**INFORME D’AVALUACIÓ FINAL DEL I PLA D’IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE L’ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS (SERVEIS GENERALS) 2012-2015**

**1. Introducció**

Dia 29 de juny de 2012 el Consell de Govern va aprovar el I Pla d’Igualtat entre Dones i Homes de l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2012-2015 *(*BOIBnúm. 98, de 07-07-2012).

L’objectiu general d’aquest Pla és assolir la igualtat d’oportunitats entre les dones i els homes que desenvolupen la seva activitat laboral en l’àmbit de l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears inclosos en l’àmbit d’aplicació, és a dir, tot el personal funcionari representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i el personal laboral de serveis generals de l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. No s’estén, per tant, al personal docent, al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica ni al personal laboral del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

De l’anàlisi i la diagnosi de la situació sobre l’estructura del personal esmentat en l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, emana la concreció d’aquest objectiu general en una sèrie d’objectius específics que es distribueixen en els eixos temàtics següents:

1. Cultura organitzativa i política d’igualtat d’oportunitats.

2. Discriminació, assetjament i llenguatge igualitari:

2a. Comunicació, imatge i llenguatge igualitari.

2b. Assetjament sexual i per raó de sexe.

3. Accés i promoció.

4. Diferències retributives.

5. Formació.

6. Conciliació i distribució horària.

7. Situacions d’especial protecció.

8. Adjudicació de recursos.

A la vegada, els objectius que s’estableixen dins de cada eix es pretenen assolir mitjançant la proposta d’accions i mesures concretes que es plasmen en el document “Objectius i actuacions del Pla d’Igualtat”. [[1]](#footnote-2)

**2. Objectius i metodologia de l’avaluació**

El punt setè de l’annex de l’Acord del Consell de Govern aprovat, anomenat “Seguiment, avaluació i desenvolupament”, diu literalment:

“El seguiment del Pla d’Igualtat té per finalitat conèixer el procés mentre està en desenvolupament i prevenir possibles dificultats que puguin sorgir en la fase d’execució de les mesures plantejades. El seguiment es constitueix, per tant, com una eina de vigilància i control al llarg de tot el procés, amb la qual es vetllarà per un compliment rigorós de tot el que estipula el document de treball des del començament fins al final, amb possibilitat de fer-hi les adaptacions que calguin, però també mitjançat l’anàlisi de les propostes que es puguin presentar per desenvolupar-les posteriorment.”

Per tant, de l’objectiu general concretat en establir el grau d’execució del Pla i detectar les dificultats en implantar-lo, podem concretar una sèrie d’objectius específics:

* Determinar les accions que s’han dut a terme per aconseguir els objectius del Pla, així com les que estan en procés i les que encara no s’han efectuat.
* Detectar quines dificultats específiques s’han trobat en la materialització de les accions desenvolupades.
* Conèixer les causes que han impedit l’aplicació de certes accions o mesures.
* Detectar noves necessitats.
* Efectuar una valoració global de l’impacte que té el Pla en el moment de l’avaluació.

Objectius que, igualment, es reflecteixen en els que s’assenyalen en el Pla per a aquest informe:

* Conèixer la manera en què s’han executat les accions previstes i el seu grau d’adequació pel que fa a als objectius que s’estableixen.
* Informar sobre el grau de compliment del Pla.
* Conèixer l’impacte del Pla en la plantilla.

Per aconseguir aquests objectius de seguiment del Pla s’han establert una sèrie d’eines que parteixen del document base “Cronograma, responsables i indicadors de seguiment”. En aquest document, i per executar cada acció, independentment de la funció de les persones responsables d’igualtat de cada conselleria, s’han assenyalat uns òrgans responsables, segons les seves competències, d’impulsar-ne cada una, amb un cronograma acompanyat d’uns indicadors que han de justificar i acreditar periòdicament.

Per recollir la informació que comporta l’avaluació s’han generat diverses eines tècniques que han permès sistematitzar tant la recopilació de dades com la consegüent anàlisi posterior, eines basades en dos elements bàsics: quins són els responsables de l’execució de les diverses accions i mesures per àrees de gestió i quins són els indicadors que han d’emplenar per tal de poder obtenir la informació.

D’aquesta manera, i partint del document esmentat, s’han distingit, a més dels responsables d’igualtat, sis agents responsables de proporcionar les dades d’acord amb les seves competències, que són l’àrea de Funció Pública, l’Escola Balear d’Administració Pública (EBAP), l’Institut Balear de la Dona, els habilitats de personal, les secretaries generals i les organitzacions sindicals; i dues àrees específiques, imatge i llenguatge, amb diversos agents que han d’actuar de manera conjunta i coordinada. En tot cas, per a l’elaboració de l’informe final les dades corresponent a les fitxes de les secretaries generals i les organitzacions sindicals han pogut ser recollides des de Funció Pública.

Per cada un d’aquests s’ha fet el resum d’actuacions específiques que havia d’executar a través d’un document que, estructurat a partir dels vuit eixos temàtics, indica l’objectiu específic, les actuacions, el cronograma i els indicadors establerts.

I de cada actuació responsabilitat de l’agent o l’àrea corresponent s’ha desenvolupat una fitxa amb els indicadors fixats amb l’estructura següent: després de la indicació de l’eix, objectiu i acció corresponent, es descriu en una columna cada un dels indicadors relacionats, la unitat de mesura, l’òrgan responsable d’aquesta i un camp d’observacions, en una altra els resultats plasmats a l’informe intermedi amb indicació de la data d’avaluació, 30 de setembre de 2014, i en la tercera la data d’avaluació de l’informe final, 31 de desembre de 2015, amb els camps per omplir el valor de l’indicador i les observacions.

Cal indicar que els valors dels indicadors que figuren en aquest Informe són còpia literal de la informació que hem rebut dels organismes executors de les actuacions.

El període d’estudi és el comprès entre dia 1 d’octubre de 2013, per tal que la data final de l’informe intermedi va ser dia 30 de setembre, com ja s’ha comentat, i dia 31 de desembre de 2014. En tot cas s’ha considerat adient, tenir en compte només l’any natural de 2014 per valorar els resultats de certs indicadors per tal que com a any complet permet tenir una visió real a efectes de còmput de dades.

S’han recollit els resultats que es presenten a continuació a través de la xarxa de comunicació amb els òrgans responsables via correus electrònics, a més de la resolució de dubtes concrets via telefònica.

**3. Resultats**

**EIX 1. CULTURA ORGANITZATIVA I POLÍTICA D’IGUALTAT D’OPORTUNITATS**

**Objectiu 1.1.** Conscienciar i sensibilitzar el personal, els càrrecs directius i els òrgans de selecció i valoració de la importància de la igualtat de gènere, sobretot mitjançant una formació adient.

*Actuació 1.1.1. Consolidar i ampliar, dins les possibilitats pressupostàries dels plans de formació del personal, l’oferta de cursos de formació i sensibilització sobre la igualtat de tracte i d’oportunitats entre homes i dones i sobre prevenció de la violència de gènere, que s’han d’adreçar a tot el personal. Aquests cursos s’han de valorar necessàriament com a mèrit en tots els llocs de feina, amb el barem que determini la convocatòria. (També en la mesura 1.2.6) En cas que no siguin suficients les places oferides, s’ha de donar preferència, per anar formant en primer lloc el personal amb més responsabilitats en aquestes qüestions, al personal amb funcions assignades en relació amb el Pla d’Igualtat, de l’IBDona, de recursos humans, d’assessorament lingüístic, del Servei de Prevenció de Riscs Laborals i de la resta del personal de la direcció general amb competències en funció pública, de l’EBAP i del SOIB, com també a alts càrrecs i càrrecs directius (també en l’eix de formació 5.2.1).*

Òrgan responsable:

* EBAP
* IBdona/ Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

* Nombre de cursos programats en matèria d’igualtat i prevenció de violència de gènere
* Nombre hores cursos programats en matèria d’igualtat i prevenció de violència de gènere
* Nombre assistents als cursos programats en matèria d’igualtat i prevenció de violència de gènere, desagregat per sexe i indicant càrregues familiars
* Nombre d'accions de sensibilització adreçades a homes i dones alts càrrecs

Valor dels indicadors:

3 cursos programats en el 2013 i 6 durant l’any 2014 (2 de polítiques públiques, 2 de comunicació no sexista i 2 de llenguatge igualitari), de 35 hores en total els de 2013 i 97 els de 2014. Hi han assistit 32 dones i 2 homes als cursos del 2013 i 100 dones i 38 homes als impartits l’any 2014.

No s’ha fet cap acció de sensibilització adreçada a homes i dones alts càrrecs.

*Actuació 1.1.2.* *Informar i sensibilitzar els tribunals, els òrgans de selecció i les comissions de valoració — amb esment en les instruccions que se’ls faciliten— sobre la necessitat de fer la selecció i la valoració tot complint el principi d’igualtat (també en l’eix d’accés i promoció: 3.1.4).*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicadors:

* Òrgans que han rebut informació sobre la necessitat de fer la selecció i valoració amb compliment del principi d’igualtat
* Vies de comunicació utilitzades
* Relació de modificacions efectuades en les instruccions de funcionament dels tribunals i comissions

Valor dels indicadors:

És el mateix que el plasmat a l’informe intermedi per tal que només ha tingut lloc un procediment de provisió de llocs de treball, per tal no existeixen dades relatives al període de temps de l’informe final. En tot cas, les plasmades a l’informe intermedi són les següents:

S’han fet dues modificacions en les instruccions.

Amb relació al concurs de trasllats convocat dia 19/6/2013, les sis comissions tècniques de valoració han rebut la informació a través de la còpia de la Instrucció de la consellera d’Administracions Públiques núm. 2/2013, de 29 de juliol, per la qual s’estableixen pautes per al desenvolupament de les convocatòries de provisió de llocs de treball i es fixen criteris homogenis respecte de l’aplicació de les bases i del barem de mèrits.

Així mateix, aquesta Instrucció està publicada a la pàgina web de l’EBAP.

**Objectiu 1.2.** Fomentar el coneixement de la normativa sobre igualtat d’oportunitats i sobre el Pla d’Igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

*Actuació 1.2.1. Implantar en la xarxa interna (intranet) de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i de cada organisme autònom o ens de l’àmbit d’aquest Pla, de manera fàcilment accessible, una secció específicament dedicada a la promoció de la igualtat, en què s’ha de difondre la normativa vigent en aquesta matèria, el Pla d’Igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, les mesures de conciliació vigents, el protocol per prevenir l’assetjament sexual i per raó de sexe, la normativa i els drets existents en matèria de violència de gènere i tot el que es consideri adient, i recollir suggeriments sobre aquests temes. Crear en el portal del personal un enllaç amb accés a aquesta secció (també en l’eix de conciliació: mesura 6.3.1.)*

Òrgan responsable: Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

* Data de creació de la pàgina
* Nombre de visites al microlloc Promoció de la Igualtat a Intranet i web caib
* Percentatge de nous continguts introduïts a la pàgina web

Valor dels indicadors:

El microlloc "Promoció de la Igualtat" es va crear el dia 9 de juliol del 2009 i es va reformar com a secció “Promoció de la Igualtat” amb accés directe a la Intranet, després de l’aprovació del Pla per Acord del Consell de Govern de dia 29 de juny de 2012. Per tant, aquest indicador es considera finalitzat a data de l’informe intermedi.

Les visites totals de l’any 2013 van ser 5.369 visites. L’any 2014, 9.800 visites.

El microlloc ha canviat el seu nom i ara es diu “Pla d’igualtat”

S’ha introduït un 5% de nous continguts: A l’apartat 12, “Eines de seguiment del Pla”, s'han actualitzat les fitxes de seguiment per responsables (8 documents en total). Dins l’apartat 7, “Documents del Pla d’Igualtat”, s’ha eliminat l’apartat “Properes actuacions” per afegir els documents de la darrera sessió de la Comissió relatius a actuacions realitzades i properes actuacions.

*Actuació 1.2.2.* *Crear en la secció esmentada una bústia de suggeriments en matèria d'igualtat, accessible per a tot el personal de l’àmbit d’aquest Pla. Els suggeriments que es rebin es valoraran a la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d’Igualtat i anualment s’elevarà un informe a la Comissió d’Igualtat. Els suggeriments es podran plantejar de forma anònima o amb dades personals, segons desitgi la persona interessada. Sens perjudici de fer-se respostes individuals, si escau, tots els suggeriments es valoraran mitjançant l’informe elaborat per la Comissió Tècnica de Seguiment i aprovat per la Comissió d’Igualtat, el qual pot ser també penjat posteriorment en aquesta secció, sempre tenint en compte la protecció de les dades de caràcter personal.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

* Data de creació de la bústia
* Nombre de suggeriments fets

Valor dels indicadors:

La bústia es va crear el mes de juliol de 2013, per la qual cosa es considera un indicador finalitzat amb l’informe intermedi. Encara no s’ha rebut cap suggeriment.

*Actuació 1.2.3. Informar el personal de l’existència, quan s’aprovi, del protocol per prevenir l’assetjament sexual i per raó de sexe, com també de les mesures existents en matèria de conciliació, per mitjà de la Intranet i altres accions de difusió, com ara jornades informatives, si són possibles, avisos a la Intranet per remarcar la qüestió periòdicament, etc. En la informació i la difusió s’ha de fer esment especial al personal masculí per fomentar que exerceixin els drets que estan al seu abast per atenció i cura de menors i persones dependents.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

* Nombre d’accions de difusió realitzades per informar al personal de les mesures de conciliació existents

Valor de l’indicador:

S’ha realitzat una acció de difusió del Manual de permisos i vacances penjat a la intranet (febrer 2014).

*Actuació 1.2.4.* *Els temaris dels diversos processos selectius (accés, promoció interna, borsins, etc.) han d’incloure matèries d’igualtat de dones i homes i la seva aplicació a l’activitat administrativa i sobre la violència de gènere (també en eix 3 d’accés i provisió: mesura 3.6.1).*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicadors:

* Nombre de temaris de proves selectives revisats perquè incloguin matèries d’igualtat de dones i homes i la seva aplicació a l’activitat administrativa i sobre la violència de gènere
* Nombre de temes inclosos en els temaris revisats per incorporar matèries d’igualtat de dones i homes i la seva aplicació a l’activitat administrativa i sobre la violència de gènere

Valor dels indicadors:

Mateix valor que a l’informe intermedi:

Els temaris no s’han revisat, atès que no s’han convocat proves per a l’ingrés a la funció pública.

El que sí que s’ha fet és revisar les bases i el barem de mèrits dels procediments per constituir borses de personal funcionari interí.

*Actuació 1.2.5.* *En els cursos selectius, quan n’hi hagi, i en el material de benvinguda, s’ha d’incloure un mòdul en matèria d’igualtat entre dones i homes i sobre violència de gènere, en què s’informi del Pla d’Igualtat, de la secció de la pàgina web creada i del protocol per prevenir l’assetjament sexual i per raó de sexe (també en eix 3 d’accés i provisió i en eix 2b).*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicadors:

* Nombre de cursos o mòduls de benvinguda fets amb aquest contingut
* Persones que han rebut aquesta formació

Valor dels indicadors:

S’ha realitzat un curs d’acollida al personal de l’Escola de vela de Calanova, amb un mòdul del Pla d’Igualtat (maig 2014). L’han rebut 21 persones.

*Actuació 1.2.6*. *Els cursos de formació en matèria d'igualtat entre dones i homes i sobre violència de gènere s’han d'incloure en les convocatòries de provisió, com a mèrit que s’ha de valorar en tots els llocs de feina, amb el barem que determini la convocatòria, tant en les convocatòries de provisió com en la fase de concurs dels concursos-oposicions, i també en la formació de borsins d’interins o en la selecció de personal laboral temporal (també en l’eix 3 d’accés i provisió: 3.6.3.).*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicadors:

* Percentatge de convocatòries efectuades que inclouen com a mèrit tenir formació en igualtat entre homes i dones i sobre violència de gènere

Valor de l’indicador:

100%: Ja s’ha inclòs com a mèrit que es valora en tots els llocs en la baremació de les 13 borses de funcionaris interins convocades

**Objectiu 1.3.** Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida, l’elaboració i la difusió de la informació, per fer visibles les diferències entre dones i homes en els diversos àmbits d’actuació i per integrar de manera efectiva la perspectiva de gènere en l’activitat ordinària dels poders públics de les Illes Balears.

*Actuació 1.3.1. Establir nous indicadors que facin possible un coneixement més ampli de les diferències en els valors, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes i la seva manifestació i interacció en la realitat que s’hagi d’analitzar, i incloure’ls en les operacions estadístiques, fonamentalment en relació amb les àrees de gestió de personal, de l’EBAP, de prevenció de riscs laborals (en el document d’avaluació de riscs per exemple) i, en general, de funció pública.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

* Nombre i tipus d’indicadors en la recollida d’informació

Valor de l’indicador:

S’han introduït quatre nous indicadors en la recollida d’informació que són: personal admès a procediment de provisió (concurs de trasllats) distribuït per sexe, personal adjudicatari de lloc (del procediment de provisió) distribuït per sexe, formació durant lactància acumulada, formació durant excedència per cura de familiars.

*Actuació 1.3.2. Tractar les dades disponibles de manera que es puguin conèixer les diferents situacions i necessitats de dones i homes en els diversos àmbits d’actuació.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

* Nombre i tipus d’indicadors en la recollida de la informació
* Mecanismes introduïts per recollir informació

Valor dels indicadors:

Als 30 indicadors ja introduïts s’han afegit 2, els indicadors de fills i persones dependents per tal de poder avaluar les càrregues familiars.

