

máquina o del equipo en el Registro de Maquinaria Agrícola. La comprobación de dicho extremo la realizará de oficio el FOGAIBA, dado que la presentación de la solicitud de pago supone la autorización para su comprobación ante la Dirección General de Medio Rural y Marino, excepto manifestación expresa en contra.

- En el caso de maquinaria estática y equipo fijos, será necesaria la previa certificación del FOGAIBA de su adquisición e instalación. La comprobación de dicho extremo la realizará de oficio el FOGAIBA, dado que la presentación de la solicitud de pago supone la autorización para su comprobación, excepto manifestación expresa en contra.

6. El importe de la ayuda concedida se abonará al beneficiario mediante transferencia bancaria, una vez justificado el cumplimiento de la finalidad y de la aplicación de la ayuda. La no presentación de la documentación justificativa en el plazo establecido supondrá un incumplimiento al que es aplicable lo que se establece en el punto 2 del apartado décimo de la presente Resolución.

#### Duodécimo

##### Compatibilidad de las ayudas

1. Las ayudas objeto de la presente convocatoria serán compatibles con las ayudas que con el mismo fin pueda percibir el beneficiario, de cualquier Administración pública o de otra entidad pública o privada, con las limitaciones establecidas en el artículo 19 del Reglamento (CE) nº 1857/2006 de la Comisión, de 15 de diciembre, y siempre que no superen los límites especificados en el artículo 4.9 del citado Reglamento.

2. No obstante, la obtención concurrente de ayudas otorgadas por el mismo fin por todas las Administraciones o por otras entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales, cuando el importe total de las subvenciones recibidas por cada beneficiario supere las limitaciones mencionadas, dará lugar a la reducción proporcional que corresponda en el límite de las subvenciones reguladas por la presente convocatoria, hasta ajustarse a dicho límite.

Si aún así la suma de subvenciones supone una intensidad de la ayuda superior a los máximos establecidos en la normativa comunitaria, se reducirá hasta el límite mencionado.

#### Decimotercero

##### Régimen jurídico aplicable

El régimen jurídico aplicable a la presente convocatoria será el establecido en el Real Decreto 456/2010, de 16 de abril, sobre las bases reguladoras de las ayudas para la promoción de nuevas tecnologías en maquinaria y equipos agrarios, así como el que se establece en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; y en otra normativa vigente.

#### Decimocuarto

##### Publicación

La presente Resolución se publicará en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 28 de junio de 2012

**El Presidente del FOGAIBA**

Gabriel Company Bauzá

VER ANEXOS EN LA VERSION CATALANA

— o —

## CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Num. 13485

*Resolución del consejero de Administraciones Públicas por la cual se nombran los notarios adjudicatarios de las notarías de Palma y Santa Margalida en el ámbito de las Islas Baleares*

#### Hechos

1. Mediante Resolución de 13 de abril del 2012 (BOE de 23 de abril de 2012), la Dirección general de los Registros y Notariado del Ministerio de Justicia convocó el concurso ordinario núm. 441 de orden de expediente del cuerpo de notarios y, entre otras, para proveer las plazas vacantes de las correspondientes notarías en el ámbito de las Islas Baleares, según la relación aneja a la documentación enviada.

2. El día 24 de mayo de 2012 (BOE de 4 de junio de 2012), la Dirección

general de los Registros y Notariado resolvió el concurso y, a tal efecto, proveyó las vacantes correspondientes:

Señor Antonio Roca Araño en la notaría de Palma (Mallorca)  
Señor Jesús María Morote Mendoza en la notaría de Palma (Mallorca)  
Señora Patricia Gala Ramírez López en la notaría de Santa Margalida (Mallorca)

#### Fundamentos de derecho

1. El apartado 2 del artículo 99 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears en la redacción de la Ley orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Islas Baleares, corresponde a la Comunidad Autónoma la facultad de nombrar a los notarios que deben prestar sus servicios en las Islas Baleares y, con el fin de cumplir el precepto legal antes mencionado, la Dirección general de los Registros y Notariado ha enviado a la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares el expediente del concurso mencionado.

2. El artículo 12.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, establece que si alguna disposición atribuye competencia a una administración pública, sin especificar el órgano que la ha de ejercer, se entiende que la facultad de instruir y resolver los expedientes corresponde a los órganos inferiores competentes por razón de la materia y en -virtud del artículo 2.7 b) del Decreto 12/2011, de 18 de junio, del presidente de las Islas Baleares, por el cual se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares-, la Dirección general de Interior, Emergencias y Justicia es competente en cuanto a las relaciones con los operadores jurídicos.

3. En fecha del 28 de junio de 2012, la directora general de Interior, Emergencias y Justicia hizo la propuesta de resolución sobre el nombramiento de estos notarios.

Por todo esto, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Nombrar al señor Antonio Roca Araño en la notaría de Palma (Mallorca)

2. Nombrar al señor Jesús María Morote Mendoza en la notaría de Palma (Mallorca)

3. Nombrar a la señora Patricia Gala Ramírez López en la notaría de Santa Margalida (Mallorca)

#### Interposición de recursos

Contra esta Resolución -que agota la vía administrativa- se puede interponer un recurso potestativo de reposición ante la consejera d' Innovación, Interior y Justicia en el plazo de un mes contador desde l' día siguiente de haber - recibido la notificación de acuerdo con el artículo 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo de Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de los Islas Baleares.

También se puede interponer directamente un recurso contencioso administrativo ante la Sala Contenciosa del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares en el plazo de dos meses contadores desde el primer día siguiente de haber recibido la notificación de la Resolución de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio Reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

Marratxí, 29 de junio de 2012

**El consejero de Administraciones Públicas**

José Simón Gornés Hachero

— o —

Num. 13520

*Acuerdo del Consejo de Gobierno de día 29 de junio de 2012 por el cual se aprueba el I Plan de Igualdad entre Mujeres y*

**Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) 2012-2015**

Este Plan de Igualdad parte del compromiso de la Administración y de la representación legal de las empleadas y los empleados públicos de desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y de remover los obstáculos que implican la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, al objeto de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y el desarrollo de la carrera profesional. A su vez, da cumplimiento a la disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece la obligación de las administraciones públicas de elaborar y aplicar un plan de igualdad para su personal.

Este Plan se circunscribe a todo al personal funcionario representado en la Mesa Sectorial de Servicios Generales y al personal laboral de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. No se extiende, por lo tanto, al personal docente, al personal estatutario al servicio de la sanidad pública autonómica ni al personal laboral del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

El día 15 de junio de 2009 se constituyó la Comisión de Igualdad, en la cual participan la representación legal de las empleadas y los empleados públicos, el Instituto Balear de la Mujer, la Dirección General de Responsabilidad Social Corporativa, el Instituto Balear de Estadística y la Dirección General de Función Pública.

Constituido el nuevo Gobierno, este decide continuar con el proceso de elaboración del Plan y dar un nuevo impulso a este proyecto. Con el fin de obtener un diagnóstico esmerado y vigente, se decide actualizar los datos obtenidos a 15 de noviembre de 2011 en general y a 15 de diciembre de 2011 con respecto a retribuciones. Esta actualización de datos permite estudiar la evolución de la situación de igualdad de 2005 a 2011. Se incorpora, además, la percepción de la mayoría de sindicatos y la visión de otras personas nombradas tras el cambio de legislatura que pueden aportar sus puntos de vista en materia de igualdad.

Igualmente, por la reorganización administrativa, en lugar de la Dirección General de Responsabilidad Social Corporativa, en la Comisión de Igualdad está representada la Dirección General de Comercio y Empresa.

El diagnóstico (actualizado el año 2011) y la propuesta de objetivos generales que se deben conseguir incardinados en 7 ejes, una vez hecha la valoración de los resultados expuestos, con propuesta de las medidas concretas dentro de cada objetivo, el calendario de acciones, los indicadores para hacer el seguimiento y el documento de evaluación del Plan, se presentan en la Comisión de Igualdad y se trabajan en dos sesiones en sendas convocatorias de los días 9 y 25 de mayo de 2012, en las cuales se revisan y consensúan entre la representación de la Administración y la de los dos sindicatos asistentes, USO y STEI-i.

