables, mesurables i realistes, adaptats a les necessitats pròpies del Servei de Salut, que s'han definit a partir de les conclusions obtingudes en la fase de diagnòstic. L'assoliment d'aquests objectius respon a la finalitat última del Pla d'igualtat, és a dir, aconseguir la igualtat entre dones i homes en el si de l'ens.

Els objectius generals del Pla d'igualtat són els següents:

- Objectiu 1. Promoure i implementar la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans del Servei de Salut.
- Objectiu 2. Afavorir l'accés igualitari a la formació, i també conscienciar i informar en matèria d'igualtat de gènere.
- Objectiu 3. Promoure, afavorir i sensibilitzar en matèria de corresponsabilitat i conciliació de la vida personal i/o familiar i la vida laboral.
- Objectiu 4. Determinar i aplicar les mesures necessàries i amb perspectiva de gènere per garantir la salut laboral de tots els treballadors.
- Objectiu 5. Definir i implementar els procediments adequats per afrontar situacions de protecció especial, com ara la violència contra les dones o l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Objectiu 6. Consolidar la perspectiva de gènere de manera transversal en el conjunt del Servei de Salut.

Eixos, objectius específics i mesures

A continuació es presenta el contingut específic del I Pla d'Igualtat, això és, els eixos, els objectius específics i les mesures que s'han d'implementar per assolir els propòsits acordats. A més, també es determinen els indicadors, la persona o l'òrgan responsable i el termini per implementar cada mesura concreta. En aquest sentit, cal tenir present tant el significat com la implicació de cada concepte.

Els eixos representen les àrees d'actuació del I Pla d'Igualtat i són el resultat directe dels objectius generals que s'han determinat. Així, s'estableixen els sis eixos següents:

- Eix 1. Condicions de feina i creixement professional

Mesures per assegurar la igualtat de condicions entre dones i homes pel que fa a l'accés a l'ocupació, a les retribucions salarials i a la promoció professional.

- Eix 2. Sensibilització i formació

Mesures per garantir un accés equitatiu a qualsevol tipus de formació professional i per sensibilitzar i formar els treballadors en matèria d'igualtat de gènere.

- Eix 3. Conciliació i corresponsabilitat

Mesures per conscienciar els treballadors sobre els beneficis de la responsabilitat compartida en l'àmbit domèstic i per conciliar la vida personal i/o familiar i la vida laboral.

- Eix 4. Salut laboral

Mesures per garantir el grau més alt de benestar físic, mental i social de tots els treballadors per mitjà de la prevenció de riscos



laborals i la implementació de les mesures adequades amb perspectiva de gènere.

- Eix 5. Situacions de protecció especial

Mesures específiques per prevenir i combatre la violència contra les dones en la llar i l'assetjament sexual i per raó de sexe al centre de treball.

- Eix 6. Cultura de la igualtat

Mesures organitzatives: mesures per assolir una implementació transversal de la perspectiva de gènere en tots els àmbits del Servei de Salut.

Els objectius específics s'enfoquen en concretar els processos necessaris perquè es puguin assolir els objectius generals.

Les mesures donen una resposta ajustada a les necessitats específiques del Servei de Salut, detectades durant la fase de diagnòstic, per assolir els objectius. Les mesures són precises i s'han definit de manera que el compliment d'aquestes pugui ser mesurat i quantificat, quantitativament i qualitativament, per mitjà dels indicadors.

Els indicadors de seguiment s'empren per valorar l'evolució i el desenvolupament de cada mesura. Aquests indicadors són coherents amb els objectius del I Pla d'Igualtat i s'ajusten a cada mesura específica que es pretén valorar. La persona o l'òrgan responsable és l'encarregat d'assegurar que es compleixi la mesura que li atribueixin. El termini fa referència al lapse de temps màxim que s'ha assignat per aplicar cada mesura. Hi ha tres terminis: curt (un any), mitjà (dos anys) i llarg (quatre anys). Els centres de treball inclouen tant els Serveis Centrals com les gerències.

Eix 1. Condicions de feina i creixement professional

Objectiu 1.1. Aconseguir una representació equilibrada en els llocs de feina

Mesura 1.1.1. Elaborar un informe per tal de determinar si un dels dos sexes està infrarepresentat en determinats sectors de la plantilla i per quins motius		
Indicador	Responsable	Termini
Elaboració de l'informe, amb dades desagregades per sexe, tenint en compte la categoria professional i el tipus de relació laboral	Servei de Projectes i Modernització	2 anys
Mesura 1.1.2. Desenvolupar accions específiques, sempre que les característiques del lloc de feina ho permetin, en els casos d'infrarepresentació d'un dels dos sexes en determinats sectors de la plantilla		
Indicador	Responsable	Termini
Nombre i tipus d'accions aplicades	Responsables de recursos humans de totes les gerències	4 anys
Mesura 1.1.3. Promoure la representació equilibrada entre dones i homes en tots els òrgans col·legiats prevists per a les convocatòries de processos de selecció i promoció del Servei de Salut		
Indicador	Responsable	Termini
Composició dels òrgans col·legiats en els diferents processos	DAPIRL* / Subdirecció de Gestió de Personal / Servei d'Oposicions	2 anys