Des de la data de l’informe intermedi no ha estat necessària la creació de més indicadors.

*Actuació 1.3.3.* *La informació que es reculli de cada persona aspirant o concursant ha d’incloure la variable “sexe”, a l’efecte de poder explotar estadísticament aquesta dada de forma desagregada. Si s’escau, en l’imprès s’ha d’introduir una casella relativa al sexe i una explicació en el peu amb la indicació que se sol·licita aquesta informació per recollir dades per a un estudi posterior de la variable “sexe”. Igualment, s’ha de desagregar la informació sobre el sexe dels membres dels tribunals i les comissions de valoració (també en l’eix accés i provisió: mesura 3.4.1).*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicadors:

* Nombre impresos revisats en processos selectius o de provisió
* Nombre de convocatòries amb recollida d'aquesta dada desagregada

Valor dels indicadors:

0. Dada de l’informe intermedi: l’imprès de sol·licitud per al concurs recull un apartat de sexe, a l’efecte de poder tractar aquesta dada estadísticament.

*Actuació 1.3.4.* *En general, revisar els mòduls de selecció i provisió de l’aplicació de recursos humans per poder explotar estadísticament les dades (distribució home/dona en cada cos, escala, especialitat, grup funcionarial, nivell de complement de destinació o específic, categoria professional, etc.), i poder donar-les als òrgans competents d’acord amb les mesures proposades al Pla per a la representació equilibrada d’homes i dones (també en l’objectiu 5 d’aquest eix (mesura 1.5.4) i en eix d’accés i provisió: mesura 3.4.2. i 3.5.1).*

Òrgan responsable:

* EBAP/Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Nombre de tasques de desenvolupament informàtic planificades i executades

Valor de l’indicador:

Proposat i introduïts els nous indicadors exposats a l’indicador 1.3.2.1

*Actuació 1.3.5. Progressivament s’han d’anar implantant, en la base de dades de recursos humans, les dades necessàries per poder extreure informació del sexe, l’edat i les càrregues familiars de les persones que representen i guanyen llocs de lliure designació, comissions de serveis, excedències, permisos, etc., sempre amb cura de la normativa de protecció de dades personals.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Nombre de tasques de desenvolupament informàtic planificades i executades

Valor de l’indicador:

Ja es va implantar a data de l’informe intermedi a través del sistema de consulta en el Mòdul d’Igualtat creat en l'actuació 1.4.4. Són les dades necessàries per poder extreure informació del sexe, l’edat i les càrregues familiars de les persones que representen i guanyen llocs de lliure designació, comissions de serveis, excedències, permisos, etc. No s’ha considerat necessari el desenvolupament de més tasques.

*Actuació 1.3.6.* *En general, incorporar sistemàticament la variable “sexe” en la recollida de la informació necessària per revisar el diagnòstic i l’execució i el desenvolupament del Pla i introduir, per això, en els qüestionaris o les memòries existents, fonamentalment els de les àrees de gestió de personal, de l’EBAP, de prevenció de riscs laborals i, en general, de funció pública, les caselles que permetin identificar el sexe de la persona participant. Cal incloure igualment, quan es consideri adient, altres variables o indicadors, com ara nombre d’infants o persones majors a càrrec, edats, etc., tot complint sempre la normativa de protecció de dades personals.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Percentatge de tasques de desenvolupament informàtic planificades i executades

Valor de l’indicador:

100%. La variable sexe està inclosa en tota la informació allotjada a RRHH des de la data de l’informe intermedi. La resta de variables, inclosa la relativa a les carregues familiars, es poden extreure des del Mòdul d'Igualtat.

*Actuació 1.3.7.* *Revisar la nomenclatura per incorporar un ús no sexista del llenguatge en totes les eines de gestió dels recursos humans de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, sobretot en els documents de sortida de Recursos Humans (veure l’actuació 2A.2.3).*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
* EBAP

Indicador:

* Percentatge de documents revisats de l’aplicació RRHH quant a l’ús no sexista del llenguatge
* Percentatge de cursos de l’EBAP que incorporen ús no sexista del llenguatge en els seus continguts i objectius

Valor dels indicadors:

 Indicador finalitzat en data de l’informe intermedi. Veure l’actuació 2A.2.3

L’EBAP comunica que s’ha comprovat que el 95% dels cursos han incorporat un ús del llenguatge no sexista en els seus continguts i objectius.

*Actuació 1.3.8.* *Difondre, en la secció corresponent de la intranet, els informes dels estudis d’impacte de gènere sobre les disposicions normatives de caràcter general que puguin ser d’interès.*

Òrgan responsable:

* IBDONA

Indicador:

* Nombre o percentatge de normatives que han incorporat un ús no sexista del llenguatge atès l’Informe d'impacte de gènere de l’Ibdona

Valor de l’indicador:

Veure Annex 1.

*Actuació 1.3.9.* *Revisar si hi ha incorporada la perspectiva de gènere en la definició dels llocs, en la descripció de les funcions i els requisits, tant en l’àmbit de llocs de feina de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears com en els processos d’intermediació laboral).*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

* Ordres de funcions adaptades
* RLT adaptades quan a la perspectiva de gènere en la descripció dels llocs, definició de funcions, requisits, etc.

Valor dels indicadors:

90%. Pel que fa a les ordres de funcions, s’ha enviat escrit a les conselleries d'Educació, Cultura i Universitats; Família i Serveis Socials; Agricultura, Medi Ambient i Territori; Hisenda i Pressuposts; Economia i Competitivitat en relació a la incorrecta denominació “Llocs base conseller” enlloc de “Llocs base de la conselleria”. No s’han modificat les ordres de funcions.

100% pel que fa a l’adaptació de la RLT.

**Objectiu 1.4.** Establir una estructura competent per liderar i coordinar les estratègies en matèria d’igualtat entre els diversos organismes.

Consideració prèvia: sens perjudici de les funcions d’ordenació, planificació i programació per fer efectiu el principi d’igualtat entre la dona i l’home en l’àmbit de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, que correspon a l’Institut Balear de la Dona (IBDona), s’entén que dins la competència en matèria de funció pública s’inclou la competència en matèria de prevenció de la violència de gènere i de gestió, impuls i coordinació de la igualtat d’oportunitats entre les dones i els homes empleats públics de l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears inclosos en el seu àmbit d’aplicació.

*Actuació 1.4.1. Les ordres de funcions de les conselleries, dels organismes autònoms i dels ens públics amb personal funcionari adscrit han de determinar a quin lloc o llocs, preferentment de l’àrea de personal o de la secretaria general, els correspon executar i fer el seguiment del que disposa aquest Pla d’igualtat i, en general, l'exercici de les funcions de suport a la conselleria amb competències en matèria d'igualtat de gènere del personal (responsables d’igualtat). Es pot establir que hi hagi en una mateixa conselleria, sobretot les que agrupen moltes direccions generals o molt divergents, responsables d’igualtat per àrees materials diferents. Els o les responsables d’igualtat, per fer les seves funcions, podran demanar la col·laboració dels òrgans de la seva mateixa conselleria perquè intervinguin de qualsevol forma en la planificació, l’execució o el seguiment d'aquestes polítiques.*

Òrgan responsable:

* Secretaries generals

Indicadors:

* Percentatge d’ordres de funcions que recullen els responsables d’Igualtat
* Nombre de personal assignat a tasques de promoció de la Igualtat

Valor dels indicadors:

90% (9 de 10). S’ha enviat escrit a la Vicepresidència i Conselleria de Presidència per tal que, quan resulti adient, es modifiqui la seva ordre de funcions amb la designació d’un lloc de treball com a responsable en matèria de igualtat.

26 persones assignades a tasques de promoció de la Igualtat.

*Actuació 1.4.2. En l’Ordre de funcions de la conselleria competent en matèria de funció pública s’ha d’assignar a algun servei o departament (o distribuït entre diversos) la funció de la coordinació del seguiment i l’avaluació del Pla d'Igualtat i la dinamització del compliment de les mesures per part de les altres conselleries i ens, i en general, totes les funcions en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i de prevenció de la violència de gènere referides al personal al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears —que no sigui personal docent ni estatutari—. Igualment, quan es consideri necessari, s’han d’assignar funcions de suport en aquesta matèria a altres llocs. Tot això sens perjudici del lloc o llocs als quals s'han d'adjudicar les funcions indicades en l’actuació anterior en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i de prevenció de la violència de gènere en relació amb el personal propi de la seva conselleria.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

* Hi ha una ordre de funcions que assigna les tasques de coordinació del seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat i altres funcions relacionades.
* Nombre de persones assignades per gestionar, impulsar i coordinar les polítiques i plans d’igualtat entre dones i homes empleats públics del serveis generals i altres tasques de suport

Valor dels indicadors:

El primer indicador es considera finalitzat amb la modificació de l’Ordre de funcions que assigna aquestes tasques al Departament de Coordinació i Modernització (BOIB núm. 109, de 14/08/2014).

Hi ha 4 persones assignades: les tasques de Coordinació i execució estan assignades al Departament i al Servei de Coordinació i Modernització. A més, el/la sotsinspector/a de serveis té assignada la tasca de col·laboració en el desenvolupament i desplegament del Pla d’Igualtat, entre d’altres, i la Secció XII la de dur a terme el seguiment i l’avaluació.

*Actuació 1.4.3. Des de la direcció general competent en matèria de funció pública es coordinarà una xarxa de comunicació i d’intercanvi d'informació amb les persones amb funcions en matèria d’igualtat de les diverses conselleries o ens.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Nombre de reunions organitzades amb responsables igualtat altres conselleries
* Nombre d’altres mesures de comunicació realitzades

Valor dels indicadors:

S’ha actualitzat el quadre amb totes les persones responsables d’igualtat amb totes les dades (s’adjunta com a annex 2). No s’ha fet cap reunió amb els representants d’igualtat.

Sí s’han dut a terme comunicacions amb aquests per tal de explicar l’actualització dels questionaris-fitxes de recollida dades responsable així com la forma de recollir les dades després de les modificacions efectuades als indicadors i sobre tot al mòdul d’Igualtat de l’eina RRHH.

*Actuació 1.4.4. S’ha de crear un nou mòdul en el sistema, anomenat ‘Mòdul d’Igualtat’, on es trobin les dades de la base de Recursos Humans necessàries per poder fer el seguiment del Pla, al qual tindran accés les persones que ocupen els llocs amb funcions en matèria d'igualtat. Des d’aquest mòdul, sense intervenció de personal informàtic, s’han de poder consultar totes les dades estadístiques del Pla d’Igualtat i generar informes i llistes similars a les que s’han fet servir en la diagnosi de dades quantitatives del pla actual d’igualtat. Fins a aquest moment, els habilitats i les habilitades de personal de les conselleries, els organismes autònoms i els ens subjectes al Pla, han de subministrar regularment a les persones amb funcions en matèria d'igualtat (responsables d’igualtat) de la seva conselleria o ens informació sobre les dades que no hi consten i que siguin necessàries per fer un seguiment del Pla i la valoració de l'evolució de les dades analitzades en el diagnòstic, segons els annexos que se’ls trametin, tot respectant sempre la normativa de protecció de dades.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

* Creació d’un Mòdul d’Igualtat en la base de dades de RRHH
* Nombre d’interfícies (pantalles, llistes, fitxers, etc.) creats

Valor dels indicadors:

El primer indicador es considera finalitzat a data de l’informe intermedi.

Creades quatre pantalles amb format de fitxer perquè els usuaris puguin definir les seves pròpies consultes, en aquest període de temps no ha estat necessària la creació de més.

*Actuació 1.4.5.* *Les persones que ocupin els llocs amb funcions en matèria d’igualtat (responsables d’igualtat) han de trametre, quan els ho demanin, a la direcció general competent en matèria de funció pública, informació sobre l'aplicació efectiva de cada mesura en què tinguin responsabilitat, amb especificació, quan correspongui, de les dades desagregades per sexe i, si s’escau, de les càrregues familiars, perquè la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d’Igualtat elabori els informes intermedi i final de seguiment i els presenti a la Comissió d’Igualtat*.

Òrgan responsable:

* Responsables d’igualtat

Indicadors:

* Nombre d’informes tramesos anualment pels responsables d’igualtat a la Comissió Tècnica per poder fer informes de seguiment del Pla

Valor de l’indicador:

Informes corresponents a l’elaboració d’aquest informe final, un per entitat.

**Objectiu 1.5.** Impulsar la participació de les dones i que tenguin una representació equilibrada

Consideració prèvia: s’entén per representació equilibrada la situació que garanteix la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt de persones a què es refereix, cada sexe no superi el 60 % ni sigui inferior al 40 %. Es considera que hi ha una representació equilibrada quan en els òrgans de menys de quatre membres els dos sexes hi estiguin representats.

*Actuació 1.5.1.* *L’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en l’àmbit d’aquest Pla, ha de promoure que es designin les persones que siguin personal seu que els representin en els òrgans col·legiats, d’acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, sempre que això no impliqui vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres. Per poder complir aquest objectiu, s’han d’enviar escrits de recomanació en aquest sentit.*

Òrgan responsable:

* Responsables d’igualtat

Indicadors:

* Percentatge d’òrgans col·legiats de cada conselleria que compleixen el percentatge recomanat d’homes i dones

Valor dels indicadors:

* Percentatge d’homes i dones nomenats i designats pels òrgans col·legiats

Amb caràcter previ, s’ha de fer constar que les dades (que s’han recaptat mitjançant les persones representants d’igualtat) no distingeixen si es tracta de membres designats (on sí que es pot tenir cura de mantenir una representació equilibrada de gènere) o membres nats (per raó del càrrec que tenen). Aquesta darrera dada, realment, no hi hauria d’intervenir, per fer el còmput, però atès que no disposam de les dades desglossades, no es pot donar d’una altra manera.

- *Vicepresidència i Conselleria de Presidència*: No aporta dades.

- *Conselleria d’Administracions Públiques*:

Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis: total percentatges 56,60% homes i 43,39% dones.

Direcció General d'Interior, Emergències i Justícia: total percentatges: 84,41% homes i 15.58% dones.

- *Conselleria d’Agricultura, Medi Ambient i Territori*: 56%. D’un total de 25 òrgans 14 compleixen la paritat.

- *Conselleria d’Educació, Cultura i Universitats*: 58,62%. D’un total de 30 òrgans, d’1 no hi ha dades (depèn de cada centre educatiu) i 17 compleixen amb la paritat.

- *Conselleria de Salut*: representació equilibrada. 2 òrgans col·legiats.

- *Ib-Salut*: No aporta dades.

- *Fogaiba*: Consell d'Administració del FOGAIBA: dels membres funcionaris, 3 dones i un home com a vocals titulars, 1 dona i 1 home com a vocals suplents

- *Ports*: L’únic òrgan amb personal funcionari només té un home com a representant.

- *SOIB*: No aporta dades.

- *Consell Consultiu*: No aporta dades.

- *Turisme i Esports*: 2013: homes 81,55% i dones 18,45%. 2014: homes 72,90% i dones 27,10%.

- *Conselleria d’Hisenda i Pressuposts*: 83%. D’un total de 6 òrgans en els quals els membres estan identificats, 5 compleixen amb la paritat. No obstant això, hi ha 2 òrgans més que no s'han inclòs al còmput perquè no és possible conèixer amb antelació el sexe de tots els membres, sinó que depèn de cada vegada que celebra una sessió (p.ex. Mesa Central de Contractació, el representant de la Intervenció General pot ser un diferent cada vegada que es convoca).

- *ATIB*: 50%. D’un total de 2 òrgans col·legiats, només compleix amb la paritat un d'ells. No obstant això, l’ATIB indica que s'ha de tenir en compte que aquest fet és conseqüència indirecta dels nomenaments per ocupar els llocs d’alt càrrec que, d’acord amb la Llei 3/2008 de creació de l'ATIB, han de formar part del Consell General de l'ATIB.

- *EBAP*: Percentatge total: 45,16% homes i 54,83% dones.

- *Família i Serveis Socials*: No s’ha pogut comprovar, per manca d'informació centralitzada sobre els òrgans col·legiats i la composició.

- *Economia i Competitivitat*: Percentatge total: 39,07% dones, 60,93% homes.

- *Ibestat*: Percentatge total: 45,33% dones, 54,67% homes.

- *Ibdona*: 1 òrgan amb 82% de dones i 18% d’homes.

*Actuació 1.5.2.* *En la composició dels tribunals i els òrgans de selecció de personal, com també en les comissions de valoració, amb incidència especial en els càrrecs més representatius (Presidència i Secretaria), es procurarà respectar el principi de presència equilibrada de dones i homes, sempre que això no impliqui vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres. En aquest sentit, en els col·lectius en què, tradicionalment, hi hagi una infrarepresentació de la dona, s’ha de procurar, de manera especial, que s’incrementi el nombre de dones, llevat que per raons fonamentades i objectives, degudament motivades, no es pugui fer efectiva la mesura. A aquest efecte, s’ha de desagregar la informació sobre el sexe dels membres dels tribunals i de les comissions de valoració.*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicadors:

* Percentatge d’homes i de dones nomenats en tribunals i comissions de valoració, amb indicació de si en són vocals o n’ocupen la presidència o la secretaria.
* Variació en els percentatges de cada gènere en els col·lectius amb infrarepresentació d’un d’aquests

Valor dels indicadors: en les 13 comissions tècniques de valoració:

Presidència: 38,46% dones; 61,54% homes

Secretaria: 38,46% dones; 61,54 % homes

Vocals: 43,59% dones; 56,41 homes

Total: 40,17% dones; 59,83% homes

No s’ha considerat la infrarepresentació en els col·lectius

*Actuació 1.5.3.* *Posat cas que hi hagi una infrarepresentació de dones en un cos, escala, especialitat o categoria, s’ha d’establir en la convocatòria de provisió, d’accés o de promoció interna, que, si hi ha una puntuació final igual entre dos candidats o més, s’ha de seleccionar la dona, llevat que concorrin en l’altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s’apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l’accés al treball, una vegada considerades objectivament totes les circumstàncies concurrents en els candidats d’ambdós sexes amb l’informe previ de l’Institut Balear de la Dona. En cas que siguin dues o més dones, s’ha d’atendre la resta de criteris que preveu la normativa d’aplicació (també en l’eix 3 d’accés i promoció). Igualment, s’ha d’aplicar aquesta mesura en les comissions de serveis.*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicador:

* Nombre de desempats que s’han dut a terme (concretant el tipus de lloc de feina desempatat)

Valor de l’ indicador:

No s’ha aplicat, atès que no s’ha detectat una infrarepresentació de les dones.

