

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA AGENCIA TRIBUTARIA DE LAS ILLES BALEARS

1947

Resolución del Administrador tributario, por vacante de la Dirección de la ATIB (art. 5.3 de la Orden de la consejera de Hacienda y Administraciones Públicas de 22 de diciembre de 2016. BOIB núm. 163), del Consejo General de la ATIB de día 23 de diciembre de 2021 por el cual se ordena la publicación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Agencia Tributaria de las Illes Balears 2022-2024, aprobado por unanimidad el 13 de diciembre de 2021 por la Mesa de Negociación de la ATIB

Antecedentes

Este Plan parte de un compromiso de la ATIB y de la representación legal de las empleadas y los empleados públicos de desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y de superar los obstáculos que implican la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el objetivo de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación pública y el desarrollo de la carrera profesional.

A la vez, da cumplimiento a la disposición adicional séptima del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto básico del empleado público, que establece la obligación de las administraciones públicas de elaborar y aplicar un plan de igualdad para su personal.

La Ley 3/2008, de 14 de abril, creó la Agencia Tributaria de las Illes Balears (en adelante, ATIB), como ente público de carácter estatutario con personalidad jurídica propia y plena capacidad de actuar para organizar y ejercer, en nombre y a cuenta de la CAIB, las funciones de gestión y recaudación de tributos y otros ingresos de naturaleza pública. Tiene un régimen jurídico propio y se rige por la mencionada Ley y por la normativa reglamentaria que la desarrolle; supletoriamente, le son aplicables las disposiciones generales reguladoras de las entidades autónomas que integran el sector público de la Comunidad Autónoma y la correspondiente normativa económico-financiera.

La Orden del consejero de Economía, Hacienda e Innovación, de 6 de noviembre de 2008, estableció que las actividades de la ATIB se iniciaban día 1 de enero de 2009.

En conformidad con la disposición transitoria segunda de la Ley 3/2008, con fecha 14 de abril, se suscribió un convenio de colaboración con la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, para continuar con las funciones de apoyo a los servicios comunes en materia de Función Pública de la Consejería de Innovación, Interior y Justicia.

El 21 de septiembre de 2016, se suscribió una adenda al convenio de colaboración entre la ATIB y la CAIB, para continuar con las funciones de apoyo de los servicios comunes en materia de función pública de la Consejería de Innovación, Interior y Justicia y en la elaboración y aplicación a la ATIB de los planes de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Con fecha 10 de febrero de 2021, la presidenta de la ATIB aprobó la creación de un grupo de trabajo para la elaboración del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la ATIB.

El grupo de trabajo se constituyó el 18 de marzo de 2021 con representantes de los sindicatos y de la Administración de la ATIB, y el asesoramiento de personal externo.

Este Plan se circunscribe a todo el personal de la Agencia Tributaria de las Illes Balears.

El día 1 de junio se publicó la encuesta y posterior diagnóstico. Resultando una propuesta de objetivos generales con 5 ejes.

Una vez hecha la valoración de los resultados expuestos, con propuesta de las medidas concretas dentro de cada objetivo, el calendario de acciones, los indicadores para hacer el seguimiento y el documento de evaluación del Plan, se presentan el día 13 de diciembre de 2021 en la Mesa de Negociación de la ATIB.

La Mesa de Negociación de la ATIB el 13 de diciembre de 2021 adoptó por unanimidad el siguiente acuerdo:



Primero. Aprobar el I Plan de Igualdad entre de mujeres y hombres de la Administración de la Agencia Tributaria de las Illes Balears 2022-2024, el extracto del cual se adjunta como anexo.

Segundo. Incluir nombrar un responsable de igualdad para cada isla, fijando la periodicidad de las reuniones de la Comisión de Igualdad semestralmente y según las necesidades, e incluyendo los cursos de autodefensa de la EBAP.

Tercero. Los diferentes documentos que integran el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la ATIB 2022-2024 estarán disponibles en la página web de la Agencia Tributaria de las Illes Balears <http://www.atib.es>.