* DAPIRL: Direcció d'Àrea de Professionals i Relaciones Laborals

Objectiu 1.2. Determinar si hi ha bretxa salarial de gènere

Mesura 1.2.1. Elaborar un informe, aplicant el principi de transparència retributiva, per determinar si hi ha bretxa salarial de gènere		
Indicador	Responsable	Termini
Elaboració de l'informe, amb dades desagregades per sexe, que reculli i analitzi els valors mitjans dels salaris, els complements salarials (variables i fixos), la categoria professional, el tipus de relació laboral i el procediment de promoció (si n'hi ha)	Servei de Projectes i Modernització	4 anys
Mesura 1.2.2. Fer una anàlisi comparativa sobre la possible discriminació salarial per motius de maternitat, paternitat o altres càrregues familiars		
Indicador	Responsable	Termini
Elaboració de la taula comparativa de les retribucions de les treballadores i el gaudi dels permisos o mesures de maternitat o conciliació	Responsables de recursos humans de totes les gerències	4 anys

Objectiu 1.3. Afavorir sistemes de promoció i desenvolupament professionals objectius

Mesura 1.3.1. Elaborar un informe relatiu als nomenaments de lliure designació, desagregat per sexe		
Indicador	Responsable	Termini
Elaboració de l'informe anual	Responsables de recursos humans de totes les gerències	1 any
Mesura 1.3.2. Implementar accions específiques per garantir la presència equilibrada de dones i homes en llocs directius o de responsabilitat		
Indicadors	Responsable	Termini
• Nombre de dones i homes en llocs de responsabilitat • Nombre de candidats, desagregat per sexe, en aquests llocs de responsabilitat • Nombre i tipus d'accions implementades	Servei de Projectes i Modernització	4 anys
Mesura 1.3.3. Promoure la representació equilibrada entre dones i homes en tot tipus d'òrgans col·legiats, comitès, grups de treball o grups tècnics d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes		
Indicador	Responsable	Termini
Nombre d'òrgans col·legiats, grups, etc., constituïts i nombre de participants desagregat per sexe	Direcció General / Servei d'Oposicions / gerències (quan facin convocatòries pròpies)	2 anys
Mesura 1.3.4. Revisar els criteris i procediments de promoció (interna i càrrecs directius) per determinar si hi ha dificultats vinculades al sexe per a la progressió i el desenvolupament professionals		
Indicador	Responsable	Termini
Elaboració de l'informe, desagregat per sexe, amb el nombre de candidates, les que han promocionat i les que no, i els motius corresponents	Responsables de recursos humans de totes les gerències	2 anys

Eix 2. Sensibilització i formació

Objectiu 2.1. Garantir l'accés a les accions formatives en condicions d'igualtat establint mecanismes que afavoreixin la compatibilitat d'aquestes amb la conciliació de la vida personal i/o familiar i la vida laboral

Mesura 2.1.1. Promoure metodologies i horaris de seguiment de les accions formatives que facilitin la conciliació de la vida personal i/o familiar i la vida laboral (formacions a distància, formacions dins l'horari laboral, etc.)		
Indicadors	Responsable	Termini
• Tipus de mesures que s'han implementat per facilitar la participació en les formacions • Nombre d'accions formatives impartides amb adequació metodològica i horària • Nombre de treballadors, desagregat per sexe, que han participat en cada formació	Subdirecció d'Humanització, Atenció a l'Usuari i Formació / Subdirecció de Relacions Laborals	1 any
Mesura 2.1.2. Facilitar l'accés a les accions formatives per al personal en situació d'excedència o amb permís per motiu de conciliació		
Indicador	Responsable	Termini
Nombre de treballadors, desagregat per sexe, que s'ha acollit a aquests tipus de permís i han participat en la formació	Subdirecció d'Humanització, Atenció a l'Usuari i Formació / Subdirecció de Relacions Laborals	2 anys

Objectiu 2.2. Millorar i ampliar l'oferta formativa en matèria d'igualtat entre dones i homes

Mesura 2.2.1. Actualitzar i ampliar tant el nombre com el contingut de les accions formatives en matèria d'igualtat entre dones i homes		
Indicadors	Responsable	Termini
• Nombre d'accions formatives noves que s'han proposat • Contingut de les accions formatives noves • Nombre de treballadors, desagregat per sexe, que han participat en cada formació	Servei de Projectes i Modernització	1 any