*Actuació 1.5.4.* *Revisar els mòduls de selecció i provisió de l’aplicació de Recursos Humans per poder explotar estadísticament les dades (distribució home/dona en cada cos, escala, especialitat, grup funcionarial, nivell de complement de destinació o específic, categoria professional, etc.), i poder donar-les als òrgans competents, d’acord amb les mesures proposades en el Pla per a la representació equilibrada d’homes i dones.(vegeu mesura 1.3.4 d’aquest eix)*

 *Vegeu mesura 1.3.4 d’aquest eix*

*Actuació 1.5.5.* *En els cursos que tinguin per objecte reforçar les habilitats directives, s’ha de reservar inicialment a les dones, com a mínim, un 50 % de les places ofertes, per tal de potenciar-ne l’accés a llocs de més responsabilitat. (també en l’eix 3 d’accés i promoció: mesura 3.2.3.)*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicadors:

* Nombre de cursos d’habilitats directives en els quals s’ha fet una reserva del 50% per les dones
* Percentatge de dones que participen a cursos d’habilitats directives
* Modalitat formativa dels cursos d’Habilitats directives

Valor dels indicadors:

S’han fet 4 cursos, però sense reserva específica, si bé s’ha realitzat ofici a l’EBAP sol·licitant la modificació dels criteris d’admissió als cursos d’aquesta àrea.

Els cursos realitzats durant l’any 2014 han estat els següents:

- Millora de la comunicació interna

- Planificació estratègica i gestió per objectius

- Gestió de persones per competències

- Desenvolupament i entrenament de les competències de direcció de persones

55,74% de percentatge de dones participants.

Modalitat presencial

*Actuació 1.5.6. Fomentar la participació igualitària d’homes i de dones als òrgans de representació del personal (Junta de Personal, meses, comissió paritària d’interpretació del conveni, comitès d’empresa, etc.). Per poder complir aquest objectiu, s’han d’enviar escrits de recomanació en aquest sentit a totes les organitzacions sindicals amb representació a la CAIB (de l’àmbit d’aplicació d’aquest Pla).*

Òrgan responsable:

* Organitzacions sindicals
* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis i responsables d’igualtat

Indicadors:

* Percentatge de dones i homes en els òrgans de representació del personal
* Nombre d’escrits enviats recomanant paritat en els nomenaments

Valor dels indicadors:

No hi ha hagut canvis en la composició dels òrgans de representació de personal. S’hi adjunta el document en el qual ja es va fer constar per a l’informe intermedi el nombre total de membres, el nombre de dones, el d’homes i el percentatge de representació de cada sindicat en els òrgans de representació de personal següents: Junta de Personal Serveis Generals; Comitè d'Empresa Conselleria d'Educació, Cultura i Universitats; Comitè d'Empresa Conselleries Agrupades; Comitè d'Empresa SOIB (informació proporcionada directament pel Servei de Règim Jurídic).

**Objectiu 1.6.** Contribuir a l’augment de la presència de dones en llocs de responsabilitat.

*Actuació 1.6.1. Permetre al personal empleat públic acudir a activitats formatives durant els permisos de maternitat i paternitat, o durant les excedències per motius de cura de familiars. (vegeu en eix de formació: mesura 5.1.5)*

 *Vegeu en eix de formació: mesura 5.1.5*

*Actuació 1.6.2.* *Donar un dret preferent en l’adjudicació de places per participar en els cursos formatius organitzats per l’Administració pública relacionats amb les funcions o les tasques del seu lloc de feina, al personal empleat públic que en els darrers dotze mesos s’hagi incorporat al servei actiu procedent d’un permís de maternitat o de paternitat o hagi reingressat des de la situació d’excedència per raó de cura de familiars, i durant aquest termini. Aquesta preferència únicament s’atorgarà en el supòsit que no hagi exercit el dret que es preveu en l’apartat anterior (vegeu en eix de formació: mesura 5.1.6).*

 *Vegeu en eix de formació: mesura 5.1.6*

*Actuació 1.6.3.* *Organitzar la formació de l’EBAP de manera que pugui estar a l’abast de tot el personal sense que la impossibilitat de conciliar la vida laboral i la familiar impedeixi la carrera de les persones que tenen persones a càrrec. (vegeu mesures de l’objectiu 1 de l’eix de formació: 5.1.).*

*Actuació 1.6.4. Per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i evitar que la cura de persones impedeixi, a les dones sobretot, la promoció professional, en les bases dels concursos per proveir llocs de feina i en la fase de concurs en l’accés (o promoció interna) quan sigui concurs oposició, s’ha d’indicar que es computarà, a l’efecte de valorar el treball desenvolupat i els mèrits corresponents, el temps que les persones candidates hagin estat en les situacions d’excedències, reduccions de jornada, permisos o altres beneficis relacionats amb la maternitat o paternitat i per raó de guarda legal o cura de familiars. Això s’ha de fer també per determinar la persona adjudicatària d’una comissió de serveis (vegeu acció 3.2.1 de l’eix d’accés i promoció).*

 *Vegeu acció 3.2.1 de l’eix d’accés i promoció*

**Objectiu 1.7.** Adaptar l’Administració al principi d’igualtat d’oportunitats i incorporar l’avaluació de l’impacte de gènere en el desplegament de les seves competències per garantir la integració del principi d’igualtat de dones i homes, particularment entre empleades i empleats públics de l’àmbit d’aplicació d’aquest Pla.

*Actuació 1.7.1.* *Sens perjudici de l’obligació d’adjuntar un informe d’impacte de gènere en els projectes de llei i normes reglamentàries en general, els projectes de llei o reglamentaris relatius al personal han d’adjuntar un informe d’impacte de gènere, que ha d’avaluar l’impacte potencial de la proposta en la situació de les empleades i empleats públics, com a col·lectiu, amb l’objectiu global d’eliminar les desigualtats entre dones i homes, promoure’n la igualtat i incloure mesures adreçades a neutralitzar-ne el possible impacte negatiu, i també reduir o eliminar les desigualtats detectades i promoure la igualtat de sexes.*

Òrgan responsable:

* IBDONA

Indicadors:

* Nombre d’informes d’impacte de gènere realitzats en normativa de personal
* Grau d’incorporació de mesures d’acció positiva en les normes de personal
* Grau d’incorporació en els texts normatius de l’ús no sexista del llenguatge

Valor dels indicadors:

10 (amb la norma publicada al BOIB).

70%. Dels 10 publicats, 7 tenen recomanacions de mesures d’acció positiva. Només s’ha incorporat 1 mesura, d’un informe que contenia 2 recomanacions.

90%. Dels 10 publicats, 9 tenen recomanacions d’ús del llenguatge.

**EIX 2. DISCRIMINACIÓ, ASSETJAMENT I LLENGUATGE IGUALITARI**

**2A. IMATGE, COMUNICACIÓ I LLENGUATGE**

**2B. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

**Objectiu 2A. IMATGE, COMUNICACIÓ I LLENGUATGE**

**2A1.**Tenir cura especialment de la imatge pública dels grups en què hi ha estereotips de gènere, per afavorir el canvi d’imatge en la ciutadania

*Actuació 2A.1.1. Potenciar la imatge de la participació social de les dones empleades públiques de l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, amb l’objectiu d’eradicar estereotips sobre la seva presència i actuació.*

*Actuació 2A.1.2. Tenir cura especialment de la imatge pública dels grups en què la dona està infrarepresentada, i afavorir el canvi d’imatge en la ciutadania.*

*Actuació 2A.1.3.* *Garantir un tractament igualitari en el contingut i les imatges que s'utilitzin per dur a terme les polítiques de personal (accés, provisió, formació, borsins, etc.).*

*Actuació 2A.1.4. Establir mecanismes que garanteixin una imatge corporativa no sexista en la publicitat, en les publicacions corporatives i en els portals d'internet de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears relatius a les polítiques de personal (accés, provisió, formació, borsins, etc.).*

Òrgan responsable:

* IBDONA
* Secretaria de la Comunicació (Presidència) i gabinets de premsa
* DGIDT (i responsables de microllocs)
* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
* Responsables d’igualtat

Indicadors:

* Percentatge d’organismes que han revisat les pàgines web (pública i intranet) per corregir l’ús sexista de la comunicació
* Relació de recomanacions fetes per fomentar una imatge corporativa no sexista en la publicitat i publicacions de polítiques de persona

Valor dels indicadors:

Partint de la feina col·laborativa detallada a l’informe intermedi amb la implicació de tan àmplia varietat d’òrgans responsables i tenint en compte, com ja es va reflectir, la complexitat d’aquestes actuacions relatives a la imatge no sexista i el lligam absolut que tenen amb l’ús d’un llenguatge no sexista, objecte de l’objectiu següent, la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis ha tractat aquest àmbit d’una manera global decidint l’elaboració d’una Instrucció conjunta entre la mateixa Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis, el Gabinet de la Presidència, de la Secretaria General de la Vicepresidència i Conselleria de Presidència i l’Institut Balear de la Dona per a establir les pautes i les recomanacions per a una comunicació (imatge i llenguatge) no sexista en l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, la qual serà aprovada pròximament.

**Objectiu 2A.2.** Sensibilitzar el personal al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de la importància de l’ús d’un llenguatge igualitari i garantir la visibilitat de les dones i la no-discriminació mitjançant l’ús adient d’aquest llenguatge.

*Actuació 2A.2.1. Supervisar l’ús del llenguatge no sexista ni androcèntric en les publicacions corporatives i els portals d'Internet de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, publicats després de l’entrada en vigor del Pla, especialment quant a les publicacions i pàgines web relatives al personal.*

*Actuació 2A.2.2.* *Posar en marxa els mitjans necessaris perquè qualsevol norma, escrit administratiu, formulari o web institucional, relatius al personal, respecti en la redacció les normes sobre la utilització d'un llenguatge no sexista, i evitar en les expressions públiques un llenguatge que suposi menyscabament o menysvaloració per a qualsevol grup o persona per raó de sexe.*

Òrgan responsable:

* Departament d’Assessorament Lingüístic
* Responsables d’igualtat
* IBDONA
* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

* Elaboració de circular, instrucció o recomanacions per recordar que s’ha d’emprar un llenguatge no sexista
* Mostreig de publicacions corporatives per determinar-ne el percentatge que s’ha redactat amb llenguatge sexista i no sexista

Valor dels indicadors:

Mateix valor d’indicador que a l’actuació 2A.2.1.

En tot cas, i tenint en compte que el segon indicador ja ha quedat subordinat a l’aprovació de la Instrucció conjunta esmentada, alguns responsables d’igualtat han realitzat el mostreig esmentat amb els següents resultats:

- *Vicepresidència i Conselleria de Presidència*: no han aportat dades.

-*Conselleria d’Administracions Públiques*: no han aportat dades.

- *Conselleria d’Agricultura, Medi Ambient i Territori*: 10% de 13 textos.

- *Conselleria d’Educació, Cultura i Universitats*: Adjunta informe amb la conclusió següent: “El 14,3 % dels documents publicats en el BOIB per la Conselleria d’Educació, Cultura i Universitats corresponents a la mostra del darrer trimestre de l’any 2013 i el 18,9 % dels corresponents a la del 2014 presenten algun tret que no s’ajusta als criteris, exposats més amunt, que s’han aplicat per avaluar l’absència de sexisme en el llenguatge. Això vol dir que més del 80 % dels documents analitzats en els dos períodes estudiats s’ajusten a aquests criteris i, per tant, no presenten traces de llenguatge sexista”.

- *Conselleria de Salut*: Els serveis de la Conselleria de Salut tenen coneixement de que tota la informació corporativa que es tengui que publicar a la web ha de passar prèviament pel servei de correcció lingüística.

- *Ib-Salut*: no han aportat dades.

- *SOIB*: no han aportat dades.

- *Consell Consultiu*: no han aportat dades.

- *Turisme i Esports*: En aquests moments no es pot donar resposta a aquesta fitxa, atès que la persona responsable es troba en situació d’IT. Tan aviat com sigui possible, la enviarem emplenada.

- *Conselleria d’Hisenda i Pressuposts*: 60%. A la redacció dels continguts tant de la web corporativa com de les publicacions es té en compte el llenguatge no sexista. No obstant això, encara es poden trobar exemples de terminologia inadequada.

- *ATIB*: 100%. A la redacció dels continguts tant de la web corporativa com de les publicacions es té en compte el llenguatge no sexista. No obstant això, encara es poden trobar exemples de terminologia inadequada.

- *EBAP*: no han aportat dades.

- *Família i Serveis Socials*: D’un total de 8 publicacions es comprova que totes usen llenguatge no sexista, lo que suposa un 100%.

- *Economia i Competitivitat*: Tots els decrets publicats al BOIB passen per l'assessorament lingüístic i, en relació a la pàgina web s'usa el llenguatge igualitari.

- *Ibestat*: Segons la informació facilitada, a l’elaboració de les estadístiques s'acompleix el que disposa la normativa vigent.

- *Ibdona*: 100% de les publicacions supervisades són correctes.

*Actuació 2A.2.3.* *Revisar l’ús del llenguatge no sexista de llistats, resolucions i documents de sortida generats per Recursos Humans.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

* Mostreig de llistes, resolucions, impresos, formularis, comunicacions, etc. per determinar-ne el percentatge que s’han redactat amb llenguatge no sexista

Valor de l’indicador:

Indicador condicionat a l’aprovació de la Instrucció conjunta esmentada en matèria de comunicació no sexista. En tot cas, el Servei de Coordinació i Modernització ha seleccionat 15 documents a l’atzar i un 93% dels escrits generats per RRHH compleix el criteri.

*Actuació 2A.2.4.* *Adequar els impresos, els formularis i les comunicacions que s’adrecin al personal, quant a la utilització de llenguatge no sexista.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Nombre d'impresos modificats, formularis i comunicacions adreçats al personal que s'han adequat amb llenguatge no sexista

Valor de l’indicador:

No s’han afegit nous documents. A data de l’informe intermedi es va fer la revisió dels 42 models de sol·licituds allotjats a l’inventari de procediments de funció pública.

*Actuació 2A.2.5.* *Adequar els impresos, els formularis i les comunicacions que s’adrecin a les persones que han d’accedir a un procés de selecció, per prendre part en un borsí, en un curs de formació i en general per a qualsevol relació amb l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o els seus organismes i ens, quant a la utilització de llenguatge no sexista.*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicador:

* Percentatge d’impresos modificats, formularis i comunicacions adreçats a les persones que han d’accedir a procés de selecció, borsí o curs de formació que s’han adequat amb llenguatge no sexista

Valor de l’indicador:

80%.

*Actuació 2A.2.6.* *Elaborar i difondre, mitjançant la intranet o correus electrònics massius, materials específics per a cada departament perquè utilitzin un llenguatge no sexista ni androcèntric en la seva feina a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.*

Òrgan responsable:

* Departament d’Assessorament Lingüístic

Indicadors:

* Nombre de materials elaborats i difosos per fomentar ús de llenguatge no sexista ni androcèntric

Valor de l’indicador:

Departament d’Assessorament Lingüístic: Aquesta activitat estava subordinada a la publicació de la Guia per a l’ús d’un llenguatge no sexista, que ja està elaborada però que està pendent de publicació.

*Actuació 2A.2.7.* *Impartir formació o fer recomanacions escrites al personal del Departament d’Assessorament Lingüístic.*

Òrgan responsable:

* Departament d’Assessorament Lingüístic

Indicadors:

* Relació de material específic creat per impartir formació
* Nombre de cursos realitzats de llenguatge igualitari

Valor dels indicadors:

Aquesta activitat s’ha substituït per l’elaboració de la Guia per a l’ús d’un llenguatge no sexista, que ja està elaborada però que està pendent de publicació.

*Actuació 2A.2.8.* *Difondre recomanacions i dur a terme accions de sensibilització sobre la importància de l’ús d’un llenguatge no sexista.*

Òrgan responsable:

* Departament d’Assessorament Lingüístic

Indicador:

* Accions de sensibilització sobre el llenguatge no sexista

Valor de l’indicador:

El curs El llenguatge igualitari en els documents de l’Administració es va incloure en l'àrea de cursos en matèria d’igualtat de gènere i de prevenció de la violència de gènere (àrea de gestió de l’organització) de l’EBAP. És un curs en línia que té l’objectiu aconseguir que les persones que el fan aconsegueixin emprar el llenguatge no sexista de manera adequada en els documents de l’Administració. S’adreça especialment al personal de l’IBD, al de premsa i als responsables d’igualtat de totes les conselleries. L’any 2014 hi va haver dues edicions del curs i durant 2015 se’n faran dues més.