El 23 de diciembre de 2021, el Consejo General de la Agencia Tributaria de las Illes Balears, a propuesta del Administrador Tributario (por vacante de la dirección de la ATIB, art. 5.3 de la Orden de la consejera de Hacienda y Administraciones Públicas, de 22 de diciembre de 2021, adoptó, sin perjuicio de ulterior aprobación del acto, entre otros, el siguiente Acuerdo:

“Acuerdo

Ratificar el I Plan de Igualdad de la Agencia Tributaria de las Illes Balears aprobado el 13 de diciembre de 2021 por parte de la Mesa de Negociación de la ATIB y su publicación en el BOIB.”

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

Publicar el I Plan de Igualdad de la Agencia Tributaria de las Illes Balears (Anexo) en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.”

Palma, documento firmado electrónicamente (11 de marzo de 2022)

El administrador tributario

Justo Alberto Roibal Hernández

(Por vacante de la Dirección de la ATIB, art. 5.3 de la Orden de 22/12/2016. BOIB núm. 163, de 29/12/2016)

ANEXO

**I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA AGENCIA TRIBUTARIA DE LES ILLES BALEARS
2022-2024**

ÍNDICE

1. Introducción
2. Ámbito del Plan de Igualdad
3. Metodología y conclusiones de la diagnosis
4. Estructura del Plan
 - Eje 1 – Cultura de la Igualdad
 - Eje 2 – Oportunidades laborales de las mujeres
 - Eje 3 – Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
 - Eje 4 – Acoso y violencia de género
 - Eje 5 – Medidas de coordinación del Plan
5. Vigencia del Plan de Igualdad
6. Seguimiento, evaluación y desarrollo

1. INTRODUCCIÓN

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

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

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín el 1995 supuso un adelanto importante en la promoción de la igualdad de





oportunidades entre mujeres y hombres y un cambio de mentalidad en cuanto a las tres conferencias que la precedieron (México, el 1975; Copenhague, el 1980; y Nairobi, el 1985).

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

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

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

Entre los primeros podemos destacar los siguientes:

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

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

Para acabar con el marco normativo de ámbito internacional, favorecida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se puede indicar la consideración de la promoción de la igualdad entre los géneros y el apoderamiento (empowerment) de la mujer como uno de los ocho objetivos de desarrollo del milenio. Estos objetivos son parte de un plan de desarrollo a escala mundial que se fijó como horizonte en 2015. El 25 de septiembre de 2015, la ONU aprobó en una cumbre celebrada en Nueva York, reunión plenaria de la Asamblea General, una agenda que lleva por nombre "Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible" que entró en vigor día 1 de enero de 2016.

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

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

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

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

La LOI refleja una ambiciosa apuesta para promover la igualdad real entre mujeres y hombres, combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, el que es especialmente innovador, prevenir las conductas discriminatorias orientándose hacia la superación de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden lograr la igualdad efectiva.

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

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

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

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

El Consejo de Gobierno aprobó, entre 2012 y 2021, los tres planes de igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la CAIB (servicios generales). El III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la CAIB tiene una vigencia hasta el año 2024.

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

Por otro lado, el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, en el apartado segundo de la disposición adicional séptima, traslada la obligación contenida en el párrafo anterior al ámbito de las administraciones públicas y expresa, de manera tajante, la obligatoriedad que tienen de elaborar un plan de igualdad para desarrollar en el convenio colectivo para el personal laboral y/o un acuerdo para el personal funcionario que sea aplicable en el caso y en los términos que se prevean.

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

2. ÁMBITO DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan se hace extensivo a todo el personal funcionario de la Agencia Tributaria de las Illes Balears.

3. METODOLOGÍA Y CONCLUSIONES DE LA DIAGNOSIS

3.1 Metodología de la diagnosis

Como hemos indicado, en la mencionada Ley Orgánica 3/2007, se prevé la realización de una diagnosis previa a la construcción de medidas.