Mesura 2.2.2. Impartir cursos formatius de manera transversal, genèrica i contínua a tots els treballadors en matèria d'igualtat entre dones i homes		
Indicadors	Responsable	Termini
• Nombre i tipus de cursos de formació en matèria d'igualtat que s'han proposat • Disponibilitat d'un programa de formació contínua • Nombre de treballadors, desagregat per sexe, que han participat en cada formació	Servei de Projectes i Modernització	2 anys
Mesura 2.2.3. Formar en matèria d'igualtat d'oportunitats els responsables de recursos humans dels diferents centres de treball i del Servei de Prevenció de Riscos Laborals		
Indicadors	Responsable	Termini
• Nombre i tipus de cursos de formació en matèria d'igualtat que s'han proposat • Nombre de treballadors que hi han participat, per categoria professional i desagregat per sexe	Servei de Projectes i Modernització	2 anys

Objectiu 2.3. Millorar i ampliar l'oferta formativa en matèria de violència contra les dones

Mesura 2.3.1. Sensibilitzar i formar tots els treballadors sobre totes les formes de violència contra les dones		
Indicadors	Responsable	Termini
• Nombre de cursos de formació en matèria de violència contra les dones que s'han proposat • Nombre de treballadors, desagregat per sexe, que han participat en cada formació	Servei de Projectes i Modernització	2 anys
Mesura 2.3.2. Sensibilitzar i formar de manera transversal, genèrica i contínua tots els treballadors específicament en matèria de violència de gènere		
Indicadors	Responsable	Termini
• Nombre i tipus d'accions de sensibilització i de cursos de formació en matèria de violència de gènere que s'han proposat • Nombre de treballadors, desagregat per sexe, que han participat en cada formació	Servei de Projectes i Modernització	2 anys

Eix 3. Conciliació i coresponsabilitat

Objectiu 3.1. Promoure la conciliació de la vida personal i/o familiar i la vida laboral per a tot el personal del Servei de Salut

Mesura 3.1.1. Elaborar un document que serveixi de guia sobre les normes, els procediments i els criteris sobre permisos, vacances i altres drets de conciliació disponibles al Servei de Salut i aplicables als personal		
Indicador	Responsable	Termini
Elaboració d'una guia sobre conciliació de la vida personal i/o familiar i la vida laboral	Administració de Personal dels Serveis Centrals	2 anys
Mesura 3.1.2. Dur a terme accions informatives per donar a conèixer la guia sobre conciliació de la vida personal i/o familiar i la vida laboral a tot el personal		
Indicadors	Responsable	Termini
• Nombre de sessions informatives dutes a terme • Nombre de treballadors, desagregat per sexe, que han participat en cada sessió. • Elaboració de cartells i d'estratègies informatives per mitjà de la intranet i les xarxes socials	Servei de Projectes i Modernització	4 anys
Mesura 3.1.3. Elaborar un informe sobre l'ús dels permisos relacionats amb la conciliació que inclogui els que s'han concedit i els que s'han denegat i per quins motius		
Indicador	Responsable	Termini
Elaboració de l'informe que inclogui dades comparatives, desagregades per sexe, sobre la concessió d'altres tipus de permís	Administració de Personal dels Serveis Centrals	4 anys

Objectiu 3.2. Facilitar la flexibilitat organitzativa de la feina assegurant-se que no perjudiqui els drets de conciliació ni tenguin conseqüències negatives en el desenvolupament i la promoció de la carrera professional

Mesura 3.2.1. Impulsar un canvi en la metodologia de les reunions de treball incorporant la possibilitat d'assistir-hi per videoconferència sempre que sigui possible amb les finalitats d'evitar desplaçaments i innovar en l'ús del temps

Indicadors	Responsable	Termini
- Informe anual sobre les reunions fetes dins l'horari laboral i nombre d'aquelles en què ha estat possible assistir-hi per videoconferència - Nombre de persones, desagregades per sexe, que s'han acollit a aquesta possibilitat	Subdirecció de Relacions Laborals	2 anys

Mesura 3.2.2. Possibilitar el teletreball per motiu de conciliació sempre que les necessitats organitzatives i les característiques del lloc de feina ho permetin, tot conservant els drets laborals i les mateixes oportunitats de promoció

Indicadors	Responsable	Termini
- Aprovació de criteris per acollir-se a aquesta mesura i difusió d'aquests entre el personal - Nombre de sol·licituds i d'autoritzacions de teletreball per motiu de conciliació, desagregades per sexe	Direcció General	4 anys

Objectiu 3.3. Fer difusió de la importància de la corresponsabilitat per fomentar que s'acullin més homes a les mesures de conciliació