*Actuació 2A.2.9.* *Revisar el manual d’estil d’acord amb la perspectiva de l’ús del llenguatge no sexista o fer, en la secció específicament dedicada a la promoció de la igualtat en la Intranet, un enllaç a guies existents en la matèria.*

Òrgan responsable:

* Departament d’Assessorament Lingüístic

Indicador:

* Revisió del manual d’estil
* Enllaços a guies existents per comprovar llenguatge no sexista

Valor dels indicadors:

La revisió del Llibre d’estil s’hauria de fer després d’haver avançat en les altres activitats previstes per promoure l’ús del llenguatge igualitari, perquè l’elaboració de criteris i models de documents permetria que després es puguin incloure els materials que hagin estat més adequats en l’apartat que el Llibre d'estil dedica al llenguatge igualitari.

Aquesta activitat també s’ha subordinat a la publicació de la Guia de llenguatge no sexista, que ja està elaborada però que està pendent de publicació.

*Actuació 2A.2.10.* *Revisar la denominació dels llocs de feina per evitar un ús sexista del llenguatge i adaptar les relacions de llocs de feina. Cal incloure-hi les dues fórmules (masculina i femenina) o la neutra i possibilitar que en els documents administratius s'utilitzi la que correspongui al sexe de la persona que l'ocupa. (vegeu l’eix d’accés i provisió: mesura 3.1.1).*

 *Vegeu l’eix d’accés i provisió: mesura 3.1.1*

*Actuació 2A.2.11.* *En les ofertes al SOIB per contractar personal laboral, en les convocatòries de selecció de personal o de promoció interna i en les convocatòries de provisió s'ha d'indicar de manera expressa que l'oferta va adreçada a ambdós sexes i s'ha d’utilitzar un llenguatge genèric o neutre i no sexista. (vegeu l’eix d’accés i provisió: mesura 3.1.2).*

*Actuació 2A.2.12.* *Eliminar dels impresos de sol·licitud i de les entrevistes de selecció qualsevol pregunta de contingut sexista o sobre la vida privada de les persones candidates, i fer únicament preguntes relacionades amb les habilitats per al lloc de feina que s’ofereix. (vegeu eix d’accés i provisió: mesura 3.1.3)*

 *Vegeu eix d’accés i provisió: mesura 3.1.3*

**Objectiu 2B. ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE**

**2B1.** Dur a terme una protecció efectiva davant l’assetjament sexual i l’assetjament per raó de gènere.

*Actuació 2B.1.1.* *L’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i els seus ens i organismes autònoms han d’adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d’assetjament sexual i d’assetjament per raó de sexe. En aquest sentit, tenen la consideració de conductes que afecten la salut laboral, per la qual cosa el tractament i la prevenció de l’assetjament s’han d’abordar des d’aquesta perspectiva, sens perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que se’n derivin.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

* Nombre d’accions realitzades per prevenir assetjament sexual i per raó de sexe
* Elaboració d’un protocol per tractar i prevenir l’assetjament sexual i per raó de sexe

Valor dels indicadors:

A punt d’aprovació el Protocol, ja té el vistiplau de la Comissió Tècnica per al Seguiment del Pla d’Igualtat.

*Actuació 2B.1.2.* *S’han d’establir mesures com ara l’elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques (en matèria d’igualtat) i la realització de campanyes informatives o accions de formació.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
* IBDONA

Indicadors:

* Elaboració d’un codi de bones pràctiques en matèria d’igualtat
* Difusió del codi de bones pràctiques en matèria d’igualtat

Valor de l’indicador:

L’Ibdona informa que ja disposa d’un material i de recomanacions generals sobre aquest tema. La difusió es fa a través de la web de l’Ibdona amb la col·laboració de l’àrea de Funció Pública.

http://www.caib.es/sacmicrofront/index.do?lang=ca&mkey=M205

*Actuació 2B.1.3. Tant en l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears com en cadascun dels organismes autònoms o ens que es troben en l’àmbit d’aplicació d’aquest Pla, s’han d’arbitrar els protocols corresponents d’actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant situacions d’assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l’impuls de les mesures cautelars.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Aprovació del Protocol per tractar i prevenir l'’assetjament sexual i per raó de sexe

Valor de l’indicador:

A punt d’aprovació, ja té el vistiplau de la Comissió Tècnica per al Seguiment del Pla d’Igualtat.

*Actuació 2B.1.4.* *Una vegada que l’Administració o l’ens hagi aprovat el protocol, se n’ha de fer la màxima difusió entre el personal al qual afecta.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

* Nombre de difusions fetes del Protocol per tractar i prevenir l’assetjament sexual i per raó de sexe

Valor de l’indicador:

A desenvolupar una vegada aprovat el Protocol.

*Actuació 2B.1.5.* *En els cursos selectius i en el material de benvinguda, quan n’hi hagi, s'ha d'incloure un mòdul en matèria d'igualtat entre dones i homes i sobre violència de gènere, en què s’informi del Pla d’Igualtat, de la secció de la pàgina web creada i del protocol per prevenir l’assetjament sexual i per raó de sexe. (vegeu l’eix cultura organitzativa; mesura 1.2.5).*

 *Vegeu l’eix cultura organitzativa; mesura 1.2.5*

**EIX 3. ACCÉS I PROMOCIÓ**

**Objectiu 3.1.** Garantir la visibilitat de les dones i la no-discriminació en l’accés a l’ocupació pública, en la provisió i en la promoció.

*Actuació 3.1.1. Revisar la denominació dels llocs de feina per evitar un ús sexista del llenguatge i adaptar les relacions de llocs de feina. Cal incloure-hi les dues fórmules (masculina i femenina) o la neutra i fer possible que en els documents administratius s'utilitzi la que correspongui al sexe de la persona que l'ocupa. (també en l’eix 2A: mesura 2A.2.10)*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Relació d’RLT revisades

Valor de l’indicador:

Indicador finalitzat a termini de l’informe intermedi: 100 % revisades i correctes.

*Actuació 3.1.2. En les ofertes al SOIB per contractar personal laboral, en les convocatòries de selecció de personal o de promoció interna i en les convocatòries de provisió s'ha d'indicar de manera expressa que l'oferta va adreçada a ambdós sexes i s'ha d’utilitzar un llenguatge genèric o neutre i no sexista.(també en l’eix 2A: mesura 2A.2.11)*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
* EBAP

Indicador:

* Percentatge de convocatòries de provisió o selecció personal adaptades a ús no sexista de llenguatge

Valor de l’indicador:

El Servei de Gestió de Personal Laboral comunica que totes les convocatòries han estat revisades i són correctes.

L’EBAP informa: 13 convocatòries de borses de personal funcionari interí, a les quals no s'indica de manera expressa que l'oferta es dirigeix a ambdós sexes, perquè s'utilitzen les formes neutres (p.e.: les persones interessades, persones admeses, etc.)

*Actuació 3.1.3.* *Eliminar dels impresos de sol·licitud i de les entrevistes de selecció qualsevol pregunta de contingut sexista o sobre la vida privada de les persones candidates, i fer únicament preguntes relacionades amb les habilitats per al lloc de feina que s’ofereix. (també en l’eix 2A: mesura 2A.2.12)*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
* EBAP

Indicador:

* Percentatge d’impresos que no contenen preguntes sexistes o sobre la vida privada

Valor de l’indicador:

Indicador finalitzat a termini de l’informe intermedi: 100% revisat pel Servei de Personal laboral i per l’EBAP i són correctes.

*Actuació 3.1.4.* *Informar i sensibilitzar, fent-ne esment en les instruccions que se’ls faciliten, els tribunals, els òrgans de selecció i les comissions de valoració sobre la necessitat de dur a terme la selecció i la valoració tot complint principi d’igualtat. (vegeu eix de cultura organitzativa: mesura 1.1.2)*

 *Vegeu eix de cultura organitzativa: mesura 1.1.2*

**Objectiu 3.2.** Evitar, en la mesura que sigui possible, que les responsabilitats familiars, que recauen més habitualment en les dones, suposin un obstacle per poder promocionar en l’Administració autonòmica.

*Actuació 3.2.1.* *Per tal de facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i evitar que la cura de persones impedeixi, a les dones sobretot, la promoció professional, en les bases dels concursos per a la provisió de llocs de feina i en l’accés (o promoció interna) per concurs oposició, en la fase de concurs, s’ha d’indicar que es computarà, a l’efecte de valorar el treball desenvolupat i els mèrits corresponents, el temps que les persones candidates hagin estat en les situacions d’excedències, reduccions de jornada, permisos o altres beneficis relacionats amb la maternitat o paternitat i per raó de guarda legal o cura de familiars. Això s’ha de fer també per determinar la persona adjudicatària d’una comissió de serveis. (també en l’eix de cultura organitzativa: mesura 1.6.4)*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
* EBAP

Indicadors:

* Percentatge de convocatòries efectuades i revisades per computar com a mèrit el temps que s’hagi estat amb reducció de jornada i altres situacions relacionats amb guàrdia legal o cura de familiars
* Modificacions realitzades per adaptar la instrucció per poder computar com a mèrit el temps que s’hagi estat amb reducció de jornada i altres situacions relacionats amb guarda legal o cura de familiars

Valor dels indicadors:

La diferència respecte a l’informe intermedi és que els certificats ja computen com a serveis prestats el temps que s’ha estat amb reducció de jornada i altres situacions relacionades amb guarda legal o cura de familiars.

Durant l’any 2014 no hi ha hagut cap concurs ni cap convocatòria de promoció interna

*Actuació 3.2.2.* *Dur a terme la formació de l’EBAP de la manera més adient per compatibilitzar la vida laboral, personal i familiar (vegeu les mesures de l’objectiu 1 de l’eix de formació).*

 *Vegeu les mesures de l’objectiu 1 de l’eix de formació*

*Actuació 3.2.3.* *En els cursos que tinguin per objecte reforçar les habilitats directives s’ha de reservar inicialment a les dones, com a mínim, un 50 % de les places que s’ofereixen, per tal de potenciar-ne l’accés a llocs de més responsabilitat. Aquests cursos s’han de fer obligatòriament de manera que les dones amb persones a càrrec seu puguin conciliar-los amb la seva vida familiar i personal (vegeu l’eix de cultura organitzativa: mesura 1.5.5).*

**Objectiu 3.3.** Incorporar l’avaluació de l’impacte de gènere per garantir la integració del principi d’igualtat de dones i homes en els procediments d’accés, promoció interna i provisió.

*Actuació 3.3.1.* *En cas que hi hagi una infrarepresentació de dones en un cos, escala o especialitat o categoria, s’ha d’establir en la convocatòria de provisió, d’accés o de promoció interna, que, si hi ha una puntuació final igual entre dos candidats o més, s’ha de seleccionar la dona, llevat que concorrin en l’altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s’apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l’accés al treball, una vegada considerades objectivament totes les circumstàncies concurrents en els candidats d’ambdós sexes amb l’informe previ de l’Institut Balear de la Dona. En el cas que siguin dues o més dones, s’ha d’atendre la resta de criteris que preveu la normativa d’aplicació. Igualment, s’ha d’aplicar aquesta mesura a les comissions de serveis.(vegeu l’eix de cultura organitzativa: mesura 1.5.3).*

*Actuació 3.3.2. En les resolucions que facin pública la relació definitiva d'aspirants que han superat un procés selectiu, o de concursants que han estat adjudicataris d’un lloc en un procediment de provisió, s’hi ha d’adjuntar una anàlisi interna d'impacte de gènere que inclogui, almenys, una relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, entre els i les aspirants admesos en el procés, i aprovats i aprovades en cadascuna de les proves fetes, o dels concursants sol·licitants d’un lloc de feina i adjudicataris finals. Aquest estudi s'ha d’enviar a la direcció general competent en matèria de funció pública, i no és necessari que es publiqui en el* Butlletí Oficial de les Illes Balears *juntament amb la resolució en els casos de concurs de trasllats que incloguin més de trenta llocs de feina.*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicadors: anàlisis internes d’impacte de gènere fetes amb aquestes dades mínimes:

* Relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, les persones aspirants admeses en el procés
* Relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, entre les persones aprovades en cadascuna de les proves realitzades
* Relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, entre els concursants sol·licitants d'un lloc de feina
* Relació numèrica i percentual, distribuïda per sexe, entre els adjudicataris finals d'un lloc de feina

Valor dels indicadors:

En la Resolució d’adjudicació de llocs de treball del concurs convocat per a la seva provisió (publicada al BOIB núm. 19, de 6 de febrer de 2014) no es va adjuntar una anàlisi interna.

S’ha dut a terme la relació numèrica desagregada per sexes de les persones adjudicatàries finals. De 490 llocs adjudicats, 222 s’han adjudicat a homes i 370 a dones.

**Objectiu 3.4.** Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida, l’elaboració i la difusió de la informació, per fer visibles les diferències entre dones i homes en l’àmbit d’aquest eix.

*Actuació 3.4.1. La informació que es reculli de cada persona aspirant o concursant ha d’incloure la variable “sexe”, per poder explotar estadísticament aquesta dada de forma desagregada. Si s’escau, en l’imprès s’ha d’introduir una casella relativa al sexe i una explicació en el peu amb la indicació que se sol·licita aquesta informació per recollir dades per a un estudi posterior de la variable “sexe”. Igualment, s’ha de desagregar la informació sobre el sexe dels membres dels tribunals i de les comissions de valoració. (vegeu l’eix cultura organitzativa: mesura 1.3.3 i indirectament mesures 3.6.1 i 1.5.2)*

*Actuació 3.4.2.* *En general, revisar els mòduls de selecció i provisió de l’aplicació de Recursos Humans per poder explotar estadísticament les dades (distribució home/dona en cada cos, escala, especialitat, grup funcionarial, nivell de complement de destinació o específic, categoria professional, etc.), i poder donar-les als òrgans competents d’acord amb les mesures proposades al Pla per a una representació equilibrada d’homes i dones. (vegeu l’eix cultura organitzativa: mesura 1.3.4).*

**Objectiu 3.5.** Corregir la segregació horitzontal existent a mitjà termini

*Actuació 3.5.1.* *En general, revisar els mòduls de selecció i provisió de l’aplicació de Recursos Humans per poder explotar estadísticament les dades (distribució home/dona en cada cos, escala, especialitat, grup funcionarial, nivell de complement de destinació o específic, categoria professional, etc.), i poder donar-les als òrgans competents d’acord amb les mesures proposades perquè els òrgans competents en matèria de funció pública puguin disposar d’estadístiques adequades i actualitzades per calcular on hi ha infrarepresentació. (vegeu l’eix cultura organitzativa: mesura 1.3.4)*

*Actuació 3.5.2.* *Posat cas que hi hagi una infrarepresentació de dones en un cos, escala o especialitat o categoria, s’ha d’establir en la convocatòria de provisió o d’accés o de promoció interna, que, si hi ha una puntuació final igual entre dos candidats o més, s’ha de seleccionar la dona, llevat que concorrin en l’altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s’apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l’accés al treball, una vegada considerades objectivament totes les circumstàncies concurrents en els candidats d’ambdós sexes amb l’informe previ de l’Institut Balear de la Dona. Cas que siguin dues o més dones, s’ha d’atendre la resta de criteris que preveu la normativa d’aplicació. (vegeu l’eix de cultura organitzativa: mesura 1.5.3).*

**Objectiu 3.6.** Fomentar el coneixement de la normativa sobre igualtat d’oportunitats i, en concret, del Pla d’Igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, amb la finalitat de fer efectives les disposicions que preveu i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l’actuació administrativa, amb inclusió de l’ús no sexista del llenguatge administratiu.

*Actuació 3.6.1.* *Els temaris dels processos selectius (accés, promoció interna, borsins, etc.) han d'incloure matèries d'igualtat de dones i homes i sobre violència de gènere i la seva aplicació a l’activitat administrativa. (vegeu l’eix de cultura organitzativa: mesura 1.2.4.).*

*Actuació 3.6.2.* *En els cursos selectius i en el material de benvinguda, si s’escau, s'ha d'incloure un mòdul en matèria d'igualtat entre dones i homes, en què s’informi del Pla d’Igualtat, de la secció de la pàgina web creada. (vegeu l’eix cultura organitzativa: mesura 1.2.5).*

*Actuació 3.6.3.* *Els cursos de formació en matèria d'igualtat entre dones i homes i sobre violència de gènere s'han d'incloure en la convocatòria corresponent com a mèrit que s’ha de valorar per a tots els llocs de feina, amb el barem que determini la convocatòria, tant en les convocatòries de provisió com en la fase de concurs dels concursos-oposicions, com en la formació de borsins d’interins o per a la selecció de personal laboral temporal. (vegeu l’eix cultura organitzativa: mesura 1.2.6).*

**Eix 4. DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES**

**Objectiu 4.1.** Visibilitzar les diferències entre els sexes i analitzar-ne les causes, per corregir-les en el futur.

*Actuació 4.1.1.* *Elaborar un estudi sobre els complements específics i els nivells de complement de destinació assignats als diversos cossos, escales, especialitats i categories professionals des de la perspectiva de gènere a l’efecte d’investigar les possibles causes de les diferències retributives entre el col·lectiu de dones i d’homes que s’han detectat en el diagnòstic i anàlisi de les normes que d’alguna manera puguin afectar les retribucions.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Elaboració estudi complements específics i de destinació per veure diferències retributives

Valor de l’indicador:

De l’estudi realitzat per comparar els complements dels cossos facultatius superior i tècnic per escales i especialitats a petició de la Comissió Tècnica, es conclou que no es produeixen diferències retributives entre el col·lectiu d'homes i dones.