El Plan de Igualdad se lleva a la Mesa Sectorial de Servicios Generales de día 14 de junio para negociar con la parte social el contenido sobre el personal funcionario de su ámbito de aplicación. Igualmente, se lleva a la Comisión Paritaria día 15 de junio en cuanto al personal laboral al que afecta.

Por todo ello, y para cumplir la disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, vista la competencia prevista en la letra b) del apartado 2 del artículo 5 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, el Consejo de Gobierno, a propuesta del consejero de Administraciones Públicas, en la sesión de 29 de junio de 2012 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

‘Primero. Aprobar el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad de las Illes Balears (servicios generales) 2012-2015, cuyo extracto con sus líneas generales se adjunta como anexo.

Segundo. El ámbito de aplicación se circunscribe al personal funcionario representado en la Mesa Sectorial de Servicios Generales y al personal laboral de servicios generales que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

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

Tercero. Establecer que los diferentes documentos que integran el I Plan

de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) 2012-2015 estarán disponibles en la página web de la Dirección General de Función Pública, Administraciones Públicas y Calidad de los Servicios, en la dirección <http://dgpublic.caib.es/plaigualtatpersonalcaib>.

Cuarto. Facultar al consejero de Administraciones Públicas para llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias para el desarrollo y ejecución del presente acuerdo.

Quinto. Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de las Illes Balears.’

Palma, 29 de junio de 2012

**El secretario del Consejo de Gobierno**  
Antonio Gómez Perez

**ANEXO**

**I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) 2012-2015**

**1. INTRODUCCIÓN**

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

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

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

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

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

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

Entre las primeras podemos destacar las siguientes: Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres con respecto al acceso a la ocupación, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOCE 2002.10.05); Directiva 2004/113/CE por la cual se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y a su suministro (DOUE 2004.12.21); Directiva 2006/54/CE, que refunde ‘Directivas de igualdad’, Directiva 2010/18/UE, del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la cual se aplica el acuerdo marco sobre permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES; o Directiva 2010 /41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010 sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una activi-

dad autónoma o contribuyen al ejercicio de una actividad de este tipo.

Fruto del Plan de trabajo (2006-2010) para la igualdad entre las mujeres y los hombres, en septiembre de 2010 la Comisión aprobó una estrategia para el periodo 2010-2015 en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Esta estrategia deberá servir como marco para la coordinación de las iniciativas en todos los ámbitos de actividad de la UE.

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

Para acabar con el marco normativo de ámbito internacional, favorecida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se puede indicar la consideración de la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento (empowerment) de la mujer como uno de los ocho objetivos de desarrollo del milenio. Estos objetivos son parte de un plan de desarrollo a escala mundial que tiene como horizonte el año 2015.

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

La norma básica que regula todo lo relativo a la igualdad de oportunidades es la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). Esta Ley nace con el objetivo de ser un marco de referencia en esta materia, tal y como se pone de manifiesto en su exposición de motivos, al considerarla como una ley-código, donde se parte de la consideración de la transversalidad como principio fundamental del texto y seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio.

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

En cuanto al principio de igualdad en el empleo público, todo lo referido a este aspecto está definido en el título V de la LOI, de los artículos 51 al 68, el primero de ellos con carácter básico.

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

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

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

Por otra parte, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, en el apartado segundo de su disposición adicional octava, traslada la obligación contenida en el párrafo anterior al ámbito de las administraciones públicas y expresa de manera tajante la obligatoriedad que tienen de elaborar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo para el personal laboral y/o Acuerdo para el personal funcionario que sea aplicable en el caso y en los términos previstos en el mismo.

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

## 2. ÁMBITO DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

## 3. METODOLOGÍA

Como hemos indicado, en la mencionada Ley orgánica 3/2007 se contempla la realización de un diagnóstico previo a la construcción de medidas.

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

- El análisis cuantitativo se fundamenta en las fuentes disponibles en diferentes bases de datos de registro de personal y las suministradas por los habilitados y las habilitadas de personal de las consejerías y entidades. Concretamente, los datos sobre la situación real de la plantilla provienen, fundamentalmente, de la explotación de la base de datos de registro de personal. Puesto que es una fuente dinámica, de actualización constante, que permite hacer cortes temporales, se han adecuado cuatro bases de datos para explotarlas estadísticamente: base de datos de 2011 (a fecha 15 noviembre), bases de datos de 2005 y de 2009 (a fecha 15 de diciembre) y base de datos de 2011 depurada con las personas que han trabajado todo el año y que ahora lo hacen a jornada completa a efectos de sueldo (a fecha 15 de diciembre). Por otra parte, los habilitados y habilitadas de personal de las consejerías y entidades proporcionaron datos sobre conciliación que no quedan recogidos en la base de datos de personal.

- El análisis cualitativo recoge opiniones y valoraciones de personal y agentes clave, mediante diferentes técnicas: encuesta al personal (cerca de 400 personas empleadas públicas, recogidas mediante un cuestionario), un grupo de discusión, entrevistas, un análisis DAFO, un foro abierto de debate virtual y un análisis de documentos. La encuesta se aplicó en el año 2010. El diseño de la muestra establece un margen de error del 0,05 y un nivel de confianza del 95% para el análisis univariable. Con un universo de 5.271 empleados y empleadas (correspondientes a la base de datos a 15-12-2009), se ha calculado una muestra inicial de 371 personas. Las variables sexo y régimen jurídico (personal funcionario y laboral) han sido recogidas de forma proporcional, de manera que no ha sido necesario realizar ponderaciones a posteriori.

La información se articula en ejes temáticos, definidos por la Comisión: cultura organizativa y política de igualdad de oportunidades, discriminación, acoso y lenguaje igualitario, acceso y promoción, diferencias retributivas, formación y conciliación y distribución horaria.

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

## 4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

### 4.1 Datos descriptivos de la composición del personal

Según el Registro de Personal, a fecha 15-11-2011, el personal al servicio

de la Administración de la CAIB es de 4.737 personas. Si durante el periodo 2005-2009 el crecimiento fue positivo (+5,2), esta tendencia se ha invertido durante el periodo 2009-2011 y ha disminuido en un 10,1% respecto del 2009.

La distribución por sexos muestra una marcada feminización del personal al servicio de la Administración de la CAIB (64,2% de mujeres), si bien en relación a 2009 esta diferencia a favor de las mujeres disminuye notablemente (pasando del 66,0% el año 2009 al 64,2% el año 2011). En las cuatro islas se mantiene, en general, esta tendencia, si bien en Menorca e Ibiza la feminización del personal supera la media.

En cuanto al régimen jurídico, un 82% del personal es funcionario y un 18% es personal laboral. El personal funcionario de carrera es el que engloba a la mayor parte del personal y representa al 65,6% del personal que trabaja en la CAIB.

La presencia de mujeres es más alta tanto entre el personal funcionario como entre el laboral: las mujeres representan al 63,4% del personal funcionario, y entre el personal laboral todavía hay más porcentaje de mujeres con respecto al de hombres, con un 75,8%.

En todas las relaciones de servicio hay una alta concentración de mujeres. Esta concentración aumenta a medida que la relación de servicio implica menos estabilidad, y en el personal funcionario de carrera es donde el porcentaje de mujeres es inferior (60,3% de mujeres).

La edad media del personal de la Administración es de 45,9 años, ligeramente más alta entre los hombres (46,5 años) y más baja entre las mujeres (45,5 años). Desde el año 2005, la edad media del personal de la Administración de la CAIB ha aumentado en 3 años, manteniéndose la distancia en función del sexo.

En cuanto a la distribución por sexos: el número de mujeres representa al 63,4% del personal funcionario. La menor concentración de mujeres se produce entre el personal funcionario de carrera, donde representan el 60,3%. Las mujeres son el 68,2% del personal interino y en el personal laboral se llega a un porcentaje de un 74,5% de mujeres. Entre todos los tipos de relaciones de servicio de personal laboral, donde el porcentaje de mujeres es mayor está en el de personas con contrato de sustitución, donde las mujeres son el 82,1%. Así, se observa una mayor concentración de hombres en las relaciones de servicio más estables y de mujeres en las que implican una menor estabilidad.