Mesura 3.3.1. Impartir sessions informatives per a tot el personal sobre la importància de la corresponsabilitat de les tasques familiars i domèstiques i la incidència social

Indicadors	Responsable	Termini
- Nombre de sessions informatives impartides - Nombre de treballadors que hi han participat, desagregat per sexe	Servei de Projectes i Modernització	2 anys

Mesura 3.3.2. Difondre el contingut de la *Guia pràctica de corresponsabilitat familiar* de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears entre tot el personal

Indicadors	Responsable	Termini
- Material de difusió - Nombre i tipus d'accions de difusió de la <i>Guia pràctica de corresponsabilitat familiar</i> - Nombre de sessions informatives i nombre de treballadors que hi han participat, desagregat per sexe	Servei de Projectes i Modernització	1 any

Mesura 3.3.3. Habilitar a la intranet un espai específic sobre conciliació i corresponsabilitat per a tot el personal per tal de facilitar l'accés a la informació

Indicador	Responsable	Termini
Espai habilitat a la intranet	Servei de Projectes i Modernització	4 anys

Eix 4. Salut laboral

Objectiu 4.1. Promoure la perspectiva de gènere en matèria de salut laboral i en l'avaluació dels riscos laborals

Mesura 4.1.1. Incloure la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos laborals, tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi de danys per a la salut derivats de la feina

Indicador	Responsable	Termini
Nombre d'avaluacions o informes, amb dades desagregades per sexe, sobre riscos i salut laboral	Servei de Prevenció de Riscos Laborals	4 anys

Mesura 4.1.2. Analitzar les baixes laborals, per categories professionals, amb perspectiva de gènere

Indicador	Responsable	Termini
Elaboració d'un informe anual de les baixes laborals amb dades desagregades per sexe	Servei de Prevenció de Riscos Laborals	2 anys

Mesura 4.1.3. Elaborar protocols específics sobre l'adaptació o el canvi del lloc de feina en els casos de maternitat i paternitat

Indicadors	Responsable	Termini
- Nombre de protocols específics elaborats - Nombre de treballadors que s'han acollit a aquests protocols, desagregat per sexe	Servei de Prevenció de Riscs Laborals	4 anys

Objectiu 4.2. Complir el Pla Integral de Prevenció de les Agressions en l'Àmbit Sanitari Públic de les Illes Balears**Mesura 4.2.1. Revisar amb perspectiva de gènere el Pla Integral de Prevenció de les Agressions en l'Àmbit Sanitari Públic de les Illes Balears**

Indicadors	Responsable	Termini
- Informe sobre el resultat de la revisió - Incorporació de les modificacions al Pla	Servei de Seguretat dels Professionals	2 anys

Mesura 4.2.2. Sensibilitzar sobre els recursos d'atenció a les agressions contra els treballadors

Indicadors	Responsable	Termini
- Nombre de campanyes de sensibilització sobre agressions contra els treballadors - Material informatiu elaborat per millorar l'accessibilitat de tot el personal als recursos als centres de treball	Servei de Seguretat dels Professionals	2 anys

Mesura 4.2.3. Promoure campanyes informatives sobre l'aplicació NIRA per notificar i registrar agressions

Indicadors	Responsable	Termini
- Nombre de campanyes - Nombre de treballadors que hi han participat, desagregat per sexe	Servei de Seguretat dels Professionals	2 anys

Mesura 4.2.4. Crear un registre de les dades d'agressions als treballadors desagregades per sexe

Indicador	Responsable	Termini
Registre anual de les agressions als treballadors, desagregades per sexe	Servei de Seguretat dels Professionals	1 any

Eix 5. Situacions de protecció especial**Objectiu 5.1. Adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral sense assetjament sexual o per raó de sexe****Mesura 5.1.1. Elaborar i implementar un protocol d'actuació en els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe**

Indicador	Responsable	Termini
Elaboració i aprovació del protocol d'actuació en els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe	Servei de Projectes i Modernització	1 any

Mesura 5.1.2. Dur a terme accions de difusió entre el personal sobre el protocol d'actuació en els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe

Indicadors	Responsable	Termini
- Nombre i tipus d'accions de difusió sobre el protocol - Difusió del protocol en els webs del Servei de Salut i dels diferents centres de treball	Servei de Projectes i Modernització	2 anys

Mesura 5.1.3. Impulsar campanyes de sensibilització permanent sobre l'assetjament sexual o per raó de sexe

Indicadors	Responsable	Termini
- Nombre de campanyes de sensibilització - Nombre de treballadors que han participat en les campanyes, desagregat per sexe	Servei de Projectes i Modernització	2 anys

Mesura 5.1.4. Elaborar un registre sobre l'activació del procediment del protocol d'actuació en els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe

Indicador	Responsable	Termini
Elaboració del registre, amb dades desagregades per sexe	Servei de Projectes i Modernització	4 anys