**EIX 5. FORMACIÓ**

**Objectiu 5.1.** Promoure que la formació de l’EBAP pugui estar a l’abast de tot el personal sense que la impossibilitat de conciliar la vida laboral i la familiar impedeixi la carrera de les dones, sobretot de les que tenen persones a càrrec seu.

*Actuació 5.1.1.* *Millorar la distribució horària dels cursos: els cursos de més de 10 hores no s’han d’impartir en horari intensiu tots els dies seguits de la setmana.*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicadors:

* Percentatge de cursos fets amb horaris compatibles amb conciliació vida familiar i laboral en cadascun dels plans de formació
* Nombre de dones i d’homes que han fet cursos en cadascuna de les modalitats

Valor dels indicadors:

Plans de Formació general i sectorial 2014: 95% i Pla de Formació en Llengües 2014: 100%

Per a les dades estadístiques, veure els annexos a les actuacions següents.

*Actuació 5.1.2.* *Fer cursos en horari laboral o en horari mixt (laboral i no laboral) per facilitar la conciliació, sobretot els que són necessaris per promocionar o que puntuen per a tots els llocs feina, com ara el català, els cursos d’àmbit jurídic, d’informàtica, de prevenció de riscs laborals, qualitat, igualtat i violència de gènere, com també els de l’àmbit d’habilitats directives. S’ha de donar preferència, cas d’haver-hi llista d’espera, a les persones amb càrregues familiars, i si n’hi ha dues, amb preferència per a la dona amb fills o filles.*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicadors:

* Nombre de cursos fets en horari laboral o mixt
* Nombre de dones i d’homes que han fet cursos presencials, amb indicació de les càrregues familiars que tenen i per tram d’hores (fins a 10 hores, d’11 a 20 hores, de 21 a 30 hores i més de 30 hores)

Valor dels indicadors:

81 cursos.

Veure annexos 3 i 4.

*Actuació 5.1.3.* *Oferir cursos semipresencials, amb preferència, cas d’haver-hi llista d’espera, a les persones amb càrregues familiars, i si n’hi ha dues, amb preferència per a la dona amb fills o filles.*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicadors:

* Nombre de cursos fets amb horari semipresencial en cadascun dels plans
* Nombre de dones i d’homes que han fet cursos semipresencials, amb indicació de les càrregues familiars que tenen i per tram d’hores (fins a 10 hores, d’11 a 20 hores, de 21 a 30 hores i més de 30 hores)

Valor dels indicadors:

Pla de Formació General: 25 cursos

Pla de Formació Sectorial: 8 cursos

Pla de Formació en llengües: 4 cursos

Veure annexos 5 i 6.

*Actuació 5.1.4.* *Oferir més formació en línia, fins i tot en horari laboral, amb preferència, cas d’haver-hi llista d’espera, a les persones amb càrregues familiars, i si n’hi ha dues, amb preferència per a la dona amb fills o filles.*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicadors:

* Nombre de cursos fets amb aquestes condicions en cadascun dels plans.
* Nombre de dones i d’homes que han fet cursos en línia cadascun dels plans, amb indicació de les càrregues familiars que tenen i per tram d'hores (fins a 10 hores, d’11 a 20 hores, de 21 a 30 hores i més de 30 hores)

Valor dels indicadors:

Pla de Formació general: 41 cursos

Pla de Formació Sectorial: 1 curs

Pla de Formació en Llengües: 8 cursos

Veure annex 7.

*Actuació 5.1.5.* *Permetre al personal empleat públic acudir a activitats formatives durant els permisos de maternitat i paternitat o durant les excedències per motiu de cura de familiars. (també en l’eix de cultura organitzativa: mesura 1.6.1).*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicador:

* Nombre de persones que acudeixen durant aquests permisos o excedència (desagregat per sexes)

Valor de l’indicador:

Veure annexos 8.

*Actuació 5.1.6.* *Donar un dret preferent al personal empleat públic que en els darrers dotze mesos s’hagi incorporat al servei actiu procedent d’una llicència de maternitat o un permís de paternitat o hagi reingressat des de la situació d’excedència per raó de cura de familiars, durant aquest termini, en l’adjudicació de places per participar en els cursos formatius organitzats per l’administració pública corresponent relacionats amb les funcions o les tasques del seu lloc de feina. Aquesta preferència únicament s’ha d’atorgar en el supòsit que no s’hagi exercit el dret previst en l’apartat anterior. (també en l’eix cultura organitzativa: mesura 1.6.2).*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicador:

* Modificació dels criteris de selecció per participar a accions formatives per tal de prioritzar les persones que s’hagin incorporar al servei procedents d’excedència per cura de fill o familiar a càrrec

Valor de l’indicador:

En el punt 13.3 de les instruccions dels plans de formació general i sectorial, ja s’estableix que aquest és un criteri preferent a l’hora de fer la selecció de les persones que han de fer els cursos.

*Actuació 5.1.7.* *Donar un crèdit horari a l’any a cada empleada o empleat públic perquè recuperi durant la part del seu horari flexible el temps invertit en formació fora de l’horari de feina.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Nombre de persones que gaudeixen del crèdit de formació fora de horari de feina (desagregat per sexes i amb constància de les càrregues familiars)

Valor de l’indicador:

Veure annex 9 amb dades.

**Objectiu 5.2.** Assegurar una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d’igualtat de dones i homes al personal, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d’aquest Pla i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l’actuació administrativa, amb inclusió dels cursos sobre l’ús no sexista del llenguatge administratiu.

*Actuació 5.2.1.* *Consolidar i ampliar, dins de les disponibilitats pressupostàries, en els plans de formació del personal, l’oferta de cursos de formació i sensibilització sobre la igualtat de tracte i d’oportunitats entre homes i dones i sobre prevenció de la violència de gènere, que s’han d’adreçar a tot el personal. Aquests cursos s’han de valorar necessàriament amb el barem que determini la convocatòria, com a mèrit en tots els llocs de feina. En el cas que no siguin suficients les places oferides s’ha de donar preferència al personal amb més responsabilitats en aquestes qüestions (vegeu l’eix sensibilització: mesura 1.1.1).*

*Actuació 5.2.2. Informar tot el personal dels cursos d’igualtat i violència de gènere que es valoraran en tots els llocs de feina.*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicador:

* Accions de difusió realitzades per informar al personal que els cursos d'igualtat i violència de gènere es valoraran a tots els llocs de feina

Valor de l’indicador:

13 convocatòries de borses de personal funcionari interí. En el barem de mèrits de les borses de personal interí, que es va modificar l’any 2014, s’inclou la menció que «els cursos d’igualtat de gènere s’han de valorar en qualsevol cas», i el barem de mèrits s’adjunta a totes les convocatòries.

*Actuació 5.2.3.* *Continuar amb l’establiment, en el Pla de Formació Contínua, d’activitats formatives en matèria de prevenció amb perspectiva de gènere.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Nombre d’accions dutes a terme per tal de que en els cursos de formació en prevenció de riscs laborals s’incorpori la perspectiva de gènere

Valor dels indicadors:

Veure annex 10.

**Objectiu 5.3.** Incorporar la perspectiva de gènere en la formació.

*Actuació 5.3.1. Tenir en compte la igualtat entre homes i dones en la impartició dels cursos de l’EBAP. A aquest efecte, les instruccions que fa l’EBAP per al professorat han d’incloure aquesta recomanació.*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicadors:

* Instruccions amb recomanacions perquè l’EBAP tingui en compte la igualtat en la impartició dels cursos
* Percentatge d’enquestes d’avaluació amb contestacions positives i percentatge amb negatives (sobre les totals)
* Inclusió d’una casella a les enquestes d’avaluació en la qual es demani la percepció dels alumnes en relació al compliment de l’indicador 5.3.1.1

Valor dels indicadors:

Hi ha un esborrany de la nova versió de les instruccions al professorat, pendent d’aprovació i publicació.

S’ha inclòs l’apartat, però de moment encara no tenim la informació desagregada.

S’ha inclòs un apartat, amb la valoració d'1 a 5. De moment encara no tenim informació desagregada.

*Actuació 5.3.2.* *Incloure indicadors (sexe de l’alumne i nombre d’infants menors i persones a càrrec seu, amb indicació de l’edat dels infants) en les sol·licituds de cursos de formació, com també en l'adjudicació, per detectar si es produeix desigualtat i per poder fer un seguiment a l’efecte de la revisió del Pla. També han d’incloure si estan gaudint d’un permís de maternitat o paternitat o d’una excedència per cura de fills o familiars, o si fa menys de dotze mesos que els han gaudit i que no han fet cap curs durant aquest termini (a l’efecte del que preveuen les mesures 1.6.2 i 5.1.7).*

Òrgan responsable:

* EBAP

Indicador:

* Nombre de formularis modificats per incloure indicadors en clau de gènere (telemàticament i en format paper)

Unitat responsable de proporcionar la informació:

* Direcció

Valor de l’indicador:

1. S’ha modificat el Qüestionari de satisfacció de l’alumnat.

**Objectiu 5.4.** Facilitar l’accés de les dones a la formació per als nivells directius.

*Actuació 5.4.1.* *En els cursos que tinguin per objecte reforçar les habilitats directives, s’ha de reservar a les dones, com a mínim, un 50 %, de les places ofertes, per potenciar-ne l’accés a llocs de més responsabilitat. (vegeu l’eix de cultura organitzativa: mesura 1.5.5).*

**EIX 6. MESURES DE CONCILIACIÓ**

**Objectiu 6.1.** Aprofundir, en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en la necessitat de conciliació de la vida familiar i personal amb l’exercici del servei públic.

Consideració prèvia: les mesures aplicables als cònjuges són aplicables a les parelles estables inscrites en el Registre de Parelles Estables de les Illes Balears, d’acord amb el que estableix l’article 1.2 de la Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables, i a les parelles estables que compleixin els requisits per tenir aquesta assimilació d’acord amb la normativa que els sigui aplicable.

*Actuació 6.1.1. Modificar i revisar l’Acord de conciliació de 2005 o la normativa existent, per introduir les mesures següents en matèria de permisos horaris o per dies, llicències, reduccions o flexibilitzacions de jornada o absència del treball per un temps determinat.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Normes elaborades, acords de consells de govern adoptats, acords amb la part social signats, amb indicació de les actuacions que s’han introduït.

Valor de l’indicador:

En elaboració per part dels serveis jurídics de la direcció general un primer esborrany d’Acord de la mesa sectorial de serveis generals sobre condicions de treball, vacances, permisos i llicències del personal funcionari al servei de l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

*Actuació 6.1.2. Els permisos i els drets reconeguts en l’article 48.1 de l’EBEP que millorin els que s’estableixen en la nostra Administració són d’aplicació al personal objecte d’aquest Pla.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicadors:

* Relació de modificacions i revisions efectuades de l'EBEP en el tema de permisos per conciliació

Valor dels indicadors:

En vigor la Instrucció 1/2013 per la qual es fixen els criteris de compliment de l'horari en els supòsits de reducció de jornada voluntària i reducció de jornada i flexibilitat horària addicional per motius de conciliació.

En elaboració per part dels serveis jurídics de la direcció general un primer esborrany d’Acord de la mesa sectorial de serveis generals sobre condicions de treball, vacances, permisos i llicències del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

*Actuació 6.1.3. El període de durada de l’excedència per cura de familiars podrà gaudir-se de forma fraccionada, de la manera que s’estableixi.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
* Habilitats de personal per aplicar-los

Indicadors:

* Percentatge d'homes i dones de cada conselleria que s'acullen a cada mesura (permisos i llicències, excedències, reduccions de jornada, flexibilització horària)

Valor dels indicadors:

Veure annexos 11.

*Actuació 6.1.4.* *La denegació de qualsevol permís relatiu a la conciliació o per violència de gènere, per raó de les necessitats del servei, s’ha de fer de forma motivada i per escrit. El programa informàtic de Recursos Humans ha de tenir la possibilitat de fer constar la causa de denegació perquè en quedi constància.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
* Habilitats de personal per aplicar-los

Indicadors:

* Nombre de peticions denegades i causes i permisos, llicències denegats per motius de necessitats de servei (cal distingir si s‘han motivat)

Valor dels indicadors:

Veure annex 12.

*Actuació 6.1.5. La nova regulació ha d’intentar aclarir conceptes jurídics indeterminats per obtenir més seguretat jurídica o s’ha de complementar amb instruccions de la direcció general competent en matèria de funció pública per unificar criteris.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
* Habilitats de personal per aplicar-los

Indicador:

* Nombre de tasques de desenvolupament informàtic planificades i executades i manuals per unificar criteris a l’hora d’aprovar o denegar permisos

Valor de l’indicador:

Mateixa situació que a termini de l’informe intermedi (S’ha adaptat el mòdul de permisos i vacances perquè no es pugui denegar cap permís sense la motivació adient. També s'ha publicat el Manual de permisos i llicències a Intranet).

*Actuació 6.1.6.* *S’han de flexibilitzar els horaris i les modalitats de formació dels cursos de l’EBAP, per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, com també l’accés i la promoció en igualtat entre dones i homes (vegeu l’objectiu 1 de l’eix de formació).*

*Actuació 6.1.7.* *Amb la finalitat de permetre una conciliació de la vida laboral, personal i familiar més bona, s’ha de revisar i modificar la normativa per introduir, com a mínim, els supòsits que donen dret a la reducció de jornada, amb el règim jurídic corresponent.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
* Habilitats de personal per aplicar-los.

Indicadors:

* Nombre d’homes i de dones que s’acullen a la reducció de jornada

Unitats responsables de proporcionar la informació:

* Habilitats de personal

Valor dels indicadors:

Veure els annexos 13 corresponents a cadascun dels tipus de reducció de jornada concedits a cada conselleria o ens autònom.

*Actuació 6.1.8.* *S’establiran permisos per deures inexcusables de caràcter personal i per conciliar la vida familiar amb l’activitat laboral, d’acord amb el que preveu l’EBEP. En tots els supòsits, cas que ambdós progenitors siguin personal de l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, aquestes absències s’han d’alternar entre un i l’altre.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
* Habilitats de personal per aplicar-los.

Indicadors:

* Nombre d’homes i de dones que s’acullen al permisos per deures inexcusables

Valor dels indicadors:

Veure els annexos 14.

*Actuació 6.1.9. La denegació d’alguna d’aquestes mesures s’ha de fer de motivadament i per escrit. El programa informàtic de Recursos Humans ha de tenir la possibilitat de fer constar la causa de denegació perquè en quedi constància.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis.

Indicador:

* Adaptació informàtica del mòdul de permisos i vacances de RRHH perquè consti la causa de denegació dels permisos

Valor de l’indicador:

Indicador finalitzat a data de l’informe intermedi.

*Actuació 6.1.10.* *Revisar el mòdul de gestió de llicències i permisos de Recursos Humans per incloure tots els tipus de permisos, les reduccions de jornada, etc. sense repercussió en el sou, o les faltes d’assistència sense baixa, i disposar d’aquesta dada de manera automatitzada en la base de dades amb desagregació de la dada del sexe de la persona que ho demana i dels infants (i edats) i persones a càrrec seu que té. En general, revisar els mòduls de gestió de permisos i llicències i la seva implicació en la nòmina d’acord amb les noves mesures de conciliació que finalment s’aprovin.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis.

Indicadors:

* Revisió del mòdul de gestió de llicències i permisos de RRHH per poder treure dades desagregades per sexe i amb càrregues familiars i edat

Valor de l’indicador:

Indicador finalitzat a data de l’informe intermedi.

**Objectiu 6.2.** Avançar en la consolidació d’una cultura de coresponsabilitat entre ambdós sexes en l’atenció de les càrregues familiars i incentivar que els permisos o les adaptacions de jornada per a la cura de familiars els demanin els homes per aconseguir una societat més igualitària i justa.

*Actuació 6.2.1. Programar accions tendents a escurçar les diferències entre el nombre de dones i d'homes que gaudeixen de les mesures de conciliació en els àmbits en què el diagnòstic hagi detectat l'existència d'un percentatge significativament més alt de dones que s'acullen a aquestes mesures, com ara mesures de flexibilització de la jornada per cura de fills menors, reducció de jornada per guarda legal, flexibilització de la jornada per cura de gent gran, reducció de jornada per malaltia greu d’un familiar, flexibilització de jornada per cura de persones discapacitades, etc.).*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis.

Indicadors:

* Nombre i tipus d’accions realitzades per acurçar diferències entre homes i dones que gaudeixen de mesures de conciliació
* Normes revisades per acurçar diferències entre homes i dones que gaudeixen de mesures de conciliació

Valor dels indicadors:

En elaboració per part dels serveis jurídics de la direcció general un primer esborrany d’Acord de la mesa sectorial de serveis generals sobre condicions de treball, vacances, permisos i llicències del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

*Actuació 6.2.2. En l’àmbit d’actuació d’aquest Pla, s’han de dur a terme accions de sensibilització, fonamentalment mitjançant la intranet, que fomentin l’assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars entre dones i homes i el repartiment de les tasques a la llar, i s’ha de potenciar l'exercici, en aquests últims, dels drets que tenen reconeguts per atenció i cura de menors i persones dependents.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
* IBDONA.

Indicador:

* Nombre i tipus d’accions de sensibilització per fomentar la “corresponsabilitat”

Valor de l’indicador:

Cap campanya diferent a l’indicada a l’informe intermedi.