Desde un principio, se trabajó con un objetivo doble: recoger las percepciones y valoraciones de los agentes implicados en el diseño y la implantación del Plan de igualdad alrededor de diferentes ámbitos de análisis, así como el análisis de las estadísticas con relación a la plantilla. Para responder una y la otra, se ha realizado una metodología mixta cuantitativa y cualitativa. Las técnicas empleadas también combinan el aspecto numérico con el cualitativo.

Para una primera aproximación al diagnóstico de la situación, se decidió involucrar al principio la perspectiva interna, y realizar entrevistas personales a personas que forman parte del equipo de trabajo del Plan y a otras personas que por el puesto de trabajo o cargo que ocupan pueden tener alguna implicación en esta materia. La idea de esta metodología, es conocer la opinión de personas que puedan hacer aportaciones desde su experiencia directa.

En general, todas las personas entrevistadas valoran muy positivamente el desarrollo de un Plan de Igualdad. Se destaca que en general las respuestas reflejan igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo se percibe diversidad en los

empleados y las empleadas. Por ejemplo a la pregunta “Hay una opinión generalizada que las medidas de conciliación laboral/personal son para las mujeres?” la respuesta a priori es negativa pero sí se confirma que hay muchas personas que piensan así.

El objeto de este estudio está constituido por el total de la plantilla de la ATIB (incluyendo el personal de todas las Illes Balears), 142 personas (a las cuales se envió una invitación personal a su correo electrónico). Se trata de una encuesta voluntaria, de 49 preguntas, ocupando de media unos 15 minutos para completarla. El tamaño de la muestra conseguida es en total: 109 personas, con una participación, de un 75,7%. En base al tamaño poblacional (N=142), el tamaño muestral conseguido, en total 109 personas, corresponde a un error de $\pm 4,6$ % para un nivel de confianza del 95%.

La información se articula en diferentes ejes temáticos, definidos por el equipo de trabajo del Plan: Cultura de igualdad, oportunidades laborales de las mujeres, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, acoso y violencia de género y medidas de coordinación del Plan.

En todo momento se ha tenido cuidado de respetar la Ley orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal. Igualmente, a menudo se han agrupado categorías con pocas personas incluidas en ellas a fin de respetar el secreto estadístico previsto en la Ley 3/2002, de 17 de mayo, de estadística de les Illes Balears.

3.2 Composición del personal

Para poder hablar de representatividad de la muestra en el marco del diagnóstico de un plan de igualdad, es importante, aparte del porcentaje de participación, tener también en cuenta el sexo de las personas participantes, donde hay un 62 % de mujeres: hombres (N=36) y mujeres (N=67) sin tener en cuenta las personas que contestaron “no binario” (N=1).

La media de edad de los hombres (51,3 años) que participaron en la encuesta es prácticamente igual a la de mujeres (49,6 años). Y además es equiparable a la media de edad de la plantilla de la ATIB (de 46 a 55 años).

En cuanto a la situación laboral, el 81,7% del personal del ATIB está situado en Mallorca, donde el peso de las mujeres es menor 59,5% frente al 64,3-83,3% de Menorca y Eivissa.

En cuanto a la relación laboral, el 99,3% forma parte del funcionariado; el 63,4% de carrera, y el 35,9 interino. Sólo hay una persona en la categoría de personal laboral (hombre). Teniendo en cuenta que el 62 % del personal es femenino, las mujeres están menos representadas entre el personal funcionario de carrera y más sobrerrepresentadas entre el personal funcionario interino.

De media las personas llevan más de 19 años trabajando (hombres: 21,1; mujeres: 18,4) en la ATIB.

Respecto al nivel de estudios, la mayoría de hombres y mujeres tiene estudios superiores, aunque un porcentaje alto se encuentra en la categoría “bachillerato o similar”.

3.3 Cultura de la Igualdad

La percepción generalizada de la gestión de la Igualdad entre el personal de la ATIB es que la gestión de personal de la ATIB tiene muy en cuenta la igualdad de oportunidades: un 40,8% está bastante de acuerdo con esta afirmación y un 41,8% muy de acuerdo.