Objectiu 5.2. Sensibilització, detecció, prevenció i protecció de les treballadores víctimes de violència de gènere

Mesura 5.2.1. Millorar el coneixement del personal sobre el Protocol per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere		
Indicadors	Responsable	Termini
- Nombre d'accions informatives sobre el <i>Protocol per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere</i> - Nombre de treballadors que han participat en les accions, desagregat per sexe	Servei de Projectes i Modernització	2 anys
Mesura 5.2.2. Elaborar i difondre un document recopilatori informatiu sobre els drets i els recursos d'interès per a les treballadores víctimes de la violència de gènere		
Indicadors	Responsable	Termini
- Elaboració del document - Nombre d'accions de difusió	Administració de Personal dels Serveis Centrals	2 anys
Mesura 5.2.3. Aplicar les mesures legals que permetin accedir als diferents permisos per motiu de violència de gènere per tal d'aconseguir que la carrera professional de les víctimes no resulti afectada per aquesta situació		
Indicador	Responsable	Termini
Nombre de permisos sol·licitats, concedits i denegats per aquest motiu	Administració de Personal dels Serveis Centrals	4 anys

Objectiu 5.3. Millorar i impulsar la Coordinació Autonòmica de Salut i Gènere

Mesura 5.3.1. Implementar la figura referent de salut i gènere i promoure les comissions de violència de gènere a cada centre de treball		
Indicadors	Responsable	Termini
- Nombre de persones referents en salut i gènere per a cada centre de treball - Creació d'una comissió de violència de gènere a cada centre de treball	Coordinació de Salut i Gènere	4 anys

Eix 6. Cultura de la igualtat i mesures organitzatives**Objectiu 6.1. Promoure l'ús d'una comunicació no sexista**

Mesura 6.1.1. Dur a terme les accions necessàries per homogeneïtzar el llenguatge i les imatges no sexistes en tots els canals de comunicació del Servei de Salut		
Indicadors	Responsable	Termini
- Llenguatge i imatges no sexistes en el web del Servei de Salut - Llenguatge i imatges no sexistes en les publicacions pròpies (informes, protocols...) - Llenguatge i imatges no sexistes en l'àmbit de la comunicació interna amb el personal	Gabinet de Comunicació / Servei de Planificació Lingüística	2 anys
Mesura 6.1.2. Assegurar l'ús d'un llenguatge no sexista en la publicació de les ofertes de feina		
Indicador	Responsable	Termini
Enunciats de les ofertes de feina en un llenguatge no sexista	Subdirecció de Gestió de Personal	1 any
Mesura 6.1.3. Dur a terme accions de difusió per fomentar l'ús de la Guia per a una comunicació no sexista en llengua catalana en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears		
Indicadors	Responsable	Termini
- Nombre i tipus d'accions dutes a terme - Nombre de treballadors que han participat en les formacions, desagregat per sexe	Servei de Planificació Lingüística	1 any

Objectiu 6.2. Promoure els recursos per a la igualtat entre dones i homes que ofereix el Servei de Salut

Mesura 6.2.1. Elaborar un document en el qual es recopilin tots els recursos disponibles en el Servei de Salut en matèria d'igualtat entre dones i homes (tasques per a la igualtat, responsables en matèria d'igualtat, recursos en línia...)		
Indicadors	Responsable	Termini
Document que identifiqui tots els elements i recursos en matèria d'igualtat entre dones i homes	Servei de Projectes i Modernització	1 any
Mesura 6.2.2. Dur a terme accions de difusió dels recursos en el Servei de Salut en matèria d'igualtat entre dones i homes		
Indicadors	Responsable	Termini
- Nombre i tipus d'accions de difusió - Nombre de treballadors que han participat en les accions, desagregat per sexe	Servei de Projectes i Modernització	2 anys

Objectiu 6.3. Millorar la sistematització de la informació disponible perquè aquesta es pugui posar en comú entre els diferents centres de treball

Mesura 6.3.1. Definir les dades que cal recopilar per facilitar la fase de diagnòstic dels futurs plans d'igualtat		
Indicadors	Responsable	Termini
Llista de les dades necessàries definides, desagregades per sexe	Servei de Projectes i Modernització	1 any
Mesura 6.3.2. Crear un sistema homogeni de recollida de dades estadístiques i objectives, desagregades per sexe		
Indicador	Responsable	Termini
Creació del sistema homogeni de recollida de les dades definides en la mesura 6.3.1	Servei de Projectes i Modernització	2 anys
Mesura 6.3.3. Implementar el sistema de recollida de dades creat a cada centre de treball		
Indicadors	Responsable	Termini
- Implementació del sistema de recollida de dades a cada centre de treball - Informe sobre dificultats particulars d'implementació a cada centre de treball	Responsables de recursos humans de les gerències	4 anys