Esta mayor estabilidad masculina en la ocupación se hace patente también cuando se considera la antigüedad en el puesto de trabajo: con una antigüedad inferior a tres años, hay un 67,2% de mujeres y un 32,8% de hombres, y con una antigüedad superior a veintinueve años hay un 56,5% de mujeres y un 43,5% de hombres. Se observan diferencias en la antigüedad media en el puesto de trabajo según sexo: la de las mujeres es de 14,9 años (1,2 más que en el 2009) y la de los hombres, de 16,9 años (0,6 más que en el 2009). Hay que tener en cuenta, sin embargo, que la evolución apreciada es positiva y que esta tendencia a mejorar responde al proceso de acceso a la educación y a la incorporación al mercado laboral, más tardío en las mujeres que en los hombres, que se produjo en la sociedad balear.

Partiendo de esta mayor presencia de mujeres en términos generales, la mayor presencia de mujeres o de hombres en algunas consejerías y organismos muestra una cierta segregación horizontal que refleja la segregación existente en el mercado de trabajo general.

Esta segregación horizontal se muestra también en la composición por sexos de determinados puestos de trabajo: las mujeres son mayoría abrumadora entre los puestos tradicionalmente feminizados.

En cuanto a la distribución entre hombres y mujeres por cuerpos de la Administración del personal funcionario, ésta es similar, en general, a la del conjunto del personal funcionario. Destaca, sin embargo, la fuerte feminización del cuerpo auxiliar de la CAIB (73% de mujeres) y la mayor concentración de hombres en el cuerpo ayudante facultativo, con sólo un 31,3% de mujeres.

En cuanto al nivel de estudios exigido para el puesto de trabajo, el nivel de estudios medio es ligeramente más alto entre los empleados que entre las empleadas públicas: el 59,9% de los hombres tiene estudios superiores, 14 puntos por encima de las mujeres (45,1%). Consecuentemente, las mujeres con estudios primarios (graduado escolar) o secundarios (bachillerato superior y formación profesional) tienen mayor presencia entre el colectivo femenino que en el caso de los hombres.

Si se analiza el nivel formativo del personal de Administración de la

CAIB según grupo funcional y nivel laboral, se observa que se produce una sobrecualificación: el personal tiene, a menudo, una titulación superior a la exigida. En el grupo funcional C1, por ejemplo, se observa una fuerte sobrecualificación, sobre todo de las mujeres: un 36,5% de hombres y un 46,5% de mujeres tienen título universitario.

Así, se observa que los hombres se concentran en mayor medida que las mujeres en los niveles más altos del grupo funcional y las mujeres en los inferiores, situación de segregación vertical que se mantiene en la actualidad, a pesar de algunos cambios, respecto a la situación en los años 2005 y 2009:

- Las mujeres están más representadas que los hombres en todos los grupos funcionales, excepto en el grupo A1, donde hay paridad de género (50,6% de mujeres frente al 49,4% de hombres). Es especialmente significativa la presencia de las mujeres en los grupos inferiores: C2 (70,7%) y AP (65,5%).

- Se ha evolucionado hacia valores más equilibrados en los grupos superiores: el grupo A1 mejora de forma considerable su situación (pasa a un 22,6% del total de las mujeres respecto del 20,4% en 2009 y el 18% en 2005).

- Disminuye ligeramente la presencia de mujeres en el grupo A2 (pasa a un 15,9% de las mujeres respecto del 17,4% en el 2009 y el 16,5% en el 2005) así como en el grupo funcional inferior C2.

Se puede concluir que si bien la mayor presencia de mujeres entre el personal de la Administración que desarrolla su actividad en la CAIB permanece estable, la presencia de las mujeres entre los grupos y niveles más altos continúa siendo menor que la de los hombres.

#### 4.2. Cultura organizativa y política de igualdad de oportunidades

La percepción generalizada, tanto del personal como de la representación sindical, hacia la expresión del compromiso de la Administración con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y como éste impregna su cultura organizativa, es que si bien a día de hoy hay 'neutralidad' en los procesos de selección, provisión, etc. y el personal técnico se muestra sensibilizado, harían falta una mayor concreción y efectividad de los compromisos para avanzar en materia de igualdad, más allá del plan simbólico.

En general, el personal de la Administración opina que el criterio de igualdad entre hombres y mujeres se tiene bastante en cuenta en la gestión de personal de la CAIB, si bien la opinión de los hombres al respecto es más favorable que la de las mujeres.

Por otra parte, hay que mejorar los mecanismos de información y difusión en materia de igualdad entre mujeres y hombres:

- El nivel de conocimiento de las leyes en materia de igualdad detectado entre el personal es muy bajo. El radio de impacto de las acciones de difusión de las leyes y de su contenido emprendidas por la Administración de la CAIB es muy reducido y no ha llegado a la totalidad del personal.

- Se produce un desconocimiento de manera generalizada, tanto entre las mujeres como entre los hombres, del proceso de elaboración del Plan de Igualdad en la Administración de la CAIB.

Los cinco ámbitos que el personal encuestado considera como más importantes para abordar desde el Plan de Igualdad son: la mejora de medidas para la conciliación, la organización del tiempo de trabajo, la organización de los cursos de la EBAP, la promoción en igualdad de condiciones y la prevención del acoso sexual. La percepción del grado de importancia difiere entre mujeres y hombres: por una parte, las mujeres consideran como muy importantes la mayoría de ámbitos; por otra, sólo las medidas de conciliación pone de acuerdo a más del 50% de los hombres al considerarlas como ámbito muy importante.

#### 4.3 Discriminación, acoso sexual y por razón de sexo y lenguaje igualitario

El personal al servicio de la Administración de la CAIB está poco familiarizado con los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, así como con los de discriminación directa o indirecta. Asimismo, el grado de sensibilización del personal sobre el uso de un lenguaje igualitario en la Administración de la CAIB es bastante bajo.

No hay un modelo de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo ni unas directrices claras de actuación al respecto.

#### Vivencia de la discriminación

No hay una familiaridad con los conceptos de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, que se confunden y superponen. Algunas personas identifican la discriminación directa por razón de sexo con la existencia de este-

reotipos de género en la consideración de determinadas tareas como masculinas o femeninas.

#### Uso de un lenguaje igualitario

El compromiso de la Administración de la CAIB con el uso de un lenguaje igualitario se expresa ya en las siguientes acciones:

- Obligación establecida en la Ley 12/2006 y, en consecuencia, revisión de los borradores normativos (informe de impacto de género) y de publicaciones para el exterior por parte del IBD.
- Revisión de la denominación de los puestos de trabajo de la RLT.

El grado de sensibilización del personal hacia la importancia de que la Administración utilice un lenguaje igualitario es muy bajo: sólo un 54,4% del personal considera importante que se haga uso de un lenguaje igualitario. Las mujeres se muestran ligeramente más sensibilizadas sobre este tema.

La mayor parte de las mujeres y los hombres, un alto 74%, considera que la Administración de la CAIB hace un buen uso del lenguaje igualitario.

#### Acoso sexual y por razón de sexo

La Administración de la CAIB no tiene definido un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y existe un desconocimiento generalizado entre el conjunto del personal a su servicio sobre la definición y los mecanismos de detección y denuncia para afrontarlo, así como cuáles pueden ser sus consecuencias.

Los datos obtenidos del diagnóstico muestran la necesidad de definir, aprobar y difundir al conjunto del personal al servicio de la Administración de la CAIB un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

#### 4.4. Acceso y promoción

En cuanto al personal funcionario de carrera, hay pocas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la forma de provisión del puesto que ocupan, si bien los hombres están más proporcionalmente en puestos de LD y las mujeres en los puestos de concurso. Así: de cada 100 mujeres, casi 77 (76,9%) ocupan un puesto con forma de provisión de concurso, frente al 74,6% de los hombres. En cambio, de cada 100 mujeres, 5,4 están adscritas a un puesto por libre designación, frente al 7,1% de los hombres.

En cuanto a la forma de adscripción al puesto de trabajo, con respecto al personal funcionario interino nombrado en puesto vacante, el 71,4% de los hombres interinos ocupan vacante de concurso frente al 70,1% de las mujeres, mientras que el 5,4% de los hombres ocupan puestos vacantes de LD, frente al 4,6% de las mujeres.