**Objectiu 6.3.** Informar el personal de les mesures de conciliació al seu abast i en general de tot allò que fomenta la igualtat.

*Actuació 6.3.1. Implantar a la xarxa interna (intranet) de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i de cada organisme autònom o ens de l’àmbit d’aquest Pla, de manera fàcilment accessible, una secció específicament dedicada a la promoció de la igualtat, en què s’ha de difondre la normativa vigent en aquesta matèria, el Pla d’Igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, les mesures de conciliació vigents, el protocol per prevenir l’assetjament sexual i per raó de sexe, la normativa i els drets existents en matèria de violència de gènere, i tot allò que es consideri adient, com també per recollir suggeriments sobre aquests temes. Crear en el portal del personal un enllaç amb accés a aquesta secció (vegeu l’eix de cultura organitzativa: 1.2.1).*

*Actuació 6.3.2.**Igualment, informar el personal de les mesures existents en matèria de conciliació.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Nombre d’accions de difusió realitzades per informar al personal de les mesures de conciliació existents

Valor de l’indicador:

Enllaç al microlloc del Pla d’Igualtat del Manual de permisos, llicències, vacances i jornada. Mails informatius a unitats de personal, organitzacions sindicals representades a la MSSG i caps de servei i departament de la DGFPAPQS en relació a l’existència d’aquest Manual.

**Objectiu 6.4.** Impulsar el potencial de les noves tecnologies com a eina per obtenir més flexibilitat en l’àmbit laboral i incentivar-ne l’aplicació.

*Actuació 6.4.1.* *Aprovar el Decret pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball que permeti la possibilitat de desenvolupar parcialment el treball des del domicili del personal mitjançant l’aplicació d’instruments telemàtics.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
* Habilitats de personal.

Indicadors:

* Aprovació del Decret de teletreball
* Nombre de sol·licituds de Teletreball fetes per dones
* Nombre de sol·licituds de Teletreball fetes per home
* Percentatge de resolucions de concessió de teletreball emeses a dones
* Percentatge de resolucions de concessió de teletreball emeses a homes

Valor dels indicadors:

Primer indicador finalitzat a data de l’informe intermedi (el 29 de juny de 2013 es va publicar en el BOIB el Decret 36/2013, de 28 de juny, pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball a l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, amb una *vacatio legis* d’un mes des de la publicació).

A data 31 de desembre de 2013 hi havia 25 sol·licituds de dones, 8 d’homes, un 72% de resolucions de concessió en el primer cas i un 75% en el segon.

A data 31 de desembre de 2014 hi havia 20 sol·licituds de dones, 5 d’homes, un 75% de resolucions de concessió en el primes cas i un 80% en el segon.

*Actuació 6.4.2.* *Fomentar les reunions per videoconferència per evitar desplaçaments entre illes o localitats.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
* Direcció General d’Innovació i Desenvolupament Tecnològic

Indicador:

* Nombre de reunions fetes mitjançant videoconferència per evitat desplaçaments entre illes o localitats

Valor de l’indicador:

Nombre reunions fetes 2013 i 2014 a l’EBAP: 267.

Enllaç a totes les sales a on és possible realitzar videoconferència http://www.caib.es/sacmicrofront/contenido.do?mkey=M131108085703696605705&lang=CA&cont=61575.

**EIX 7. SOBRE SITUACIONS D’ESPECIAL PROTECCIÓ**

**Objectiu 7.1.** Promoure una concepció integral de la salut en el treball, que tengui en compte tant els riscs físics com els psicosocials en les diferències entre les dones i els homes i, en tot cas, promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en l’activitat preventiva de riscs laborals.

*Actuació 7.1.1.* *En el Pla de Seguretat i Salut Laboral s’ha de tenir en consideració l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscs laborals.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Nombre d'acions realitzades en el Pla de Seguretat i Salut Laboral

Valor de l’indicador:

Monitoratge continuat.

*Actuació 7.1.2.* *Estudiar i analitzar l'estat de salut del personal empleat públic, i detectar els factors determinants per raó de sexe, per mitjà de la investigació i d'una explotació adequada de dades estadístiques que reflecteixin les condicions de treball, la sinistralitat laboral i les malalties professionals.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Nombre d'estudis realitzats sobre els factors determinants per raó de sexe en la sinistralitat laboral i les malalties professionals

Valor de l’indicador:

1.Informe anual de sinistralitat laboral.

2.Procediment d’investigació d’incidents, accidents laborals i malalties professionals.

3.Registre de malalties professionals

4.Fitxes d’informació de lloc de treball.

5.Informes finals de vigilància de la salut per conselleria o col·lectiu.

6.Registre de personal sensible.

*Actuació 7.1.3.* *Elaborar i posar en marxa els protocols que calguin sobre la promoció de la salut i sobre la prevenció davant la detecció de problemes per raó de sexe.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Nombre de protocols elaborats per prevenir els problemes de salut per raó de sexe

Valor de l’indicador:

Manual de Procediments del Servei de Prevenció.

*Actuació 7.1.4. Analitzar, avaluar i, si escau, explotar les dades obtingudes de l'estudi anual sobre la vigilància de la salut per obtenir informació sobre l'estat de salut de les empleades i empleats públics.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Nombre d'estudis realitzats per conèixer l'estat de salut de les empleades i empleats públics

Valor de l’indicador:

1.Informe anual de sinistralitat laboral.

2.Procediment G11 d’investigació d’incidents, accidents laborals i malalties professionals. 3.Procediment 06 per a la prevenció de riscs laborals de la treballadora al servei de l’Administració del Govern de les Illes Balears en situació de gestació, part recent o lactància.

*Actuació 7.1.5.* *Adoptar les mesures adequades de protecció relatives a la salut i a la seguretat de les treballadores embarassades, les que hagin parit recentment i les que estiguin en període de lactància, i fer-ne una adaptació del lloc de feina.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Nombre de mesures adoptades per millorar la salut de treballadores en situació de gestació, part recent o lactància

Valor de l’indicador:

1 mesura: elaboració del Protocol. Procediment 06 per a la prevenció de riscs laborals de la treballadora al servei de l’Administració del Govern de les Illes Balears en situació de gestació, part recent o lactància.

*Actuació 7.1.6. Continuar amb l’establiment, en el Pla de Formació Contínua, d’activitats formatives en matèria de prevenció amb perspectiva de gènere. (vegeu l’eix de formació: 5.2.3.).*

**Objectiu 7.2.** Aconseguir un procediment de desenvolupament àgil i garantista en l’actuació de l’Administració en defensa de les dones víctimes de violència de gènere.

*Actuació 7.2.1. Establiment d'un protocol de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears sobre mobilitat de les empleades públiques víctimes de violència de gènere que estableixi on han d’acudir i com han d’actuar i que garanteixi la protecció de la intimitat de les víctimes, els seus descendents i qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis
* IBDONA.

Indicadors:

* Realització del protocol sobre mobilitat geogràfica per víctimes de violència de gènere
* Nombre d’empleades públiques de l’àmbit d’aplicació del Pla víctimes de violència de gènere que acudeixen als serveis

Valor dels indicadors:

A punt d'aprovació el Protocol d’actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere, ja té el vistiplau de la Comissió Tècnica per al Seguiment del Pla d’Igualtat.

Cap empleada pública ha acudit als serveis.

*Actuació 7.2.2.* *S’ha de garantir la confidencialitat al llarg de tota la carrera professional de les empleades públiques víctimes de violència de gènere, a l’efecte de protegir-ne la integritat física i moral.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Nombre de mesures adoptades per assegurar la confidencialitat de víctimes de violència de gènere

Valor de l’indicador:

Mateixa situació que a data de l’informe intermedi. Fitxer inclòs dins el document de seguretat de protecció de dades de la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis.

*Actuació 7.2.3.* *Seguiment de l’acord de mobilitat interadministrativa per a empleades públiques víctimes de violència de gènere pel que fa a la participació de l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, sempre amb garantia de la protecció de la intimitat de les víctimes, els seus descendents i qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Nombre d’actuacions realitzades de seguiment de l’Acord de mobilitat geogràfica interadministrativa per víctimes violència

Valor de l’indicador:

A punt d’aprovació el Protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere, ja té el vistiplau de la Comissió Tècnica per al Seguiment del Pla d’Igualtat

*Actuació 7.2.4.* *Totes les mesures relacionades amb la lluita contra la violència de gènere s'han de tramitar de manera preferent i per mitjà de procediments especialment àgils que en garanteixin l’eficàcia.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Nombre de mesures adoptades en la lluita contra la violència de gènere

Valor de l’indicador:

Servei de Gestió de Personal Funcionari: 1 (tramitació de pròrroga comissió de serveis)

**8. ADJUDICACIÓ DE RECURSOS**

**Objectiu 8.1.** Assegurar la posada en marxa del Primer Pla d’Igualtat.

*Actuació 8.1.1.**Difusió per la intranet i altres mitjans que es considerin adients, del Pla entre les empleades públiques i els empleats públics.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis i responsables d’igualtat.

Indicador:

* Accions de difusió del Pla d’Igualtat realitzades

Valor de l’indicador:

S’han actualitzat continguts del microlloc del Pla d’Igualtat: material “Llenguatge per la igualtat als mitjans de comunicació”, quadre de responsables i fitxes de seguiment per cada un dels agents implicats.

S’ha inclòs el logo d’igualtat al microlloc.

S’ha afegit un apartat “Pla d’Igualtat” dins el microlloc “Normativa de Funció Pública” enllaçat al microlloc d’Igualtat.

*Actuació 8.1.2.**Establir des de la DGFPAPQS una estructura competent per liderar i coordinar les estratègies en matèria d’igualtat entre els diversos organismes i per desenvolupar el Pla (en els termes que es preveuen en l’objectiu 4 de l’eix 1).*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Ordres de funcions adaptades per crear una estructura competent per liderar i coordinar polítiques Igualtat

Valor de l’indicador:

Ordre de la Conselleria d’Administracions Públiques per la qual s'aprova la relació de funcions dels llocs de treball del personal funcionari de la Conselleria d'Administracions Públiques i de l’EBAP (BOIB núm. 109, de 14/8/2014) – Veure actuació 1.4.2-.

*Actuació 8.1.3.**Regular la composició i les funcions de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d’Igualtat i de la Comissió d’Igualtat.*

Òrgan responsable:

* Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis

Indicador:

* Regulació de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d’Igualtat i de la Comissió d’Igualtat
* Constitució de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d’Igualtat
* Nombre de reunions de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat des de la creació

Valor dels indicadors:

Decret 12/2014, de 28 de febrer, pel qual es regulen la Comissió d’Igualtat i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d’Igualtat entre Dones i Homes de l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals).

Constituïda dia 27/03/2015.

Reunions Comissió Tècnica: 27/03/2014; 04/07/2014; 18/11/2014;10/12/2014. Comissió d’Igualtat: 14/04/2014.

**4. Conclusions**

Un cop plasmada en el punt anterior l’execució de les accions previstes, tractarem en aquest punt de valorar el grau de consecució dels objectius establerts a través de les accions esmentades i, per tant, el grau de compliment del Pla, la qual cosa també ens durà a observar l’adequació de les actuacions plantejades i l’impacte que té el Pla a la plantilla. Per tant, estructurarem aquestes conclusions a través dels objectius de cada eix.

**EIX 1. CULTURA ORGANITZATIVA I POLÍTICA D’IGUALTAT D’OPORTUNITATS**

**Objectiu 1.1.** *Conscienciar i sensibilitzar el personal, els càrrecs directius i els òrgans de selecció i valoració de la importància de la igualtat de gènere, sobretot mitjançant una formació adient*

Es comprova, en primer lloc, que el nombre de cursos de formació i sensibilització sobre la igualtat de tracte i d’oportunitats entre homes s’ha duplicat durant l’any 2014, amb majoria de presència de dones (72,5%) però amb un lleuger increment de presència d’homes (27,5%) respecte a l’any 2013. En concret, l’any 2014 van assistir 100 dones i 38 homes, mentre que al 2013 l’assistència va ser de 32 dones i 2 homes. Continua, per tant, sense considerar-se necessari que aquesta oferta dugui implícita una reserva al 50% de participants d’ambdós sexes.

Es planteja la necessitat de fer cursos més específics destinats preferentment a personal relacionat amb les matèries a desenvolupar en l’àmbit, sobretot, de prevenció i actuació en el cas d’assetjament sexual, recomanant que es desenvolupin en horari laboral. Així mateix s’han de continuar impartint els relatius al foment d’una comunicació no sexista *en base a la nova Instrucció aprovada ja l’any 2015*.

Continua sense abordar-se la impartició de cursos adreçats a homes i dones alts càrrecs, fet que haurà de ser estudiat en base a la necessitat de sensibilització en aquest nivell d’actuació.

**Objectiu 1.2.** *Fomentar el coneixement de la normativa sobre igualtat d’oportunitats i sobre el Pla d’Igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.*

Creada la secció específica en la Intranet mitjançant el microlloc “Promoció de la igualtat”, s’ha pogut comprovar que el nombre de visites ha augmentat considerablement des del seu inici, essent aquest creixement de més d’un 84%. A més, la informació existent ja es pot considerar completa, inclòs el material relatiu a les mesures existents en matèria de conciliació i documents amb pautes en matèria de llenguatge i imatge no sexista. Consta la realització d’una acció de difusió del Manual de permisos i vacances, que sens dubte ha estat el material més destacable dels inclosos en aquest període.

Pel que fa a la part relativa als processos de selecció, tenint en compte que no n’hi ha hagut, sí que es recomana que en el moment en què n’hi hagi es tingui present el fet d’incloure matèries d’igualtat de dones i homes i la seva aplicació en l’activitat administrativa i sobre la violència de gènere. Ja ha estat inclòs un mòdul d’Igualtat en l’únic curs d’acollida a personal que ha tingut lloc, i es preveu que sempre estigui present en aquest tipus de formació i/o acte.

La valoració dels cursos de formació en matèria d’igualtat com a mèrit en els procediments de provisió que ja es va complir amb la seva inclusió en la convocatòria de provisió que es va fer durant l’any 2013, tant en el procediment del concurs general, com en el del concurs per al lloc d’interventor delegat i en les Instruccions de les comissions de valoració, s’ha plasmat igualment en la baremació de les 13 borses de funcionaris interins convocades.

No es té constància que s’hagi valorat en la selecció de personal laboral temporal, per la qual cosa es proposa la inclusió d’un nou indicador en aquest àmbit.

**Objectiu 1.3.** *Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida, l’elaboració i la difusió de la informació, per visibilitzar les diferències entre dones i homes en els diversos àmbits d’actuació i per integrar de manera efectiva la perspectiva de gènere en l’activitat ordinària dels poders públics de les Illes Balears.*

Incorporada ja la perspectiva de gènere en les dades recollides i tractades a través de l’eina de Recursos Humans amb la qual es gestiona el personal afectat pel Pla en tots els àmbits, a data de l’informe intermedi amb la inclusió de la variable sexe en tota la informació allotjada i la creació de pantalles en el Mòdul d’Igualtat, ja s’han pogut treure estadístiques amb el creuament dels indicadors establerts per tenir dades a partir de les quals fer nous diagnòstics. A més, s’han inclòs els relatius a les càrregues familiars que encara permeten treure una informació molt més acurada per l’anàlisi del compliment del previst al Pla d’Igualtat.

Per tant, tenint en compte que aquest aspecte ja estava pràcticament desenvolupat en la seva totalitat en la data de l’informe intermedi, només s’ha pogut incorporar aquesta petita millora però que suposa un gran bot qualitatiu en el tractament de dades. Respecte als indicadors de prevenció de riscos laborals s’ha de tenir en compte que el mòdul de RRHH no ha establert cap indicador relatiu a aquesta matèria i serà necessari cercar indicadors fiables i que ens proporcionin informació al respecte.

Revisades i adaptades les eines de gestió dels recursos humans, inclosa tota la relació de llocs de treball, per tal d’incorporar un ús no sexista del llenguatge, es considera imprescindible que les conselleries que encara no han adaptat la denominació correcta “llocs base de la conselleria” a les seves ordres de funcions ho facin en la primera actualització que es realitzi d’aquestes, dada que haurà de ser comprovada en aquest instant.

En tot cas, es considera necessari fer unes recomanacions generals sobre l’ús d’un llenguatge no sexista perquè no es disposa d’un coneixement suficient en la matèria per poder efectuar aquesta revisió de manera efectiva. Per això, s’ha considerat adient formular recomanacions concretes en aquest sentit, matèria sobre la qual treballen conjuntament la Coordinació del Pla i el Departament d’Assessorament Lingüístic i, a més, després impartir formació específica a col·lectius concrets que han de fer servir especialment aquestes recomanacions (acció prevista en un altre objectiu).

Pel que fa al grau d’incorporació de les recomanacions en matèria de llenguatge no sexista dels informes d’impacte de gènere de l’Ibdona, de consideració molt diversa, es considera imprescindible analitzar l’impacte que tindrà l’aplicació de la Instrucció conjunta entre la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis, el Gabinet de la Presidència, de la Secretaria General de la Vicepresidència i Conselleria de Presidència i l’Institut Balear de la Dona per a establir les pautes i les recomanacions per a una comunicació (imatge i llenguatge) no sexista en l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

**Objectiu 1.4.** *Establir una estructura competent per liderar i coordinar les estratègies en matèria d’igualtat entre els diversos organismes.*

Es considera imprescindible l’actualització de l’única ordre de funcions que no assigna un lloc o llocs encarregats d’executar i de fer el seguiment del que disposa aquest Pla d’igualtat i, en general, l’exercici de les funcions de suport a la conselleria amb competències en matèria d’igualtat de gènere del personal (responsables d’igualtat), la corresponent a Vicepresidència i Conselleria de Presidència. En tot cas, i des d’un punt de vista pràctic, es considera coberta la necessitat amb les persones assignades a aquestes tasques, si bé la resposta es pot considerar desigual i, tal vegada, seria convenient fomentar una major sensibilització a l’hora de participar i col·laborar en aquesta matèria, així com una formació específica.