Objectiu 6.4. Prendre en consideració les particularitats de cada centre de treball en matèria d'igualtat entre dones i homes per tal de cobrir-ne les necessitats específiques

Mesura 6.4.1. Analitzar les especificitats de cada centre de treball en matèria d'igualtat entre dones i homes		
Indicador	Responsable	Termini
Elaboració de l'anàlisi per a cada centre de feina (dones i homes)	Responsables d'igualtat o de recursos humans de les gerències	1 any
Mesura 6.4.2. Determinar la necessitat d'elaborar un pla d'igualtat propi per a cada centre de treball		
Indicador	Responsable	Termini
Informe sobre la decisió corresponent per a cada centre de treball	Ho han de valorar els responsables de cada gerència	2 anys

Implementació, seguiment, avaluació i publicitat

Les persones o els òrgans indicats com a *responsable* de cada mesura han de vetlar perquè la implementació d'aquestes es dugui a terme de manera apropiada.

En el termini de sis mesos a partir de la data d'entrada en vigor del I Pla d'Igualtat, la Comissió Negociadora ha de crear una comissió de seguiment del Pla, amb composició paritària i formada per representants tant de l'Administració com dels treballadors. En el moment de crear-la se n'ha de determinar la freqüència de les reunions per tal d'assegurar un seguiment adequat de la implementació del I Pla d'Igualtat.

Els responsables de cada mesura han de transmetre periòdicament a la Comissió de Seguiment la informació relativa a la implementació de les mesures tenint en compte els indicadors i els terminis establerts per a cadascuna.

La Comissió de Seguiment tindrà tres funcions bàsiques:

- El seguiment i l'avaluació de manera periòdica de la implementació del I Pla d'Igualtat, basant-se en la informació rebuda dels responsables de cada mesura, per tal de determinar-ne l'adequació i el grau d'implementació amb relació als objectius establerts. A més, si cal, ha de fer les modificacions necessàries per assegurar una implementació apropiada de cada mesura i adaptada a la realitat.
- Una vegada passats els primers dos anys de vigència del I Pla d'Igualtat, disposarà de sis mesos per elaborar un informe d'avaluació intermèdia, la finalitat del qual serà avaluar el grau d'implementació de les mesures i l'impacte que han tingut en relació amb els objectius definits.
- Una vegada vençut el període de vigència del I Pla d'Igualtat, haurà d'elaborar un informe d'avaluació final per determinar el grau de consecució dels objectius. En aquest sentit, haurà de tenir en compte, d'una banda, la implementació de les diferents mesures i, de l'altra, els efectes que hagin tingut en relació amb les necessitats identificades. També ha de prendre en consideració les noves necessitats que s'hagin identificat i, quan sigui possible, les mesures que caldria implementar per satisfer-les. A més, aquest informe ha de servir de punt de partida per elaborar el II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes del Servei de Salut després d'actualitzar el document de diagnòstic.

Per tal d'assegurar la transparència durant el procés d'implementació, de seguiment i d'avaluació del I Pla d'Igualtat, tant els informes d'avaluació intermèdia com l'informe d'avaluació final s'han de publicar juntament amb el I Pla d'Igualtat en el web del Servei de Salut. A més, cal fer les accions necessàries per donar a conèixer a tot el personal el contingut d'aquest I Pla d'Igualtat.

Àmbit d'aplicació i vigència

Aquest I Pla d'Igualtat és aplicable a totes les persones que prestin servei en el Servei de Salut, independentment del vincle jurídic definit en aquesta relació i de la posició que ocupin dins l'ens, a excepció del personal funcionari representat en la Mesa de Negociació dels Serveis Generals, que es regeix pel seu propi pla d'igualtat. A més, l'aplicabilitat del Pla s'entén tant en el lloc de feina habitual com en tots els esdeveniments relacionats amb el desenvolupament de l'activitat laboral, independentment de si tenen lloc dins o fora de les instal·lacions del Servei de Salut.

El I Pla d'Igualtat tindrà una vigència de quatre anys a partir de l'endemà que s'hagi publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

ANNEX

Resum dels eixos

La taula següent ofereix una perspectiva general de tots els eixos, els objectius específics i les mesures del I Pla d'Igualtat.