Con respecto a los nombramientos de personal interino sin ocupar un puesto vacante, en conjunto hay más entre las mujeres (26,1% frente al 23,2% de hombres), si bien esta diferencia se concreta en el nombramiento para programas temporales (23,2% frente al 19,1% de los hombres), mientras que en los nombramientos por incremento de actividad, los hombres son proporcionalmente más (4,1% frente al 2,9% de las mujeres).

Entre el personal laboral fijo: el 98,1% de las mujeres están en puestos de concurso, frente al 91,8% de los hombres. En puestos de LD, no hay ninguna mujer y sí el 2,7% de los hombres.

En las comisiones de servicio, casi no hay diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a si el puesto es de LD o de concurso.

Respecto al 2009 y continuando con la tendencia que se observa desde 2005, el aspecto más relevante en la evolución en la forma de provisión del puesto de trabajo es la bajada importante de contratos laborales gracias al Plan de Estabilidad, aprobado en el 2004 y que, tras el EBEP, lo que antes se contrataba laboralmente por acumulación de tareas (sobre todo ordenanzas y personal auxiliar administrativo de centros docentes), después se contrata, por el mismo motivo, como personal funcionario interino.

Por otra parte, personal laboral temporal se ha convertido en fijo gracias a la convocatoria de oposiciones de algunas categorías de personal laboral (limpiadoras, por ejemplo).

De esta manera, en solamente cuatro años, se equilibran antiguas diferencias entre hombres y mujeres en la forma de adscripción y de provisión del puesto de trabajo.

A partir del recuento de las instancias de solicitud por comisión de servicios proporcionadas por los habilitados y habilitadas de las consejerías y organismos, se aprecia que, aunque numéricamente las pedidas por mujeres superan las pedidas por hombres (471 vs. 332), en términos relativos ellos tienen más tendencia a realizar esta demanda.

Si nos centramos en las ocupaciones de puestos de libre designación o para puestos de nivel 28 o superior en virtud de comisiones de servicio, encontramos que hay más hombres que ocupan estos puestos en comisión de servicios, tanto en términos absolutos (ellos son 108, frente a las 88 mujeres) como en términos relativos (ellos representan al 6,1% de los empleados públicos y ellas, nada más que el 2,6%). Además, a ellos se les conceden más: los 108 hombres en esta situación representan el 32,5% de las solicitudes <sup>1</sup>, mientras que las 88 mujeres en comisión de servicios por libre designación o con nivel 28 o superior sólo son el 18,7% de las solicitudes.

<sup>1</sup> Se debe matizar que son porcentajes aproximados porque los datos de la tabla 31 corresponden a datos de puestos ocupados desde el 1 de enero de 2008 que, por lo tanto, pueden haber hecho la solicitud en el 2007 y no figurarían en la tabla 30. Sin embargo, igualmente pasa con las solicitudes hechas a finales de 2008 y que no se hayan concedido hasta 2009.

Pero el dato más relevante se encuentra cuando se calculan las tasas por grupos de edad: en el caso de las mujeres, parece detectarse una bajada durante la etapa más fértil de sus vidas: si entre los 25 y los 29 años y los 35 y los 39 poco más de un 4% se encuentra en comisión de servicios por libre designación, entre los 30 y los 34 años el porcentaje baja hasta el 3,2. A partir de los 40 años, las tasas presentan una fuerte bajada. El ritmo masculino se muestra diferente: de los 25 a los 29 años, el 3,3% de los empleados ocupan una comisión de servicios por libre designación, porcentaje que sube hasta el 8,6% al grupo siguiente. Igual que pasa entre las mujeres de 30 a 34 años, entre los empleados de 35 a 39 años se observa una desaceleración en la ocupación de puestos de libre designación en comisión de servicios, tal vez por los mismos motivos. De los 40 a los 49 años, en vez de registrarse una bajada, la tasa se mantiene ligeramente por encima de la media global.

En general, se recoge un consenso generalizado en la percepción de los aspectos relacionados con la igualdad de condiciones en el acceso a puestos de trabajo y que los mecanismos de reclutamiento o selección de personal del Gobierno permiten que hombres y mujeres accedan a los mismos puestos de trabajo en igualdad de condiciones. En cambio, encontramos polarización en la facilidad para acceder a ciertos ámbitos: un 46,0% cree que sí que hay algunos puestos de trabajo donde resulta más fácil para uno de los dos sexos acceder a ellos.

De manera análoga, la mitad de las personas no creen que a medida que se asciende en los cargos hay más hombres que mujeres, pero la otra mitad, sí.

Se encuentra más consenso en la necesidad de poner en marcha medidas a fin de facilitar el acceso de mujeres y hombres a categorías u ocupaciones en que están en minoría (65,2% de respuestas a favor), pero aun así una tercera parte no lo considera necesario.

En cuanto a la carrera vertical, la opinión mayoritaria es pensar que hay igualdad de oportunidades a la hora de acceder a puestos de cuerpos superiores (87,6% a favor), que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a puestos de más responsabilidad (77,2%) y que el Gobierno promueve que ambos ocupen puestos de trabajo en igualdad de condiciones (77,3%).

La percepción generalizada en el grupo de discusión del personal de la CAIB es que los mecanismos de acceso a los puestos de trabajo de la CAIB se basan en unos criterios objetivos, son neutrales y favorecen un acceso igualitario de mujeres y hombres a los mismos puestos de trabajo. Señalan, sin embargo, que en la cultura de las personas que trabajan en la Administración de la CAIB, las mujeres se muestran más dispuestas que los hombres a renunciar a la promoción de su carrera profesional tras haber tenido hijos.

#### Puestos singularizados

El 33,6% de los hombres funcionarios y el 34,1% de las mujeres funcionarias ocupan un puesto singularizado. Como es lógico, los porcentajes de hombres y mujeres que ocupan puestos singularizados se incrementan ligeramente entre el personal funcionario de carrera y disminuyen sobradamente entre el personal funcionario interino.

A pesar de que un hombre funcionario tiene una mayor probabilidad de ocupar un puesto singularizado, al ser las mujeres mayoría entre el personal funcionario, también son mayoría las mujeres con puestos singularizados. Esta dis-

tribución, sin embargo, varía mucho en función del tipo de jefatura o puesto singularizado que se ocupa:

- Las mujeres representan al 60% de los interventores/interventoras, letrados/letradas, jefes de negociado y, muy especialmente, de los secretarios y secretarías.
- También son mayoría las mujeres con cargos de jefa de sección (52,2%) y de instructor/instructora (60,0%).
- En cambio, a pesar de la mayoría de mujeres funcionarias, las mujeres son minoría entre los cargos de jefe/a de departamento (47,9%), jefe/a de servicio (44,5%) e inspector/a (48%).
- Los hombres ganarían peso en las jefaturas o puestos singularizados de rango alto, ocupando el 52,7% de los cargos que se incluyen en esta categoría.
- Las mujeres seguirían siendo mayoría entre el personal funcionario con jefaturas o puestos singularizados de rango medio, pero con menor fuerza (52,3% de estos cargos).
- Donde efectivamente se encuentra el peso de las mujeres que ocupan puestos singularizados es en las jefaturas o puestos singularizados básicos, dado que ocupan tres de cada cuatro (76,3%).

Se observa una tendencia a tener una mayor probabilidad de ocupar un puesto singularizado entre las mujeres a partir de los 45-49 años. Si bien hasta esta edad los hombres tienen proporcionalmente más jefaturas que las mujeres para cada grupo de edad, esta tendencia se cambia a partir de los 50 años: una explicación posible a este fenómeno podría ser una liberación de cargas familiares a partir de estas edades, momento en el cual pueden dedicar mayores esfuerzos a ocupar cargos de más responsabilidad. La menor antigüedad de las mujeres funcionarias apuntaría también a más tardanza a ocupar un puesto singularizado.

En cuanto al grupo funcional, nuevamente se observan diferencias de comportamiento: así como los hombres muestran una tendencia clara a ocupar menos jefaturas sobre el total de hombres funcionarios a medida que disminuye el grupo funcional, entre las mujeres no se observa la misma tendencia.