Sin embargo, las mujeres tienen una visión más crítica que los hombres. Encontramos una diferencia considerable en las personas más satisfechas: un 34,3% de las mujeres se muestran muy de acuerdo con esta afirmación, frente al 55,6% de los hombres.

El conocimiento de las leyes de Igualdad es limitado: entre el 9,7%-16,5% afirma conocer las leyes y parte de su contenido.

De la discriminación por sexo, se puede observar que en el caso de los hombres un 91,7% niega haber sido discriminado en los últimos 3 años frente a un 74,6% de las mujeres. Muchas veces la discriminación por razón de sexo se asocia solo con casos de discriminación directa, evidente y extrema. Los datos obtenidos muestran que la vivencia de una discriminación es acumulativa, es decir, que una misma persona puede haberse sentido discriminada por múltiples motivos: una menor valoración profesional (15,8%) es el motivo más frecuente por los cuales las mujeres se han sentido discriminadas. La carencia de ayudas para atender la familia (10,5%) y el trato verbal discriminatorio ocupan el segundo lugar. En el caso de los hombres, los motivos aducidos son mínimos.

En cuanto al lenguaje igualitario el 52,5% de las personas encuestadas consideran que actualmente se está haciendo un buen uso del lenguaje igualitario.

3.4 Oportunidades laborales de las mujeres

Una manera de valorar la capacitación, es analizar el nivel de estudios de las personas según el lugar que ocupan en la actualidad: el porcentaje de hombres y mujeres es prácticamente igual.

La participación en acciones formativas del personal es un tema de especial importancia. Anualmente, se desarrolla un programa de formación de parte de la EBAP amplio que incluye diferentes áreas de acción: formación inherente al puesto de trabajo, idiomas, informática, prevención de riesgos laborales e igualdad de oportunidades, entre otras.

La formación es sin duda un aspecto importante a la hora de acceder o promocionar profesionalmente. Las horas de formación dan una idea sobre el comportamiento de las personas de la ATIB y su interés para continuar formándose. Así que en la encuesta al personal se incluyeron preguntas específicas que pudieran dar una imagen de la motivación del personal de la ATIB. Estos datos ayudan a obtener información general y a detectar posibles diferencias en este aspecto entre mujeres y hombres y poder tenerlas en cuenta a la hora de planificar el programa de formación interna. En general, más de un tercio de las personas encuestadas están muy interesadas en continuar formándose en el próximo año. Se detecta que las mujeres están más motivadas que los hombres.

En cuanto a las características de la formación, predominan las personas que han hecho formación en línea. En segundo lugar, mencionan una preferencia sobre modalidades formativas a los cursos presenciales en horario laboral y en tercer lugar cursos semipresenciales en horario laboral. Si analizamos las preferencias según el sexo de la persona encuestada, podemos observar que el porcentaje de las mujeres en el caso de interés en formación presencial en horario laboral es claramente más alto.

Los datos de la encuesta confirman que en muchos casos las obligaciones familiares han sido un obstáculo de formación para el personal. Parece además ser un problema más para las mujeres que para los hombres: el 38.8% de mujeres comenta que las obligaciones familiares son bastantes o muchas veces un obstáculo a la hora de solicitar cursos de formación frente al 25% de los hombres.

A la hora de analizar los datos de acceso, concretamente respecto a la provisión de puesto de trabajo, se encuentra alguna diferencia según sexo: se mantiene el 62% de las mujeres de la plantilla de la ATIB entre el funcionariado, sobre todo en el supuesto de que tenga como forma de provisión el concurso. Entre el personal de libre designación, las mujeres son una minoría.

Según los cuerpos o escalas, las mujeres predominan excepto en el cuerpo superior: los hombres ocupan el 51.9% frente al 48.1% de las mujeres. De todo esto se deduce que los hombres ocupan más lugares con responsabilidad de personal que las mujeres.