Eix 1. Condicions de feina i creixement professional

Objectiu 1.1. Aconseguir una representació equilibrada en els llocs de feina	Mesura 1.1.1. Elaborar un informe per tal de determinar si un dels dos sexes està infrarepresentat en determinats sectors de la plantilla i per quins motius
	Mesura 1.1.2. Desenvolupar accions específiques, sempre que les característiques del lloc de feina ho permetin, en els casos d'infrarepresentació d'un dels dos sexes en determinats sectors de la plantilla
	Mesura 1.1.3. Promoure la representació equilibrada entre dones i homes en tots els òrgans col·legiats prevists per a les convocatòries de processos de selecció i promoció del Servei de Salut
Objectiu 1.2. Determinar si hi ha bretxa salarial de gènere	Mesura 1.2.1. Elaborar un informe, aplicant el principi de transparència retributiva, per determinar si hi ha bretxa salarial de gènere
	Mesura 1.2.2. Fer una anàlisi comparativa sobre la possible discriminació salarial per motius de maternitat, paternitat o altres càrregues familiars
Objectiu 1.3. Afavorir sistemes de promoció i desenvolupament professionals objectius	Mesura 1.3.1. Elaborar un informe relatiu als nomenaments de lliure designació, desagregat per sexe
	Mesura 1.3.2. Implementar accions específiques per garantir la presència equilibrada de dones i homes en llocs directius o de responsabilitat
	Mesura 1.3.3. Promoure la representació equilibrada entre dones i homes en tot tipus d'òrgans col·legiats, comitès, grups de treball o grups tècnics d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes
	Mesura 1.3.4. Revisar els criteris i procediments de promoció (interna i càrrecs directius) per determinar si hi ha dificultats vinculades al sexe per a la progressió i el desenvolupament professionals



Eix 2. Sensibilització i formació

Objectiu 2.1. Garantir l'accés a les accions formatives en condicions d'igualtat establint mecanismes que afavoreixin la compatibilitat d'aquestes amb la conciliació de la vida personal i/o familiar i la vida laboral	Mesura 2.1.1. Promoure metodologies i horaris de seguiment de les accions formatives que facilitin la conciliació de la vida personal i/o familiar i la vida laboral (formacions a distància, formacions dins l'horari laboral, etc.)
	Mesura 2.1.2. Facilitar l'accés a les accions formatives per al personal en situació d'excedència o amb permís per motiu de conciliació
Objectiu 2.2. Millorar i ampliar l'oferta formativa en matèria d'igualtat entre dones i homes	Mesura 2.2.1. Actualitzar i ampliar tant el nombre com el contingut de les accions formatives en matèria d'igualtat entre dones i homes
	Mesura 2.2.2. Impartir cursos formatius de manera transversal, genèrica i contínua a tots els treballadors en matèria d'igualtat entre dones i homes
	Mesura 2.2.3. Formar en matèria d'igualtat d'oportunitats els responsables de recursos humans dels diferents centres de treball
Objectiu 2.3. Millorar i ampliar l'oferta formativa en matèria de violència contra les dones	Mesura 2.3.1. Sensibilitzar i formar tots els treballadors sobre totes les formes de violència contra les dones
	Mesura 2.3.2. Sensibilitzar i formar de manera transversal, genèrica i contínua tots els treballadors específicament en matèria de violència de gènere

Eix 3. Conciliació i coresponsabilitat

Objectiu 3.1. Promoure la conciliació de la vida personal i/o familiar i la vida laboral per a tot el personal del Servei de Salut	Mesura 3.1.1. Elaborar un document que serveixi de guia sobre les normes, els procediments i els criteris sobre permisos, vacances i altres drets de conciliació disponibles al Servei de Salut i aplicables al personal
	Mesura 3.1.2. Dur a terme accions informatives per donar a conèixer la guia sobre conciliació de la vida personal i/o familiar i la vida laboral a tot el personal
	Mesura 3.1.3. Elaborar un informe sobre l'ús dels permisos relacionats amb la conciliació que inclogui els que s'han concedit i els que s'han denegat i per quins motius
Objectiu 3.2. Facilitar la flexibilitat organitzativa de la feina assegurant-se que no perjudiqui els drets de conciliació ni tenguin conseqüències negatives en el desenvolupament i la promoció de la carrera professional	Mesura 3.2.1. Impulsar un canvi en la metodologia de les reunions de treball incorporant la possibilitat d'assistir-hi per videoconferència sempre que sigui possible amb les finalitats d'evitar desplaçaments i innovar en l'ús del temps
	Mesura 3.2.2. Possibilitar el teletreball per motiu de conciliació, sempre i que les necessitats organitzatives i el lloc de feina ho permetin, conservant els drets laborals i les mateixes oportunitats de promoció.
Objectiu 3.3. Fer difusió de la importància de la coresponsabilitat per fomentar que s'acullin més homes a les mesures de conciliació	Mesura 3.3.1. Impartir sessions informatives per a tot el personal sobre la importància de la coresponsabilitat de les tasques familiars i domèstiques i la incidència social
	Mesura 3.3.2. Difondre el contingut de la <i>Guia pràctica de coresponsabilitat familiar</i> de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears entre tot el personal
	Mesura 3.3.3. Habilitar a la intranet un espai específic sobre conciliació i coresponsabilitat per a tot el personal per tal de facilitar l'accés a la informació