Respecto al número de hijos/as de las personas que ocupan un puesto singularizado, hay un equilibrio entre hombres y mujeres que no tienen niños o tienen sólo uno. Se registra una diferencia repentina entre las personas que tienen dos niños a cargo: el 39,8% de los funcionarios se encuentran en esta situación, frente a sólo el 27,4% de las funcionarias. Hay que tener en cuenta que, por motivos biológicos, los hombres pueden continuar teniendo hijos a cargo a una edad más adelantada que las mujeres. Este dato podría indicar también que las mujeres que ocupan un puesto singularizado retrasan la maternidad, de manera que tienen menos hijos/as que ellos.

#### 4.5 Diferencias retributivas

El sueldo medio total del personal al servicio de la Administración de la CAIB es de 27.287 € incluida la productividad y los complementos, con diferencias importantes de salario entre mujeres y hombres. La existencia de estas diferencias contrasta con la percepción generalizada y extendida entre el personal al servicio de la Administración de la CAIB de que existe igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Partiendo de que en la Administración, por un mismo puesto (del mismo grupo funcional o categoría laboral, complemento específico y nivel de complemento destino) y con la misma antigüedad se percibe el mismo sueldo, probablemente, parte de la diferencia en relación al sueldo bruto es a causa de la mayor presencia de mujeres en grupos funcionales y categorías más bajas (ellas son el 70,7% en el grupo C2 y el 94,9% en el nivel laboral 8, por ejemplo).

Por otra parte, es preciso tener en cuenta que con los años de servicio en la Administración, las personas trabajadoras van adquiriendo el derecho a recibir complementos salariales por antigüedad, además de permitirles posibles promociones.

A medida que aumenta la antigüedad en el puesto de trabajo, representada por los trienios, la presencia de hombres es más alta que la de mujeres. Se apuntan dos razones: una mayor estabilidad del vínculo con la Administración en los hombres en relación a las mujeres (con una antigüedad inferior a tres años, hay un 67,2% de mujeres y un 32,8% de hombres, y con una antigüedad superior a veintinueve años, hay un 56,5% de mujeres y un 43,5% de hombres), hecho que comprobábamos al valorar el predominio femenino en las formas de contratación más sujetas a la temporalidad (funcionariado interino y laboral temporal) y también el proceso de incorporación al mercado laboral, más tardío de las mujeres que de los hombres, que se da en la sociedad en general. Hay que esperar, pues, que estas tendencias se borren con el paso del tiempo.

#### 4.6. Formación

Según datos proporcionados por la EBAP, a lo largo del año 2011, 537 hombres y 1.108 mujeres han participado en cursos de la EBAP. En términos relativos, eso representa al 31,7% de los hombres de la Administración de la CAIB y el 36,4% de las mujeres.

Los cursos totales a los cuales han asistido son 3.638 (1.247 los hombres y 2.391 las mujeres), con una media de cursos realizados por persona de 2,3 en el caso de ellos y de 2,2 en el de ellas. Sobre las duraciones de los diferentes cursos, la mayoría de los hombres y mujeres han participado en cursos de 15 horas o menos, seguidos de los cursos de 16 a 30 horas. El porcentaje de participación en cursos de más de 30 horas es significativamente más alto que el registrado en el año 2009.

Según la tipología de los cursos, observamos un aumento considerable en la participación en cursos en línea: si en el 2009 sólo un 6% de los hombres y de las mujeres participaron en esta modalidad, en 2011 lo han hecho un 12% de los hombres y un 16% de las mujeres. Este cambio es a causa del aumento de la oferta de cursos en esta modalidad, que es una de las mejoras formativas más demandada en la encuesta.

Por otra parte, la participación en cursos sobre nuevas tecnologías ronda el 8% para los hombres y el 7% para las mujeres que han participado en cursos de formación, aumentando un punto porcentual ellos y uno ellas respecto al 2009.

El porcentaje de mujeres que ha realizado cursos se mantiene ligeramente más alto tanto en el total como en los diferentes regímenes jurídicos. El factor de segregación con respecto a la realización de cursos radica, más que en el sexo, en el régimen jurídico: sólo un 70,1% del personal laboral ha realizado cursos, el 71,5% de las mujeres y el 65,8% de los hombres contratados con este régimen jurídico. En cambio, entre el personal funcionario, más del 80% han realizado cursos (el 87,4% de las mujeres funcionarias y el 81,8% de los hombres funcionarios). Dado que las mujeres suponen el 74,5% de las personas empleadas en régimen laboral, las más afectadas por el hecho de que el personal laboral no realice cursos son las mujeres.

Si se observan los datos relativos a la media de cursos realizados según el número de hijos que se tienen a cargo, las medias son iguales para hombres y mujeres que, o bien no tienen hijos/hijas, o bien tienen uno/una. Las diferencias a partir de entonces son importantes: los hombres que tienen 2 hijos/hijas a cargo tienen, por término medio, dos cursos más que las mujeres (15,3 frente a 12,9), diferencia que se mantiene entre aquellos empleados y empleadas con tres o más hijos/hijas.

También podemos extraer datos de los resultados de la encuesta donde se indica una mayor asunción de las cargas derivadas de la maternidad entre las mujeres con hijos comprendidos entre 0 y 3 años.

Conclusiones a partir de la encuesta:

- Respecto al grado de conocimiento de las nuevas tecnologías, si bien la mayor parte de los hombres y de las mujeres se situarían en un grado de conocimiento medio o alto, existe un porcentaje significativamente más alto de hombres que se situarían con un grado de conocimiento más alto que el de las mujeres (15,3/8,4). Un 12% de las personas encuestadas no tienen acceso a Internet ni a correo electrónico en su puesto de trabajo. Los porcentajes no varían mucho entre los hombres y las mujeres.

- Las diferencias de participación en cursos en el último año entre hombres y mujeres nos muestran que ha habido un porcentaje más alto de hombres (5%) que han accedido a cursos. Las diferencias en función de la modalidad formativa en cuanto al acceso a cursos de la EBAP son 9 puntos porcentuales superiores a favor de los hombres con respecto a los cursos presenciales y 8 puntos superiores con respecto a la formación en línea.

- Las personas que tienen niños en edades comprendidas entre los 4 y los 7 años son los que muestran un consenso más generalizado al considerar que suponen un obstáculo para acceder a la formación, seguidas de las que tienen hijos entre los 8 y los 11 años y las que tienen hijos con edades entre los 0 y los 3 años.

Entre los aspectos de la formación <sup>(2)</sup> que consideran que habría que mejorar para facilitar el acceso a las acciones formativas de la EBAP, destacan sobre todo los relativos a los horarios y modalidades de los cursos: más del 69% señala que la oferta en línea y semipresencial es insuficiente. Más de un 60% coincide en señalar la inadecuación de ofrecer cursos en horario de tarde.

<sup>2</sup> Remarcar que estos datos se basan en la encuesta hecha en 2010.

Así, el aumento de la formación en línea o semipresencial sería una de las medidas más aceptadas. También se señala la dificultad para la conciliación que suponen los cursos intensivos que ocupan semanas enteras seguidas. Para hacer frente a estas dificultades, las medidas más aceptadas serían la creación de una guardería en la EBAP durante las horas de formación y la formación mixta en horario laboral y no laboral o plenamente dentro del horario laboral.

Las reivindicaciones de la representación sindical van en la misma línea, si bien especifican que hay determinadas formaciones, sobre todo las que son imprescindibles para poder promocionar, que se deberían impartir en horario de mañana, como el catalán, los cursos de ámbito jurídico, la informática y los cursos de riesgos laborales.

Cabe remarcar que la oferta formativa de la EBAP para 2012 incluye, como experiencia piloto, algunos cursos en horario de mañana.

#### 4.7. Conciliación y distribución horaria

Entre el personal que trabaja en la CAIB, existe una proporción más alta de mujeres que de hombres con hijos a cargo <sup>(3)</sup>. El 57,8% de las mujeres y el 46,3% de los hombres tienen algún hijo o hija a cargo, según la base de datos de personal. Respecto a la media de hijos, las mujeres tienen una media de hijos más elevada que los hombres en cifras totales y en los diferentes regímenes jurídicos. Esta diferencia es más acusada entre el personal laboral.