Las mujeres se presentan menos a convocatorias de promoción interna que los hombres: la falta de tiempo para estudiar es el motivo más alegado por las mujeres. Un 58% de las personas afirma haber superado el proceso selectivo con éxito. La tasa de éxito es mayor para las mujeres.

Más de la mitad de las personas que no han superado el proceso de selección se presentaría otra vez, aunque las mujeres están menos dispuestas a presentarse puesto que piensan que no pueden compaginar el estudio con sus responsabilidades familiares.

El conjunto de mujeres que, a efecto de retribuciones, trabajaron todo el periodo previsto cobran 7.455 € anuales menos que los hombres. Según el nivel de formación los hombres ganan más en el rango de estudios superiores y nivel de bachillerato. En el rango de estudios medianos y nivel graduado/ESO las mujeres ganan más que los hombres.

Estudiar las diferencias retributivas según trienios ayuda a aportar una visión histórica sobre las diferencias entre mujeres y hombres a efectos retributivos: si bien la evolución no es lineal y la diferencia retributiva máxima se produce entre la generación que acumula nueve trienios (alrededor de 27 años de antigüedad).

3.5 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La conciliación laboral, familiar y personal es un tema transversal, influye tanto en el bienestar a nivel personal como en la igualdad de oportunidades. En relación con las medidas más disfrutadas, en general, las mujeres han disfrutado en una proporción más alta que los hombres de la flexibilidad horaria y las reducciones de jornada. El análisis cualitativo de las respuestas muestra que la denegación de medidas no es un problema en la ATIB.

No hay grandes diferencias de percepción por sexo, aunque llama la atención que tanto hombres como mujeres perciben que acogerse a las medidas de conciliación podría comportar consecuencias negativas.

El 66% de la plantilla ha teletrabajado por primera vez durante el confinamiento causado por la urgencia sanitaria creada por el COVID-19: un 18.5% no ha podido teletrabajar porque el teletrabajo se consideró incompatible con sus funciones. Como resultado de la encuesta, a más de la mitad de las personas les gustaría acogerse a la modalidad de teletrabajo en el futuro; alrededor de una cuarta parte de las personas solo quiere teletrabajar si es necesario por razones relacionadas con la situación sanitaria. Las mujeres están más interesadas en el teletrabajo. Se ha valorado muy positivamente durante el teletrabajo por confinamiento, el apoyo de los compañeros y compañeras.

El grado de satisfacción con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal respecto al tiempo personal y para estudiar es más elevado entre los hombres que entre las mujeres. La mayor diferencia entre mujeres y hombres se encuentra respecto al reparto de las tareas familiares y del hogar: las mujeres asumen más tareas; si tienen que sacrificar tiempo, es el tiempo dedicado a ellas mismas o a estudiar. En general, se



puede afirmar que no hay un reparto igualitario de las responsabilidades dentro del hogar.

3.6 Acoso y violencia de género

El acoso sexual y por razón de sexo son dos de las formas más graves de discriminación por razón de sexo, tal como recoge la normativa estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Administración de la ATIB no tiene definido un protocolo para la prevención y la actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género, tarea que se definirá a lo largo del desarrollo de este I Pla de la ATIB.

De los datos obtenidos del diagnóstico se observa la necesidad de definir, aprobar y difundir al conjunto del personal de la ATIB un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

En cuanto a la violencia de género, el 75.7% de las personas afirma que sabe a quienes podría dirigirse para buscar ayuda ante un posible caso de violencia de género.