Eix 4. Salut laboral

Objectiu 4.1. Promoure la perspectiva de gènere en matèria de salut laboral i en l'avaluació dels riscos laborals	Mesura 4.1.1. Incloure la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos laborals, tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi de danys per a la salut derivats de la feina
	Mesura 4.1.2. Analitzar les baixes laborals, per categories professionals, amb perspectiva de gènere
	Mesura 4.1.3. Elaborar protocols específics sobre l'adaptació o el canvi del lloc de feina en els casos de maternitat i paternitat
Objectiu 4.2. Complir el Pla Integral de Prevenció de les Agressions en l'Àmbit Sanitari Públic de les Illes Balears	Mesura 4.2.1. Revisar amb perspectiva de gènere el Pla Integral de Prevenció de les Agressions en l'Àmbit Sanitari Públic de les Illes Balears
	Mesura 4.2.2. Sensibilitzar sobre els recursos d'atenció a les agressions contra els treballadors
	Mesura 4.2.3. Promoure campanyes informatives sobre l'aplicació NIRA per notificar i registrar agressions
	Mesura 4.2.4. Crear un registre de les dades d'agressions als treballadors desagregades per sexe

Eix 5. Situacions de protecció especial

Objectiu 5.1. Adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral sense assetjament sexual o per raó de sexe	Mesura 5.1.1. Elaborar i implementar un protocol d'actuació en el casos d'assetjament sexual o per raó de sexe
	Mesura 5.1.2. Dur a terme accions de difusió entre el personal sobre el protocol d'actuació en els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe
	Mesura 5.1.3. Impulsar campanyes de sensibilització permanent sobre l'assetjament sexual o per raó de sexe
	Mesura 5.1.4. Elaborar un registre sobre l'activació del procediment del protocol d'actuació en els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe
Objectiu 5.2. Sensibilització, detecció, prevenció i protecció de les treballadores víctimes de violència de gènere	Mesura 5.2.1. Millorar el coneixement del personal sobre el Protocol per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere
	Mesura 5.2.2. Elaborar i difondre un document recopilatori informatiu sobre els drets i els recursos d'interès per a les treballadores víctimes de la violència de gènere
	Mesura 5.2.3. Aplicar les mesures legals que permetin accedir als diferents permisos per motiu de violència de gènere per tal d'aconseguir que la carrera professional de les víctimes no resulti afectada per aquesta situació
Objectiu 5.3. Millorar i impulsar la Coordinació Autonòmica de Salut i Gènere	Mesura 5.3.1. Implementar la figura referent de salut i gènere i promoure les comissions de violència de gènere a cada centre de treball

Eix 6. Cultura de la igualtat i mesures organitzatives

Objectiu 6.1. Promoure l'ús d'una comunicació no sexista	Mesura 6.1.1. Dur a terme les accions necessàries per homogeneïtzar el llenguatge i les imatges no sexistes en tots els canals de comunicació del Servei de Salut
	Mesura 6.1.2. Assegurar l'ús d'un llenguatge no sexista en la publicació de les ofertes de feina
	Mesura 6.1.3. Dur a terme accions de difusió per fomentar l'ús de la Guia per a una comunicació no sexista en llengua catalana en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears
Objectiu 6.2. Promoure els recursos per a la igualtat entre dones i homes que ofereix el Servei de Salut	Mesura 6.2.1. Elaborar un document en el qual es recopilin tots els recursos disponibles en el Servei de Salut en matèria d'igualtat entre dones i homes (tasques per a la igualtat, responsables en matèria d'igualtat, recursos en línia...)
	Mesura 6.2.2. Dur a terme accions de difusió dels recursos en el Servei de Salut en matèria d'igualtat entre dones i homes
Objectiu 6.3. Millorar la sistematització de la informació disponible perquè aquesta es pugui posar en comú entre els diferents centres de treball	Mesura 6.3.1. Definir les dades que cal recopilar per facilitar la fase de diagnòstic dels futurs plans d'igualtat
	Mesura 6.3.2. Crear un sistema homogeni de recollida de dades estadístiques i objectives, desagregades per sexe
	Mesura 6.3.3. Implementar el sistema de recollida de dades creat a cada centre de treball
Objectiu 6.4. Prendre en consideració les particularitats de cada centre de treball en matèria d'igualtat entre dones i homes per tal de cobrir-ne les necessitats específiques	Mesura 6.4.1. Analitzar les especificitats de cada centre de treball en matèria d'igualtat entre dones i homes
	Mesura 6.4.2. Determinar la necessitat d'elaborar un pla d'igualtat propi per a cada centre de treball