<sup>3</sup> Se entiende por hijo o hija a cargo aquel que da derecho a deducción del IRPF

Según el cómputo total de estos datos referentes a 2008, 22 hombres y 74 mujeres disfrutaron de reducción de jornada por razón de guarda legal no superior a una hora. Proporcionalmente, las mujeres hacen más uso de esta medida, porque supusieron el 2,2% de la plantilla, frente al 1,2% de los hombres. Teniendo en cuenta que la cifra media de hijos e hijas no presenta importantes diferencias entre hombres y mujeres, resulta chocante el menor uso masculino de una medida que no comporta reducción salarial, y más todavía si se tiene en cuenta que casi uno de cada diez hombres (9,8%) tiene jornadas diferentes de la continua, frente al 3,5% de mujeres.

Al contrario que con el disfrute de la reducción horaria, existe una similitud en las tasas de hombres y mujeres que se acogieron a la flexibilidad horaria según el Acuerdo de Conciliación: un 0,8% de hombres y un 1,0% de mujeres.

Del total de 48 excedencias solicitadas, un 81,3% han sido solicitadas por mujeres y un 18,8% por hombres. El motivo de excedencia mayoritario es la excedencia voluntaria por cuidado de hijos o hijas (35 mujeres y 6 hombres), el siguiente es la excedencia voluntaria por cuidado de familiares (3 por cada sexo). Sólo una mujer (y ningún hombre) ha solicitado una excedencia voluntaria por interés particular.

El uso diferenciado de las excedencias no atiende sólo al sexo, sino también, y sobre todo, al régimen jurídico: un 91,7% de las excedencias (44) han sido solicitadas por personal funcionario y sólo un 8,3% (4) por personal laboral.

La media de días en excedencia es de 358, aunque hay mucha variabilidad:

- Los hombres cogen excedencias más largas (2 años o más por término medio ellos frente a la excedencia de entre uno y dos años de ellas).
- La excedencia más corta es la de cuidado de hijos/hijas, probablemente porque es la más extendida.
- Un análisis de género revela diferencias significativas en la edad del personal que se acoge a una excedencia según sexo: el 76% de las mujeres que se acogieron a una excedencia tenía menos de 44 años, un porcentaje significativamente más bajo (44,0%) en el caso de los hombres.

Con respecto al uso de las excedencias, según la base de datos de personal, proporcionalmente hombres y mujeres habrían hecho un uso igualitario, si bien en cifras absolutas el total de mujeres respecto de hombres lo duplica y supera. El motivo más frecuente, en ambos sexos es el del cuidado de hijos e hijas. Entre el funcionariado, un 72,7% de las excedencias las han solicitado mujeres por cuidado de los hijos/se. Entre el personal laboral, el porcentaje es similar (75%).

En el 2011 se observa que continúa aumentando el número de mujeres que se acogen a una excedencia por cuidado de hijos/hijas, tendencia que ya había quedado muy clara en el 2009 gracias a los cambios normativos. No es así entre los hombres: si en el 2009 había un total de 14 hombres que habían pedido una excedencia con el mismo motivo, en el 2011 la cifra disminuye hasta 9.

Respecto del año 2005, se ha producido un aumento considerable de personas que tienen hijos, tanto entre los hombres como entre las mujeres. Pero es más significativo el aumento de personas dependientes, sobre todo, entre los hombres.

El grado de satisfacción con su tiempo personal y familiar es más elevado entre los hombres que entre las mujeres. Ningún hombre se muestra 'nada satisfecho' respecto al disfrute de su tiempo. En general, tanto hombres como mujeres, se muestran más satisfechos con el tiempo de que disponen para su familia que con su tiempo personal.

Las respuestas obtenidas sobre el grado de satisfacción con el tiempo de que disponen para sus familias, nos muestran que las respuestas de los hombres son más positivas que las de las mujeres: se concentran en el 'bastante satisfecho', si bien se distribuyen entre el 'regular satisfecho' y el 'muy satisfecho'. En cambio, entre las mujeres, si bien sus respuestas también se concentran en el 'bastante satisfecho', la dispersión de las respuestas también apunta más hacia el 'regular y poco satisfecho'.

En el grado de satisfacción con respecto a su tiempo personal, esta diferencia entre hombres y mujeres se intensifica. Las mujeres se muestran mucho menos satisfechas con su tiempo personal que los hombres. Así, un alto 12,5% de mujeres se muestra 'nada satisfecho' con su tiempo personal y un 19% se muestra poco satisfecho. Sólo un 10,6% se manifiesta como 'muy satisfecho' con el tiempo que dispone para ella, frente al 21,1% de los hombres que se manifiesta.

Los hombres también muestran, en general, más conformidad con la adecuación de su horario de trabajo a sus necesidades personales, si bien en este caso las diferencias son menores en líneas generales. El porcentaje de respuestas, un 40,3% de los hombres, se concentra en la consideración de su horario de trabajo como muy adecuado. Las respuestas de las mujeres, en cambio, se concentran, con un 48,7% de las respuestas al considerar su horario laboral como 'bastante adecuado'.

Respecto a la distribución del tiempo en un día laboral normal, las mujeres dedican por término medio 42 minutos más que los hombres a las tareas domésticas y una hora y seis minutos más que los hombres al cuidado de menores. Es preciso destacar, también, que disponen de 48 minutos menos de tiempo libre.

Con respecto a las diferencias entre el tiempo que dedican a las diferentes actividades en un día normal respecto del de sus parejas:

- Los hombres encuestados perciben que sus parejas trabajan menos tiempo y disponen de más tiempo para dormir, comer y estudiar que ellos, si bien dedican más tiempo a las tareas domésticas y de cuidado y disponen de menos tiempo libre.
- Las mujeres encuestadas, en cambio, declaran que sus parejas trabajan más tiempo, dedican menos tiempo a las tareas domésticas y de cuidado y disponen de más tiempo libre, si bien dedican menos tiempo a estudiar

Las medidas más conocidas son los permisos de maternidad y paternidad, la jornada laboral reducida, las licencias sin sueldo y las excedencias por cuidado de hijo/a, de persona dependiente o con problemas de salud. La menos conocida es el horario laboral flexible.

Las más utilizadas son, entre los hombres, la jornada laboral flexible, los permisos de paternidad y las licencias sin sueldo. Entre las mujeres, la jornada laboral reducida, el horario laboral flexible y los permisos de maternidad.

Las propuestas de mejora pivotan en torno al aumento de la flexibilidad horaria <sup>(4)</sup>. La mejora de la flexibilidad horaria favorecería en gran medida la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que viven en municipios alejados de su centro de trabajo.

<sup>4</sup> Remarcar que estos datos se basan en la encuesta hecha en el 2010. Aunque el Decreto ley 5/2012, de 1 de junio, de medidas urgentes en materia de personal y administrativas para la reducción del déficit público del sector público de la comunidad autónoma de las Illes Balears y de otras instituciones autonómicas, en consonancia con el proyecto de ley de presupuestos generales del Estado en tramitación ha aumentado la jornada de 35 a 37,5 horas, se ha aprobado a la vez, para atenuar sus efectos, el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 1 de junio de 2012 por el cual se aprueba la jornada de trabajo y el horario general del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears representado en la Mesa Sectorial de Servicios Generales, donde se establece un régimen de horario general flexible.

Otro factor clave sería la mejora de los horarios y modalidades de formación de los cursos de la EBAP <sup>(5)</sup>. Eso favorecería en gran medida la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el acceso y la promoción en igualdad entre mujeres y hombres.

<sup>5</sup> A partir del 2012, se ha abierto la posibilidad de realizar cursos en horario laboral.

## 5. EJES DEL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS (SERVICIOS GENERALES) 2012-2015

Una vez realizados el análisis y diagnóstico de la situación sobre la estructura del personal en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears incluido en el ámbito de aplicación de este I Plan de Igualdad, sin perjuicio del objetivo general de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que desarrollan su actividad laboral en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, incluidos en el ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad, los objetivos específicos se distribuyen en los siguientes ejes temáticos:

1. Cultura organizativa y política de igualdad de oportunidades.
2. Discriminación, acoso y lenguaje igualitario:
  - 2a. Comunicación, imagen y lenguaje igualitario.
  - 2b. Acoso sexual y por razón de sexo.
3. Acceso y promoción.
4. Diferencias retributivas.
5. Formación.
6. Conciliación y distribución horaria.
7. Situaciones de especial protección.
8. Adjudicación de recursos.