4. ESTRUCTURA DEL PLAN

La estructura del Plan se basa en los ejes con sus objetivos, medidas y acciones. Cada eje consiste en varios objetivos. Cada objetivo se planea conseguir con diferentes medidas. Cada medida incluye mínimo una acción. En cada capítulo/eje se presentan los objetivos, medidas y acciones correspondientes en una lista. Para el I Plan de Igualdad se proponen 5 Ejes, 11 Objetivos, 14 Medidas y 31 Acciones:

EJE 1. Cultura de Igualdad

- OBJETIVO 1.1 Potenciar la cultura organizacional de la Igualdad de género
- OBJETIVO 1.2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos
- OBJETIVO 1.3. Fomentar la utilización de la imagen y el lenguaje igualitario

EJE 2: Oportunidades laborales de las mujeres

- OBJETIVO 2.1. Conseguir la promoción en igualdad entre los dos sexos
- OBJETIVO 2.2. Eliminar las desigualdades por razón de sexo en materia retributiva
- OBJETIVO 2.3. Favorecer el empoderamiento de las mujeres

Eje 3: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- OBJETIVO 3.1. Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- OBJETIVO 3.2. Promover la corresponsabilidad familiar

EJE 4: Acoso y violencia de género

- OBJETIVO 4.1. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género.
- OBJETIVO 4.2. Avanzar en la lucha contra la violencia de género

EJE 5: Medidas de coordinación del Plan

- OBJETIVO 5.1. Mejorar la coordinación entre los/las responsables de igualdad

EJE 1. CULTURA DE IGUALDAD

Las conclusiones del diagnóstico realizado avocan a :

1. Fortalecer el rol de las personas responsables de igualdad
2. Aumentar el conocimiento de la infraestructura de igualdad de la ATIB
3. Visibilizar el desarrollo de un Plan de Igualdad
4. Aumentar el conocimiento de las Leyes de Igualdad
5. Asegurar la participación de mujeres en órganos colegiados.

OBJETIVO 1.1. Potenciar la cultura organizacional de la igualdad de género

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



colectivos destinatarios

Acción 1.1.1.1. Organizar una jornada dirigida al personal de la ATIB para sensibilizarlos en materia de igualdad de género, y fomentar la asistencia y participación de los hombres a la misma.

Acción 1.1.1.2 Fomentar la participación de las personas responsables de igualdad en la formación que se dé sobre este tema, tanto en la modalidad sectorial como en la general para aumentar su capacidad de implicarse en la realización del Plan.

Acción 1.1.1.3. Mantener temas sobre igualdad, lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género y acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en los temarios de las oposiciones y de los procesos de promoción interna.

Acción 1.1.1.4. Seguir valorando la formación en materia de igualdad de género como mérito en los procesos de provisión y en los procesos selectivos de personal de la Agencia Tributaria de las Illes Balears.

Medida 1.1.2. Planificar o ejecutar la difusión de las actuaciones derivadas del Plan de Igualdad

Acción 1.1.2.1. Divulgar el I Plan de Igualdad entre todo el personal del ámbito de aplicación y también entre altos cargos y personal eventual.

Acción 1.1.2.2. Ir informando progresivamente a todo el personal de las materias que forman parte del Plan de Igualdad

Acción 1.1.2.3. Informar al personal de las novedades legislativas en materia de igualdad.

Acción 1.1.2.4. Informar a las personas destinatarias del Plan de las funciones del personal responsable de igualdad

Acción 1.1.2.5. Dar a conocer a la persona responsable de igualdad

Objetivo 1.2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos**Medida 1.2.1. Propuestas concretas para incluir la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos**

Acción 1.2.1.1. Incluir información sobre el Plan de Igualdad en los manuales de acogida

OBJETIVO 1.3. Fomentar la utilización de la imagen y lenguaje igualitario**Medida 1.3.1. Acciones formativas de lenguaje no sexista**

Acción 1.3.1.1. Elaboración de un módulo formativo básico de comunicación inclusiva para la formación de personal de nueva incorporación, y reciclaje para el que ya está incorporado

Medida 1.3.2. Velar por un uso de la imagen y del lenguaje igualitario a nivel interno

Acción 1.3.2.1. Impulsar que los departamentos hagan un seguimiento del uso no sexista del lenguaje en sus comunicaciones.