Les tasques d’impuls i coordinació es consideren cobertes amb la definició de funcions actual de l’Ordre de funcions de la Conselleria d’Administracions Públiques.

També es pot donar per consolidada la gestió del Seguiment del Pla d’Igualtat a través del Mòdul d’Igualtat de l’eina de Recursos Humans, el qual permet el tractament de les dades amb totes les variables que s’han considerat adients.

**Objectiu 1.5.** *Impulsar la participació de les dones i que tenguin una representació equilibrada*.

Les dades que s’han recollit sobre la presència d’homes i dones als òrgans col·legiats es consideran insuficients per falta de dades més concretes i per la seva variabilitat, la qual faria necessària l’aportació d’altres dades relatives al sistema de designació. Dels 12 organismes que aporten dades es conclou que la major part dels seus òrgans col·legiats compleixen amb la paritat o estan en valors propers a aquesta, però no queda clar, com s’ha esmentat, quin és el mecanisme de designació. En tot cas només es pot entrar a valorar quan els components són empleats públics i no alts càrrecs.

Si es vol analitzar amb major profunditat aquest aspecte tal vegada seria convenient aportar l’indicador referit al sistema de designació i comprovar si els casos de baixa representació de dones es corresponen amb un criteri específic de nomenament de membres.

En relació a la composició dels tribunals i òrgans de selecció de personal, així com de les comissions de valoració, crida l’atenció que la Presidència i la Secretaria d’aquests òrgans estigui representada majoritàriament per homes, per la qual cosa seria recomanable dur a terme un estudi relatiu a si aquest fet es degut simplement a la infrarepresentació a determinats cossos, escales o especialitats de l’Administració o obeeix al criteri de designació lliure. Si aquets fos el cas s’haurien d’adoptar les mesures correctores adients.

Continua sense plantejar-se una reserva del 50% de dones als cursos d’habilitats directives, si bé la presència d’aquestes ha pujat en relació a l’informe intermedi situant-se en un 55,74%. En tot cas es recomana que la modalitat d’impartició vagi enfocada a la conciliació de la vida laboral i familiar com en la resta dels casos.

Finalment, i pel que fa a la representació equilibrada d’homes i dones de les organitzacions sindicals en els òrgans de representació de personal, es considera adequat posposar la seva millora a les noves composicions, sempre i quan es donin les recomanacions esmentades en relació a la necessitat de paritat.

**Objectiu 1.6.** *Contribuir a l’augment de la presència de les dones en llocs de responsabilitat.*

Totes les actuacions remeten a d’altres que figuren en diferents eixos (concretament, en el de formació i el d’accés i promoció).

**Objectiu 1.7.** *Adaptar l’Administració al principi d’igualtat d’oportunitats i incorporar l’avaluació de l’impacte de gènere en el desplegament de les seves competències per garantir la integració del principi d’igualtat de dones i homes, particularment entre empleades i empleats públics de l’àmbit d’aplicació d’aquest Pla.*

En relació a la situació palesa a l’informe intermedi, es continua considerant convenient que l’Ibdona exposi quines mesures considera adient per tal que les seves recomanacions de mesura d’acció positiva tenguin un grau d’incorporació major, per tal que d’una altra manera la recollida de la dada no té efectes. Seria convenient desenvolupar uns criteris d’actuació a l’hora de sol·licitar aquest informe i d’incorporar les recomanacions per a les persones que intervenen en l’elaboració de normes. Així mateix també seria recomanable que totes les normes que afecten al personal inclòs dins l’àmbit d’aplicació d’aquest Pla siguin sotmeses a informació per part de la Comissió Tècnica d’Igualtat.

Si es considera que en el cas de les recomanacions relatives a un ús no sexista del llenguatge, l’aplicació de la Instrucció conjunta entre la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis, el Gabinet de la Presidència, de la Secretaria General de la Vicepresidència i Conselleria de Presidència i l’Institut Balear de la Dona per a establir les pautes i les recomanacions per a una comunicació (imatge i llenguatge) no sexista en l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, serà fonamental en la millora d’aquest aspecte.

**EIX 2. DISCRIMINACIÓ, ASSETJAMENT I LLENGUATGE IGUALITARI**

**2A. IMATGE, COMUNICACIÓ I LLENGUATGE**

**2B. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

**Objectiu 2A. IMATGE, COMUNICACIÓ I LLENGUATGE**

**2A1.***Tenir cura especialment de la imatge pública dels grups en què hi ha estereotips de gènere, per afavorir el canvi d’imatge en la ciutadania.*

**Objectiu 2A.2.** *Sensibilitzar el personal al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de la importància de l’ús d’un llenguatge igualitari i garantir la visibilitat de les dones i la no-discriminació mitjançant l’ús adient d’aquest llenguatge.*

Aquests dos objectius, plantejats en un primer moment com a separables però que de seguida van iniciar un camí conjunt de tractament amb la tasca de coordinació de totes les àrees afectades, finalment han estat vinculats en una única instrucció, la Instrucció conjunta entre la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis, el Gabinet de la Presidència, de la Secretaria General de la Vicepresidència i Conselleria de Presidència i l’Institut Balear de la Dona per a establir les pautes i les recomanacions per a una comunicació (imatge i llenguatge) no sexista en l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Es considera fonamental i clau en l’avanç en aquesta matèria el fet que s’hagi pogut arribar a un consens amb totes les unitats implicades que suposarà l’adopció d’aquesta visió única imprescindible per a l’acarament del problema.

L’aplicació d’aquesta instrucció a partir de l’any 2015 permetrà, no només establir un àmbit d’obligatorietat que canvia radicalment l’enfocament de la comunicació no sexista, sinó poder, ara sí, recollir les dades objectives que, des de la plasmació de la situació inicial detectada possibiliti la seva millora.

S’ha de destacar que aquesta Instrucció comporta l’aprovació de dues Guies, la Guia per a una comunicació no sexista en llengua catalana i la Guía para una comunicación no sexista en lengua castellana, important enfocament diferenciat basat en la pròpia diferència de criteris i especificitats de les dues llengües oficials de la nostra Administració. A més incorpora un llistat de recomanacions per a l’ús d’una imatge que promogui la igualtat, amb la qual cosa tots els aspectes queden recollits i s’abasta la matèria amb l’enfocament més ampli possible des del plantejament de solucions.

En tot cas, es considera destacable que la major part dels documents generats en la gestió del personal ja complien amb el criteri del llenguatge no sexista. Així mateix, la impartició del curs “El llenguatge igualitari en els documents de l’Administració” té la continuïtat necessària per tal de poder afegir la tasca de sensibilització al personal sempre necessària.

**Objectiu 2B. ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE**

**2B1.** *Dur a terme una protecció efectiva davant l’assetjament sexual i l’assetjament per raó de gènere.*

Es considera que aquest objectiu queda totalment cobert amb l’elaboració del Protocol per a la prevenció i l’actuació en els supòsits d’assetjament sexual i d’assetjament per raó de sexe o d’orientació sexual, el qual serà d’aplicació a partir de l’any 2015. Sirà aquesta la que permetrà disposar de dades objectives en relació a l’efectivitat de la protecció plantejada des d’aquest moment, amb l’enfocament de document obert i sempre susceptible de millora amb què s’ha fixat aquest.

No s’ha considerat prioritària l’elaboració d’un codi de bones pràctiques en matèria d’igualtat, considerant-se suficient el material i les recomanacions generals del que ja disposa i difon l’Ibdona sobre aquest tema.

**EIX 3. ACCÉS I PROMOCIÓ**

**Objectiu 3.1.** *Garantir la visibilitat de les dones i la no-discriminació en l’accés a l’ocupació pública, en la provisió i en la promoció.*

Els resultats de les dades sobre les actuacions fixades per assolir aquest objectiu ja van quedar consolidats en data de l’informe intermedi, atès que es complien les accions recomanades per aconseguir-lo, si bé l’aplicació de la Instrucció conjunta esmentada en matèria de comunicació no sexista derivada de l’objectiu 2A també permetrà aprofundir en aquesta millora i incorporar noves dades d’anàlisi.

En tot cas, si l’obligació d’indicar de manera expressa que l’oferta va adreçada a ambdós sexes a l’hora de contractar personal laboral, en les convocatòries de selecció de personal o de promoció interna i en les convocatòries de provisió, es pot entendre superada per a l’ús d’un llenguatge no sexista en els propis termes de les ofertes i de les convocatòries s’hauria de modificar l’enfocament d’algunes de les actuacions recollides en aquest objectiu.

**Objectiu 3.2.** *Evitar, en la mesura que sigui possible, que les responsabilitats familiars, que recauen més habitualment en les dones, suposin un obstacle per poder promocionar en l’Administració autonòmica.*

Tenint en compte que, respecte a la informació recollida a l’informe intermedi, ja s’ha establert als certificats la computació com a mèrit del temps en reducció de jornada i altres situacions relacionades amb la guarda legal o cura de familiars, només cal avançar mitjançant l’augment de l’oferta de formació en línia, a més de en horari intensiu i laboral, d’una manera molt més prioritària i amb un clar enfocament de facilitació de la vida laboral i familiar.

**Objectiu 3.3.** *Incorporar l’avaluació de l’impacte de gènere per garantir la integració del principi d’igualtat de dones i homes en els procediments d’accés, promoció interna i provisió.*

Una vegada resolt el concurs de trasllats 2013, no s’ha fet aquest estudi intern. Es recomana revisar aquest objectiu i la seva materialització.

**Objectiu 3.4.** *Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida, l’elaboració i la difusió de la informació, per visibilitzar les diferències entre dones i homes en l’àmbit d’aquest eix.*

Veure l’objectiu 1.3. de l’eix de cultura organitzativa

**Objectiu 3.5.** *Corregir la segregació horitzontal existent a mitjà termini.*

S’han aplicat les mesures adients per a la concreció d’aquesta acció i no s’ha donat cap cas de segregació horitzontal que permeti analitzar l’aplicació.

**Objectiu 3.6.** *Fomentar el coneixement de la normativa sobre igualtat d’oportunitats i, en concret, del Pla d’Igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, amb la finalitat de fer efectives les disposicions que preveu i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l’actuació administrativa, amb inclusió de l’ús no sexista del llenguatge administratiu.*

Desenvolupat a través d’altres actuacions que es preveuen en l’eix de cultura organitzativa (vegeu l’objectiu 1.2).

**Eix 4. DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES**

**Objectiu 4.1.** *Visibilitzar diferències entre els sexes i analitzar-ne les causes, per corregir-les en el futur.*

Tenint en compte que no s’han detectat aquestes diferències retributives en funció del sexe, es recomana el replantejament d’aquest objectiu en altres termes o la conclusió de la seva consecució. Aquest podria basar-se en la detecció de les diferències retributives entre les diferents escales/especialitats des del punt de vista de treballs originàriament feminitzats o masculinitzats.

**EIX 5. FORMACIÓ**

**Objectiu 5.1.** *Promoure que la formació de l’EBAP pugui estar a l’abast de tot el personal i que la impossibilitat de conciliar la vida laboral i la familiar no impedeixi la carrera de les dones, sobretot de les que tenen persones a càrrec seu.*

S’ha continuïtat amb la política de foment dels cursos fets amb horaris compatibles amb la conciliació de la vida familiar i laboral (només un 5% dels cursos dels Plans de Formació general i sectorial no compleix aquest extrem). Igualment, s’ha aconseguit una oferta àmplia de cursos en horari laboral o mixt, en modalitat semipresencial i en línia, si bé s’ha de fer un esment especial al fet de què no es poden crear desigualtats de tracte entre el personal pel fet de pertànyer a una o altra conselleria o unitat a l’hora de donar permís de formació en horari laboral. Es recomana que es faci una tasca de coordinació des de Funció Pública per tal que aquest fet no es produeixi.

Pel que fa a les dades relatives a l’assistència als cursos, es conclou de la mateixa manera que a l’informe intermedi: es considera no significativa la diferència d’assistents desagregats per sexe per tal que, en general, hi assisteixen més dones que homes. És cert que la diferència més notable a favor de les dones és en els cursos de durada més curta (10 hores o menys), però la diferència global també és molt alta, amb la qual cosa no es considera significativa. A més, s’hauria d’incloure l’indicador global de la presència de dones i homes a la nostra administració per tal de poder comprovar aquestes dades específiques.

Ja s’ha habilitat al Mòdul d’Igualtat de l’aplicació de Recursos Humans la possibilitat de mesurar el nombre de persones, desagregat per sexe, que acudeixen a cursos durant la lactància acumulada i l’excedència per motius de cura de familiars, per tal de poder comprovar el dret preferent que tenen d’assistència. Resulta significatiu que només una dona hagi exercit aquest dret durant una lactància acumulada, si bé no es pot considerar una dada de valor per extreure conclusions per tal que la varietat de factors a tenir en compte és molt àmplia.

A més, s’ha de fer constar que ja es poden tractar les dades de càrregues familiars a través de la introducció de les dues noves variables referents als fills i persones dependents a càrrec, si bé encara no s’han pogut extreure conclusions al respecte.

Regulat ja el permís d’un crèdit horari l’any a cada empleada o empleat públic perquè recuperi durant la part del seu horari flexible el temps invertit en formació fora de l’horari de feina, en les dades que s’han recaptat és molt evident el gaudi preferent que n’han fet les dones, però una vegada més s’ha de considerar que també el número global de dones és molt major, la qual cosa no permet treure conclusions a partir d’aquesta única dada.

**Objectiu 5.2.** *Assegurar una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d’igualtat de dones i homes al personal, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d’aquest Pla i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l’actuació administrativa, amb inclusió dels cursos sobre l’ús no sexista del llenguatge administratiu.*

Exposada a l’objectiu 1.1 l’oferta formativa en la matèria desenvolupada durant els anys 2013 i 2014, en aquest punt, només cal ressenyar el seguiment necessari de la planificació formativa per a l’any 2015 i següents pel que fa a les accions formatives en matèria d’igualtat de gènere, per tal que ja es valoren, com a mèrit, en tots els llocs de feina els cursos d’igualtat i violència de gènere.

**Objectiu 5.3.** *Incorporar la perspectiva de gènere en la formació.*

Prevista ja la modificació corresponent en les instruccions al professorat per tenir en compte la igualtat entre homes i dones en la impartició dels cursos, ja ha estat inclòs l’apartat que demana la percepció dels alumnes en relació a aquest compliment en les enquestes d’avaluació. S’espera a poder tenir les dades per tal de poder fer una avaluació dels resultats, així com l’aplicació de les noves instruccions. A més, seria convenient l’elaboració d’un manual per al professorat en relació a aquesta matèria i d’altres d’interès general.

Així mateix, i per tal d’incorporar la perspectiva de gènere a tot el personal a través de la sensibilització, seria necessari dur a terme accions formatives que podrien anar des de la inclusió d’un mòdul obligatori en aquest matèria, a la inclusió en un pla d’autoformació o l’accés a l’aula virtual del “Instituto de la Mujer”.

**Objectiu 5.4.** *Facilitar l’accés de les dones a la formació per als nivells directius.*

Objectiu ja recollit a l’1.5.

**EIX 6. MESURES DE CONCILIACIÓ**

**Objectiu 6.1.** *Aprofundir, en l’àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en la necessitat de conciliació de la vida familiar i personal amb l’exercici del servei públic.*

Adaptat el mòdul de permisos i vacances ja a data de l’informe intermedi perquè no es pugui denegar cap permís sense la motivació adient i amb la inclusió de tots els permisos i drets, així com d’un microlloc relatiu a permisos, llicències i reduccions de jornades amb tots els supòsits explicats, s’està fent feina en l’Acord de la mesa sectorial de serveis generals sobre condicions de treball, vacances, permisos i llicències del personal funcionari al servei de l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Així, només resta entrar en l’anàlisi de les dades recollides.

Quant als permisos i drets reconeguts, es van extreure les dades desagregades per sexes dels següents:

* setmanes addicionals a les llicències de maternitat per fills menors de 2 i 4 anys, permisos per adopció o acolliment,
* per concurrència a exàmens,
* a exàmens prenatals, indisposició,
* lactància per fill menor de 12 mesos acumulada i diària,
* permís per malaltia greu de familiar,
* per matrimoni,
* naixement d’un fill prematur,
* part,
* paternitat
* i trasllat de domicili.

Una vegada estudiades les dades es conclou, a l’igual que a l’informe intermedi, que no resulta productiu ni una informació rellevant per a l’aplicació del Pla recollir dades en relació a la concurrència a exàmens, indisposicions, matrimoni, paternitat i trasllat de domicili no tenen cap transcendència per tal que es gaudeixen sempre que es produeix el fet. No obstant això, si bé es torna a observar que semblen tenir més incidència les indisposicions entre les dones que entre els homes, no es tenen dades suficients com per concloure la causa o si pot derivar d’una situació de desigualtat a tractar.

El permís per naixement de fill prematur no ha tingut cap sol·licitud durant el període estudiat.