## 6. OBJETIVOS, ACCIONES Y MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS (SERVICIOS GENERALES) 2012-2015

Los objetivos establecidos dentro de cada eje, así como las acciones y medidas concretas propuestas para conseguir los objetivos específicos son los siguientes:

### EJE 1. CULTURA ORGANIZATIVA Y POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

#### 1. Concienciar y sensibilizar al personal y a los cargos directivos y órganos de selección y valoración de la importancia de la igualdad de género, sobre todo mediante la formación adecuada

1.1.1. Consolidar y ampliar, dentro de las posibilidades presupuestarias en los planes de formación del personal, la oferta de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y sobre prevención de la violencia de género, que deberán dirigirse a todo el personal. Estos cursos se deberán valorar necesariamente como mérito en todos los puestos de trabajo, con el baremo que determine la convocatoria (ver medida 1.2.6). En caso de que no sean suficientes las plazas ofrecidas, se dará preferencia, para ir formando en primer lugar al personal con más responsabilidades en estas cuestiones. (también en el eje de formación: 5.2.1).

1.1.2. Informar y sensibilizar a los tribunales, órganos de selección y comisiones de valoración – anotándolo en las instrucciones que se les faciliten- sobre la necesidad de realizar la selección y valoración cumpliendo el principio de igualdad (también en el eje de acceso y promoción: 3.1.4).

#### 2. Fomentar el conocimiento de la normativa sobre igualdad de oportunidades y, en concreto, del I Plan de Igualdad de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

1.2.1. Implantar en la red interna (intranet) de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y de cada organismo autónomo o ente del ámbito de este Plan de forma fácilmente accesible, una sección específicamente dedicada a la promoción de la igualdad, en la que se deberá difundirse la normativa vigente en tal materia, el I Plan de Igualdad de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, las medidas de conciliación vigentes, el protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, la normativa y los derechos existentes en materia de violencia de género, y todo lo que se considere adecuado, recogiendo sugerencias sobre tales temas. Crear en el portal del personal un enlace con acceso a esta sección (también en el eje de conciliación: medida 6.3.1).

1.2.2. Crear en dicha sección un buzón de sugerencias en materia de igualdad, accesible a todo el personal del ámbito de este Plan. Las sugerencias recibidas se valorarán en la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad y anualmente se elevará un informe a la Comisión de Igualdad. Las sugerencias podrán plantearse de forma anónima o con datos personales, según desee la per-

sona interesada. Sin perjuicio de darse respuestas individuales, si es preciso, todas las sugerencias serán valoradas mediante el informe elaborado por la Comisión Técnica de Seguimiento y aprobado por la Comisión de Igualdad, el cual puede ser también publicado posteriormente en esta sección, siempre atendiendo a la protección de los datos de carácter personal.

1.2.3. Informar al personal de la existencia, al aprobarse, del protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, así como de las medidas existentes en materia de conciliación, por medio de la intranet, y otras acciones de difusión, como jornadas informativas si son posibles, avisos en la intranet para remarcar la cuestión periódicamente, etc. En la información y difusión se hará mención especial del personal masculino para fomentar que ejerzan los derechos a su alcance por atención y cuidado de menores y personas dependientes.

1.2.4. Los temarios de los diferentes procesos selectivos (acceso, promoción interna, bolsines, etc.) deberán incluir materias de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación en la actividad administrativa y sobre la violencia de género (también en el eje de acceso y provisión: medida 3.6.1).

1.2.5. En los cursos selectivos, cuando los haya, y en el material de bienvenida, se deberá incluir un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, en el que se informe del Plan de Igualdad, de la sección de la página web creada y del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (también en el eje de acceso y provisión y en el eje 2 b).

1.2.6. Los cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y sobre violencia de género deberán incluirse en las convocatorias de provisión como mérito a valorar en todos los puestos de trabajo, con el baremo que determine la convocatoria, tanto en las convocatorias de provisión como en la fase de concurso de los concursos-oposiciones, así como en la formación de bolsines de interinos o en la selección de personal laboral temporal (también en el eje de acceso y provisión: 3.6.3).

### 3. Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información, para visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuación y para integrar de manera efectiva la perspectiva de género en la actividad ordinaria de los poderes públicos de las Illes Balears.

1.3.1. Establecer nuevos indicadores que hagan posible un conocimiento más amplio de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres y su manifestación e interacción en la realidad a analizar, e incluirlos en las operaciones estadísticas, fundamentalmente en relación a las áreas de gestión de personal, de la EBAP, de prevención de riesgos laborales (en el documento de evaluación de riesgos por ejemplo) y, en general, de función pública.

1.3.2. Tratar los datos disponibles de forma que puedan conocerse las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuación.

1.3.3. La información que se recoja de cada persona aspirante o concursante deberá incluir la variable 'sexo', a efectos de poder explotar estadísticamente este dato de forma desagregada. En su caso, en el impreso se introducirá una casilla relativa al sexo y una explicación en el pie indicando que se solicita esta información para la recogida de datos para un estudio posterior de la variable 'sexo'. Igualmente, se deberá desagregar la información sobre el sexo de los miembros de los tribunales y las comisiones de valoración (también en el eje acceso y provisión: medida 3.4.1.)

1.3.4. En general, revisar los módulos de selección y provisión de la aplicación de recursos humanos para poder explotar estadísticamente los datos (distribución hombre/mujer en cada cuerpo, escala, especialidad, grupo funcional, nivel de complemento de destino o específico, categoría profesional, etc.), y poder darlas a los órganos competentes conforme a las medidas propuestas en el Plan para la representación equilibrada de hombres y mujeres (también en el objetivo 5 de este eje (medida 1.5.4) y en el eje de acceso y provisión: medida 3.4.2. i 3.5.1).

1.3.5. Progresivamente se irán implantando, en la base de datos de recursos humanos, los datos necesarios para poder extraer información del sexo, la edad y las cargas familiares de las personas que representan y ganan puestos de libre designación, comisiones de servicios, excedencias, permisos, etc., atendiendo siempre a la normativa de protección de datos personales.

1.3.6. En general, incorporar sistemáticamente la variable 'sexo' en la



recogida de la información necesaria para la revisión del diagnóstico y la ejecución y el desarrollo del Plan e introducir, para ello, en los cuestionarios o memorias existentes, fundamentalmente los de las áreas de gestión de personal, de la EBAP, de prevención de riesgos laborales y, en general, de función pública, las casillas que permitan identificar el sexo de la persona participante. Es necesario incluir igualmente, cuando se considere adecuado, otras variables o indicadores, como número de niños o personas mayores a cargo, edades, etc., siempre cumpliendo la normativa de protección de datos personales.

1.3.7.Revisar la nomenclatura para incorporar un uso no sexista del lenguaje en todas las herramientas de gestión de recursos humanos de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, sobre todo en los documentos de salida generados por Recursos Humanos.

1.3.8.Difundir en la sección correspondiente de la intranet los informes de los estudios de impacto de género sobre las disposiciones normativas de carácter general que puedan ser de interés.

1.3.9.Revisar si está incorporada la perspectiva de género en la definición de los puestos, en la descripción de funciones y requisitos, tanto en el ámbito de puestos de trabajo de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears como en los procesos de intermediación laboral.

#### **4. Establecer una estructura competente para liderar y coordinar las estrategias en materia de igualdad entre los diferentes organismos.**

Consideración previa: sin perjuicio de las funciones de ordenación, planificación y programación para hacer efectivo el principio de igualdad entre la mujer y el hombre en el ámbito de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, que corresponde al Instituto Balear de la Dona, se entiende que dentro de la competencia en materia de función pública se incluye la competencia en materia de prevención de la violencia de género y de gestión, impulso y coordinación de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears incluidos en su ámbito de aplicación.