EJE 2: OPORTUNIDADES LABORALES DE LAS MUJERES

De los datos analizados se desprende que hace falta:

1. Responder al interés en formación en línea de la plantilla con una oferta amplia.
2. Desarrollar una cultura organizativa que mejore las condiciones de acceso a la carrera profesional para las mujeres.
3. Implementar medidas de conciliación para reducir el impacto de responsabilidades familiares como obstáculo formativo y para aumentar el tiempo que se puede dedicar a estudiar.
4. Conseguir el acceso y la promoción en igualdad entre los dos sexos, en el sentido que se tiene que aplicar la perspectiva de género en los procesos selectivos, y eliminar factores que dificulten el acceso y la promoción profesional de las mujeres dentro de la ATIB.
5. También hay que trabajar para minimizar la segregación horizontal y vertical existente.
6. Para conseguir todo esto se han programado tres objetivos: el primero hace referencia al acceso y a la promoción, el segundo a la igualdad retributiva y el tercero al empoderamiento de las mujeres.

OBJETIVO 2.1. Conseguir la promoción en igualdad entre los dos sexos**Medida 2.1.1. Eliminación de las dificultades detectadas para favorecer el acceso y la promoción de las mujeres en igualdad de condiciones**

Acción 2.1.1.1. Aplicar acciones para equilibrar la masculinización de puestos de trabajo (Por ejemplo, una campaña de carteles que hagan visibles a mujeres en puestos de trabajo masculinizados)

OBJETIVO 2.2. Eliminar las desigualdades por razón de sexo en materia retributiva**Medida 2.2.1. Realización de estudios para saber si hay diferencias retributivas no fundamentadas en criterios objetivos**

Acción 2.2.1.1. En el supuesto de que se realicen servicios extraordinarios u horas extraordinarias, hacer anualmente un informe de género

OBJETIVO 2.3. Favorecer el empoderamiento de las mujeres

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

Acción 2.3.1.1. Implantar medidas de acción positiva con objeto de borrar las dificultades de las mujeres para acceder a los lugares directivos

EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Este eje contempla seguir con la difusión de las medidas de conciliación para fomentar el uso teniendo en cuenta los intereses de diferentes colectivos destinatarios como por ejemplo familias monoparentales o las familias numerosas.

1. Sensibilización a favor de la corresponsabilidad para mejorar el reparto de tareas en el hogar
2. Disminuir el miedo a consecuencias negativas en caso de utilización de medidas de conciliación, a través de una cultura organizativa de apoyo y orientada a resultados.

Los objetivos, medidas y acciones propuestos son los siguientes:

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

Medida 3.1.1. Actuaciones sobre los permisos de conciliación y de la formación en línea y en horario laboral

Acción 3.1.1.1. Hacer una campaña de difusión de las medidas de conciliación existentes y diferenciar entre los permisos retribuidos y los no retribuidos

Acción 3.1.1.2. Promover acciones para mejorar la información del personal y gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes, con objeto de fomentar el conocimiento y favorecer el uso. (Por ejemplo, creando un catálogo de preguntas frecuentes)

OBJETIVO 3.2. Promover la corresponsabilidad familiar

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

Acción 3.2.1.1. Hacer una campaña de comunicación interna para informar y sensibilizar a los hombres sobre la igualdad en las obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y sobre la necesidad de repartir de forma equilibrada las tareas del hogar y las responsabilidades

Acción 3.2.1.2. Potenciar la implicación de los hombres en las tareas de cuidado y el vínculo afectivo, fomentando más la participación en la paternidad y crianza.

Acción 3.2.1.3. Llevar a cabo acciones para favorecer que los hombres soliciten más permisos de conciliación.

Acción 3.2.1.4. Realizar un taller de formación para mejorar la corresponsabilidad.

EJE 4: ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

En el I Plan se ha previsto:

1. Realizar campañas de sensibilización y formación sobre el tema de acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género.
2. Definir un procedimiento eficaz en casos de acoso.