La setmana addicional a les llicències de maternitat per fill menor de 2 i 4 anys, així com el permís per adopció o acolliment i per examen prenatal són quatre permisos d’incidència molt baixa que solen tenir com a col·lectiu preponderant el que té més representació en l’organisme analitzat, la qual cosa prova que s’usa igualitàriament. Només es pot destacar el cas de la Conselleria d’Agricultura, Medi Ambient i Territori, a on el col·lectiu predominant és lleument d’homes i les llicències de maternitat, així com el permís per examen prenatal, les han sol·licitades majoritàriament dones: per fill menor de 2 anys l’ha gaudit una dona, per fill menor de 4 anys un home i cinc dones i per examen prenatal cinc dones. Sense tanta incidència per ser la diferència mínima entre el número global d’homes i dones, també a la Conselleria d’Administracions Públiques, essent el col·lectiu predominant el d’homes, l’única llicència per maternitat de fill menor de 4 anys l’ha gaudit una dona, així com el permís d’adopció o acolliment i el permís per examen prenatal, sol·licitats també només per una dona. Consideram que la baixa incidència d’aquests tipus de permisos no permet extreure conclusions en relació a l’únic cas esmentat que es podria considerar significatiu, la Conselleria d’Agricultura, Medi Ambient i Territori.

Pel que fa al permís de lactància per fill menor de dotze mesos, el gaudi diari és d’aplicació molt igual, amb una mínima preponderància més de dones que d’homes, novament, en el cas de la Conselleria d’Agricultura, Medi Ambient i Territori (tres dones l’han gaudit i un home, essent la majoria homes). Pel que fa al gaudi acumulat, si bé en aquests dos organismes tornam a tenir una petita diferència a favor de les dones, també hi ha altres dos organismes, la Conselleria de Turisme i Esports i la de Família i Serveis Socials, en què el permís té una petita diferència a favor dels homes havent una majoria de dones. Aquest fet ens fa concloure que es pot considerar un gaudi equilibrat i sense connotacions de desigualtat en la seva sol·licitud.

S’ha de fer constar que en el cas del permís per malaltia greu d’un familiar, tal vegada sí que es pot tornar a comprovar una preponderància lleu del gaudi de les dones amb més incidència que la seva representació en l’organisme corresponent.

Pel que fa al dret de reducció de jornada, cas per cas aquesta és la situació:

* La reducció de jornada per malaltia greu d’un familiar té molt poca incidència (només un cas en tres dels organismes i dos en altres tres).
* Més incidència té la reducció per guarda legal, amb una preponderància evident entre les dones que supera el percentatge del que es consideraria com a equilibrat.
* En canvi, les reduccions de jornada per fill menor de tres i un any estan bastant equilibrades, amb casos puntuals de més desequilibri a favor de la dona en els casos ja esmentats amb relació a la seva presència en els dos organismes, però també amb exemples del cas contrari i sense que la dada es pugui considerar significativa.
* Cap desequilibri detectat en el cas de la reducció de jornada voluntària.

Les causes que podrien produir petits desequilibris tan insignificants que no es consideren ni tan sols dades a tractar, com ja es fa constar a l’informe intermedi, deriven de circumstàncies alienes a l’Administració a les quals aquesta no podria donar solució. En tot cas, no es considera la necessitat de prendre cap mesura al respecte i es recomana que, tenint en compte els resultats dels informes intermedi i final d’aplicació del Pla d’Igualtat, es reflexioni en la necessitat de la recollida i tractament d’aquestes dades, tenint en compte que ja queda demostrada la situació de tracte igualitari.

La incidència del permisos per deures inexcusables és d’expressió mínima. En aquest cas encara queda més palès la inoperància de la recollida i tractament de dades en relació a l’aplicació del Pla d’Igualtat per tal que el seu gaudi no es pot relacionar en cap cas amb la diferència de sexe.

**Objectiu 6.2.** Avançar en la consolidació d’una cultura de coresponsabilitat entre ambdós sexes en l’atenció de les càrregues familiars i incentivar que els permisos o les adaptacions de jornada per a la cura de familiars els demanin els homes per aconseguir una societat més igualitària i justa.

L’única actuació possible es considera la millora de la regulació ja existent a través de l’elaboració de l’Acord de la mesa sectorial de serveis generals sobre condicions de treball, vacances, permisos i llicències del personal funcionari al servei de l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears així com la modificació dels criteris de selecció en la formació en horari de treball en el sentit de tenir en compte la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, donant preferència al personal amb càrregues familiar o amb desplaçaments més llargs al centre de treball des del seu domicili.

**Objectiu 6.3.** Informar el personal de les mesures de conciliació que té a l’abast i en general de tot allò que fomenta la igualtat.

S’ha publicat i difós el microlloc relatiu a permisos, llicències i reduccions de jornades amb tots els supòsits on s’estableixen els drets que es tenen i les interpretacions en els supòsits més dubtosos. Consta com a enllaç a l’apartat 9 del microlloc del “Pla d’Igualtat”, el qual també s’ha enllaçat des de l’apartat de “Normativa de funció pública, acords i pactes sindicals” de la pàgina web pública de la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis.

**Objectiu 6.4.** Impulsar el potencial de les noves tecnologies com a eina per obtenir més flexibilitat en l’àmbit laboral i incentivar-ne l’aplicació.

Analitzades les dades d’impacte del teletreball, es considera una dada objectiva la baixa incidència que aquesta opció ha tingut entre els treballadors. És per això que es creu imprescindible analitzar la manera de fomentar la utilització d’aquesta modalitat de treball amb actuacions de sensibilització dirigides als propis treballadors i, amb enfocament diferent al personal directiu que ha d’analitzar la concessió i, en cas positiu, supervisar la feina d’aquest personal, amb formació específica que també els capaciti per tal de poder desenvolupar aquesta tasca. A més, analitzades les causes de denegació també es proposen dues accions que redueixin aquesta a la seva mínima expressió: la interpretació que la protecció de dades implicada en els processos treballats ha d’anar lligada al compromís de la persona que els tracta i, per tant, no afecta a què aquesta faci feina uns dies a casa seva; i l’habilitació tecnològica per fer servir les aplicacions corporatives amb els permisos adients també des de les pròpies unitats de feina dels treballadors al seu domicili.

Es recomana també analitzar la manera de fer més efectiva la difusió i el foment de la utilització de la videoconferència com a mitjà preferent per fer reunions amb assistents de diferents localitats i/o illes, com a forma d’evitar desplaçaments i guanyar en conciliació.

**EIX 7. SOBRE SITUACIONS D’ESPECIAL PROTECCIÓ**

**Objectiu 7.1.** Promoure una concepció integral de la salut en el treball, que tengui en compte tant els riscs físics com els psicosocials en les diferències entre les dones i els homes i, en tot cas, promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en l’activitat preventiva de riscs laborals.

Aquest objectiu ja es considerava controlat a data de l’informe intermedi a través de les actuacions previstes i desenvolupades pel Servei de Prevenció de Riscs Laborals a data de l’informe intermedi, per tal que es materialitza a través dels seus procediments, informes i memòries. Per tant, tal i com ja es va comentar, es recomana que, si es vol fer una anàlisi més en profunditat de la situació en aquest àmbit, s’utilitzin aquests recursos i formular indicadors més adients per poder extreure informació i conclusions vàlides al respecte.

**Objectiu 7.2.** Aconseguir un procediment de desenvolupament àgil i garantista en l’actuació de l’Administració en defensa de les dones víctimes de violència de gènere.

Elaborat i consensuat el Protocol d’actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere per a les empleades públiques de serveis generals de l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, s’espera poder analitzar la seva incidència a partir de la seva aplicació l’any 2015.

En tot cas, i com ja es va fer constar a l’informe intermedi, queda garantida la confidencialitat de les víctimes de violència de gènere en el tractament de les dades de caràcter personal genèric aplicat a tot el personal.

**EIX 8. ADJUDICACIÓ DE RECURSOS**

**Objectiu 8.1.** Assegurar la posada en marxa del Primer Pla d’Igualtat.

Garantit aquest objectiu amb les accions iniciades i desenvolupades des de l’aprovació del Pla d’Igualtat, es recomana que les accions específiques de difusió es posin en marxa d’una manera més periòdica.

Amb la situació descrita a l’objectiu 1.4, es considera consolidada i adient l’estructura de lideratge i coordinació de les polítiques d’igualtat a la nostra Administració.

Pel que fa a la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d’Igualtat i de la Comissió d’Igualtat, ja van ser regulades a través del Decret 12/2014, de 28 de febrer, van ser constituïdes i han iniciat i desenvolupat la seva tasca durant aquest període analitzat.

**INFORME COMPLEMENTARI A L’INFORME D’AVALUACIÓ FINAL DEL I PLA D’IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE L’ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS (SERVEIS GENERALS) 2012-2015**

L’informe d’avaluació final del I Pla d’Igualtat entre dones i homes de l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (Serveis Generals) 2012-2015 ha estat elaborat, tal i com es fa constar en el mateix, establint com a període d’estudi el comprès entre dia 1 d’octubre de 2013, per tal que la data final de l’informe intermedi va ser dia 30 de setembre, i dia 31 de desembre de 2014.

Durant els primers tres mesos del 2015 s’han pogut concretar i finalitzar actuacions que a data de l’informe final ja estaven molt avançades. D’aquesta manera es considera necessària la inclusió d’aquest informe complementari en el qual es recullen les actuacions finalitzades a data 31 de març i que afecten a l’anàlisi de l’execució del I Pla d’Igualtat per tal de poder avaluar el seu impacte real.

**Objectiu 1.2.** Fomentar el coneixement de la normativa sobre igualtat d’oportunitats i sobre el Pla d’Igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

La bústia de suggeriments del microlloc del Pla d’Igualtat no ha tengut cap suggeriments durant tota la vigència del Pla però es farà servir per rebre les propostes del personal per a l’elaboració del II Pla d’Igualtat que es preveu redactar en breu.

**Objectiu 1.5.** Impulsar la participació de les dones i que tenguin una representació equilibrada

En aquest darrer trimestre s’ha constituït la Junta de Personal de Serveis Generals, com a resultat de les darreres eleccions de representants sindicals celebrades dia 5 de març. La composició segons cada sindicat és la següent:

STEI-i: 8 representants. 6 homes i 2 dones

USO: 7 representants. 4 homes i 3 dones

CSIF: 6 representants. 2 homes i 4 dones

UGT: 3 representants. 1 home i 2 dones

CCOO: 3 representants. 1 home i 2 dones

Total: 27 representants. 14 homes i 13 dones

La representació global resulta, doncs, paritària, per tal que si bé hi ha sindicats que no compleixen amb la proporció de dones altres la superen.

**Objectiu 2B. ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE**

**2B1.** Dur a terme una protecció efectiva davant l’assetjament sexual i l’assetjament per raó de gènere.

Dia 12 de febrer de 2015 es va publicar al BOIB la Resolució del conseller d’Administracions Públiques per la qual s’aprova el Protocol d’actuació per a la prevenció i l’actuació en els supòsits d’assetjament sexual i d’assetjament per raó de sexe o d’orientació sexual, Protocol que inclou com a annexos el Model de sol·licitud d’inici del procediment previst i una Taula orientativa NO EXHAUSTIVA de conductes classificades.

L’aprovació i publicació d’aquest Protocol va suposar l’inici d’una sèrie d’accions de difusió que es van iniciar amb la seva inclusió en el microlloc “Pla d’Igualtat” de la Intranet corporativa, incloent les dades de contacte de les unitats corresponents, amb la notícia relacionada a l’apartat d’“Avisos i Novetats”. A més, s’ha dut a terme el disseny de fulletons informatius perquè estiguin a disposició del personal de totes les conselleries.

Inicialment el fulletó es podrà consultar i descarregar al microlloc “Pla d’igualtat” si bé no es descarta encarregar un nombre d’impressions a reprografia per a la seva posterior distribució a través dels responsables d’igualtat i de personal de cada una d’elles.

Tal i com es preveu al Protocol, també s’està dissenyant i concretant l’acció formativa que permetrà capacitar al personal perquè pugui exercir l’Assessoria confidencial.

Es considera fonamental per al proper Pla d’Igualtat la programació de formació general en la matèria.

**Objectiu 2A. IMATGE, COMUNICACIÓ I LLENGUATGE**

**2A1.**Tenir cura especialment de la imatge pública dels grups en què hi ha estereotips de gènere, per afavorir el canvi d’imatge en la ciutadania

**Objectiu 2A.2.** Sensibilitzar el personal al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de la importància de l’ús d’un llenguatge igualitari i garantir la visibilitat de les dones i la no-discriminació mitjançant l’ús adient d’aquest llenguatge.

Dia 29 de gener de 2015 es va aprovar la Instrucció conjunta de la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis, del Gabinet de la Presidència, de la Secretaria General de la Vicepresidència i Conselleria de Presidència i de l’Institut Balear de la Dona per la qual s’estableixen les pautes i les recomanacions per a una comunicació (imatge i llenguatge) no sexista en l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Aquesta Instrucció aprova els tres annexos següents:

* GUIA PER A UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA EN LLENGUA CATALANA

en l’àmbit de l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

* GUÍA PARA UNA COMUNICACIÓN NO SEXISTA EN LENGUA CASTELLANA

en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

* Recomanacions per a l’ús d’una imatge que promogui la igualtat

Feta la mateixa difusió que la ja esmentada pels dos protocols (publicació al microlloc “Pla d’Igualtat” i inclusió a la notícia de la Intranet corporativa), en aquest cas la Instrucció també ha estat publicada com a tal a l’apartat “Normativa de funció pública, acords i pactes sindicals” de la pàgina web oficial de la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis. A més s’ha fet un disseny en format paper de les dues Guies que ja s’ha posat a disposició del personal a l’apartat de llenguatge i imatge del microcolloc “Pla d’igualtat”.

Es preveu que en breu es duran a terme impressions d’aquestes guies per part del servei de reprografia per tal de poder distribuir-les a les conselleries.

Així mateix es preveu donar difusió addicional a les persones dedicades a la normalització lingüística i als membres de les organitzacions sindicals.

El material de llenguatge igualitari elaborat per les senyores Neus Munar i Llibertat Mestre per a les accions formatives de l’EBAP ha rebut un premi per part de l’INAP. Aquest material, el qual també s’ha nodrit de la feina feta per a la Guia per a una comunicació no sexista en llengua catalana, ha estat fins i tot sol·licitat per altres comunitats autònomes com a model a seguir en aquest àmbit.

Tenint en compte que s’estan desenvolupant dos processos més de provisió de llocs de feina, el de L’ATIB i un de places de lliure designació a la Conselleria d’Agricultura, Medi Ambient i Territori, i una borsa més per a personal interí, s’han aplicat els indicadors per a la seva avaluació corresponents als objectius següents:

**Objectiu 1.1.** Conscienciar i sensibilitzar el personal, els càrrecs directius i els òrgans de selecció i valoració de la importància de la igualtat de gènere, sobretot mitjançant una formació adient.

**Objectiu 3.1.** Garantir la visibilitat de les dones i la no-discriminació en l’accés a l’ocupació pública, en la provisió i en la promoció.

**Objectiu 5.2.** Assegurar una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d’igualtat de dones i homes al personal, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d’aquest Pla i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l’actuació administrativa, amb inclusió dels cursos sobre l’ús no sexista del llenguatge administratiu.

En relació a les vies de comunicació utilitzades per informar sobre la necessitat de fer la selecció i valoració amb compliment del principi d’igualtat, s’utilitza de referència la Instrucció 2/2013 del director general de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis sobre les comissions de serveis d’atribució temporal de funcions en l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (encara que no sigui directament aplicable als procediments extraordinaris per formar borses de personal funcionari interí -convocatòries que hi ha hagut en el 2014/2015).

Tant a la convocatòria de borsa de personal funcionari interí feta durant aquest període com a la convocatòria de provisió de LDs esmentada, no s’indica de manera expressa que l'oferta es dirigeix a ambdós sexes, perquè s’utilitzen les formes neutres (p.e.: les persones interessades, persones admeses, etc.).

Igualment, en els barem de mèrits que s’adjunta a totes les convocatòries s’inclou la menció que “els cursos d'igualtat de gènere s’han de valorar en qualsevol cas” i el barem de mèrits s'adjunta a totes les convocatòries.

**Objectiu 7.2.** Aconseguir un procediment de desenvolupament àgil i garantista en l’actuació de l’Administració en defensa de les dones víctimes de violència de gènere.

El mateix dia 12 de febrer de 2015 també es va publicar al BOIB la Resolució del conseller d’Administracions Públiques per la qual s’aprova el Protocol d’actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere per a les empleades públiques de serveis generals de l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. També va ser objecte de difusió a través del microlloc i la mateixa notícia a “Avisos i Novetats” de la Intranet corporativa.

**Objectiu 8.1.** Assegurar la posada en marxa del Primer Pla d’Igualtat.

S’han afegit dos nous apartats al microlloc “Pla d’Igualtat” en relació als dos Protocols aprovats durant aquest període i esmentats a aquesta addenda. En concret, s’ha afegit com a apartat 11 “Protocol per a la prevenció i l’actuació en els supòsits d’assetjament sexual i d’assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual”, el qual enllaça amb els quatre apartats ja esmentats (text publicat al BOIB, els dos annexos i les dades de contacte).

També s’ha afegit com a apartat 12 “Protocol d’actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere per a les empleades públiques de serveis generals de l’Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears”, el qual enllaça amb el BOIB corresponent a la seva publicació.

1. Es pot consultar el document a l’enllaç http://www.caib.es/sacmicrofront/archivopub.do?ctrl=MCRST399ZI127043&id=127043 [↑](#footnote-ref-2)