OBJETIVO 4.1. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género

Medida 4.1.1. Acciones de sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género

Acción 4.1.1.1. Elaboración de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género propio de la ATIB.

Acción 4.1.1.2. Incluir un apartado sobre el contenido del Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso sexual y por razón de sexo o de



orientación sexual en los manuales de acogida.

Acción 4.1.1.3. Hacer una campaña para difundir el Protocolo que incluya medios electrónicos y no electrónicos, para llegar también a las personas que no tienen ordenador.

Acción 4.1.1.4. Hacer una sesión con jefas o jefes de departamento y de servicio sobre cómo tratar casos de acoso.

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

Acción 4.1.2.1. Formación para toda la plantilla sobre acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género para la detección y eliminación de micromachismos y otras formas de violencia de género en el ambiente laboral.

Acción 4.1.2.2. Formación en sensibilización y detección de violencias machistas al personal que da atención al público

OBJETIVO 4.2. Avanzar en la lucha contra la violencia de género

Medida 4.2.1. Apoyo a las víctimas de violencia de género y prevención

Acción 4.2.1.1. Difundir información sobre formación en autodefensa (como por ejemplo los talleres gratuitos de autodefensa feminista para mujeres del Proyecto "NO Y PUNTO!" del Ayuntamiento de Palma)".

Acción 4.2.1.2. Divulgar entre la plantilla los recursos de atención en materia de violencia de género existentes.

Acción 4.2.1.3. Acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra la mujer.

EJE 5 : MEDIDAS DE COORDINACIÓN DEL PLAN

La coordinación entre los diferentes agentes del ámbito de aplicación del Plan es fundamental para conseguir los objetivos definidos. Por un lado es importante conseguir una buena coordinación dentro de la Comisión de Igualdad. Por otro lado hay que integrar en mayor grado la figura de los responsables de igualdad en la planificación y la ejecución de las acciones. Por esta razón, el último eje tiene como finalidad potenciar la coordinación para mejorar la ejecución de las medidas programadas.

OBJETIVO 5.1. Mejorar la coordinación entre las/los responsables de igualdad del Plan

Medida 5.1.1. Acciones para mejorar la estructura y la coordinación entre las personas con funciones en materia de igualdad

Acción 5.1.1.1. Programar una reunión semestral de los miembros de la Comisión.

5. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan tiene una vigencia de tres años, desde la fecha que se publique el Acuerdo del Consell General en el Boletín Oficial de las Islas Baleares, sin perjuicio de las modificaciones necesarias que se incluyan con el fin de mantenerlo debidamente actualizado, si bien se entenderá en vigor hasta que se sustituya por un nuevo Plan de Igualdad.

6. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y DESARROLLO

El seguimiento del Plan de Igualdad tiene por finalidad conocer el proceso mientras se está desarrollando y prevenir las posibles dificultades que puedan surgir en la fase de ejecución de las medidas planteadas.

El proceso que se llevará a cabo para hacer el seguimiento y la evaluación del Plan es el siguiente:

1. Se nombrará un responsable en las islas de Menorca y Eivissa bajo las directrices de la persona que coordina el Plan de Igualdad en los servicios centrales de Palma, que impulsarán el cumplimiento de las distintas medidas del Plan.
2. Una vez constituida, se prevee que la Comisión de Igualdad se reúna periódicamente para hacer un seguimiento sobre el grado de ejecución de las medidas previstas en el Plan, estudiar los problemas que se puedan plantear, así como estudiar la mejor forma de llevar a cabo las distintas medidas o solucionar los incidentes que sobrevengan.

La Comisión de Igualdad elaborará el informe de evaluación intermedia y el informe de evaluación final con la finalidad de:

- Conocer la manera en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación en cuanto a los objetivos establecidos.
- Conocer sobre el grado de cumplimiento del Plan.
- Conocer el impacto del Plan en la plantilla.
- Incluir las sugerencias y las propuestas de modificación en la planificación, con la posibilidad, si fuese necesario, de introducir nuevas medidas o corregir posibles desviaciones.