1.4.1.Las órdenes de funciones de las consejerías, de los organismos autónomos y de los entes públicos con personal funcionario adscrito determinarán a qué puesto o puestos, preferentemente del área de personal o de secretaría general, les corresponde ejecutar y realizar el seguimiento de lo dispuesto en este Plan de igualdad y, en general, el ejercicio de las funciones de apoyo a la consejería con competencias en materia de igualdad y género del personal (responsables de igualdad). Puede establecerse que haya en una misma consejería, sobre todo las que agrupan muchas direcciones generales o muy divergentes, responsables de igualdad para diferentes áreas materiales. Los o las responsables de igualdad, en la realización de sus funciones, podrán pedir la colaboración de los órganos de su misma consejería para que intervengan de cualquier forma en la planificación, ejecución o seguimiento de estas políticas.

1.4.2.En la orden de funciones de la consejería competente en materia de función pública, se asignará a algún servicio o departamento (o distribuido entre algunos) la función de la coordinación del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad y la dinamización del cumplimiento de sus medidas por parte de las otras consejerías y entes, y en general, todas las funciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género referidas al personal al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears -que no sea personal docente ni estatutario. Igualmente, cuando se considere necesario, deberán asignarse a otros puestos funciones de apoyo en esta materia. Todo ello sin perjuicio del puesto o puestos a los que se deberán adjudicar las funciones indicadas en la actuación anterior en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género en relación con el personal propio de su consejería.

1.4.3.Desde la dirección general competente en materia de función pública se coordinará una red de comunicación e intercambio de información con las personas con funciones en materia de igualdad de las diferentes consejerías o entes.

1.4.4. Se creará un nuevo módulo en el sistema, llamado 'Igualdad', donde se encuentren los datos de la base de Recursos Humanos necesarios para poder realizar el seguimiento del Plan, al que tendrán acceso las personas que ocupan los puestos con funciones en materia de igualdad. Desde este módulo, sin intervención de personal informático, se podrán consultar todos los datos estadísticos del Plan de Igualdad y generar informes y listas similares a las que se han utilizado en el diagnóstico de datos cuantitativos del actual plan de igualdad. Hasta este momento, los habilitados y las habilidades de personal de las consejerías, los organismos autónomos y los entes sujetos al Plan, deberán sumi-

nistrar regularmente a las personas con funciones en materia de igualdad (responsables de igualdad) de su consejería o ente, información sobre los datos que no constan y que sean precisos para el seguimiento del Plan y la valoración de la evolución de los datos analizados en el diagnóstico, según los anexos que les envíen, siempre respetando la normativa de protección de datos.

1.4.5. Las personas que ocupen los puestos con funciones en materia de igualdad (responsables de igualdad) deberán enviar, cuando se les pida, a la dirección general competente en materia de función pública, información sobre la aplicación efectiva de cada medida en la que tengan responsabilidad, especificando, si corresponde, los datos desagregados por sexo y, si cabe, las cargas familiares, para la presentación ante la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad para la elaboración del informe intermedio y final de seguimiento a la Comisión de Igualdad.

#### **5. Impulsar la participación de las mujeres y su representación equilibrada**

Consideración previa: se entiende por representación equilibrada la situación que garantiza la presencia de mujeres y hombres de manera que, en el conjunto de personas al que se refiere, cada sexo no supere el 60% ni sea inferior al 40%. Se considera que hay una representación equilibrada cuando en los órganos de menos de cuatro miembros los dos sexos estén representados.

1.5.1. La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en el ámbito de este Plan, deberá promover que se designen las personas en los órganos colegiados conforme al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. Para el cumplimiento de dicho objetivo, se enviarán escritos de recomendación en este sentido.

1.5.2.En la composición de los tribunales y órganos de selección del personal, así como en las comisiones de valoración, incidiendo especialmente en los cargos más representativos (presidencia y secretaría), se procurará respetar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. En este sentido, en los colectivos en los que, tradicionalmente, haya una infra-representación de la mujer, se procurará, de forma especial, que se incremente el número de mujeres, a menos que por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, no pueda hacerse efectiva la medida. A tales efectos, se deberá desagregar la información sobre el sexo de los miembros de los tribunales y de las comisiones de valoración.

1.5.3. En caso de que haya una infra-representación de mujeres en un cuerpo, escala o especialidad o categoría, se establecerá en la convocatoria de provisión, de acceso o de promoción interna, que, si hay puntuación final igual entre dos candidatos o más, se deberá seleccionar a la mujer, a menos que concurran en el otro candidato circunstancias que no sean discriminatorias por razón de sexo y que justifiquen que no se aplique la medida, como la pertenencia a otros colectivos con dificultades especiales para el acceso al trabajo, una vez consideradas objetivamente todas las circunstancias concurrentes en los candidatos de ambos sexos previo informe del Instituto Balear de la Mujer. En caso de que sean dos o más mujeres, se atenderá al resto de criterios que contempla la normativa de aplicación (también en el eje de acceso y promoción: medida 3.5.2). Igualmente, se aplicará esta medida a las comisiones de servicios.

1.5.4.Revisar los módulos de selección y provisión de la aplicación de Recursos Humanos para la explotación estadística de sus datos (distribución hombre/mujer en cada cuerpo, escala, especialidad, grupo funcional, nivel de complemento de destino o específico, categoría profesional, etc.), y poder darlas a los órganos competentes conforme a las medidas propuestas en el Plan para la representación equilibrada de hombres y mujeres (también en la medida 1.3.4 de este eje).

1.5.5.En los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas, deberá reservarse inicialmente a las mujeres, como mínimo, un 50% de las plazas ofrecidas, a fin de potenciar su acceso a puestos de más responsabilidad.

1.5.6. Fomento de la participación igualitaria de hombres y de mujeres en los órganos de representación del personal (Junta de Personal, mesas, comisión paritaria de interpretación del convenio, comités de empresa, etc.). Al efecto de cumplir este objetivo, se enviarán escritos de recomendación en este sentido a todas las organizaciones sindicales con representación en la CAIB (del ámbito de aplicación de este Plan).

#### **6. Contribuir al aumento de la presencia de mujeres en puestos de respon-**

## sabilidad

1.6.1. Permitir al personal empleado público acudir a actividades formativas durante los permisos de maternidad y paternidad, o durante las excedencias por motivos de cuidado de familiares (también en eje de formación: medida 5.1.6).

1.6.2. Dar un derecho preferente en la adjudicación de plazas para participar en los cursos formativos organizados por la Administración pública relacionados con las funciones o tareas de su puesto de trabajo al personal empleado público que en los últimos doce meses se haya incorporado al servicio activo procedente de un permiso de maternidad o de paternidad o haya reingresado desde la situación de excedencia por razón de cuidado de familiares, y durante este plazo. Esta preferencia únicamente se otorgará en el supuesto de que no haya ejercido el derecho previsto en el apartado anterior (también en el eje de formación: medida 5.1.7).

1.6.3. Organizar la formación de la EBAP de forma que pueda estar al alcance de todo el personal sin que la imposibilidad de conciliar la vida laboral y la familiar impida la carrera de las personas que tienen personas a cargo (también medidas del objetivo 1 del eje de formación: 5.1).

1.6.4. A fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y evitar que el cuidado de personas impida, a las mujeres sobre todo, la promoción profesional, en las bases de los concursos para proveer puestos de trabajo y en la fase de concurso en el acceso (o promoción interna) cuando sea concurso oposición, se indicará que se deberá computar, a los efectos de valorar el trabajo desarrollado y los méritos correspondientes, el tiempo que las personas candidatas hayan estado en las situaciones de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios relacionados con la maternidad o paternidad y por razón de guarda legal o cuidado de familiares. Esto se hará también para determinar a la persona adjudicataria de una comisión de servicios (también medida 3.2.1 del eje de acceso y promoción)

## 7. Adaptar la Administración al principio de igualdad de oportunidades e incorporar la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias para garantizar la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres, particularmente entre empleadas y empleados públicos del ámbito de aplicación de este Plan.

1.7.1. Sin perjuicio de la obligación de adjuntar un informe de impacto de género en los proyectos de ley y normas reglamentarias en general, los proyectos de ley o reglamentarios relativos al personal deberán adjuntar un informe de impacto de género, que evaluará el impacto potencial de la propuesta en la situación de las empleadas y empleados públicos como colectivo con el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, promover la igualdad e incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo, y también reducir o eliminar las desigualdades detectadas y promover la igualdad de sexos.

## EJE 2. DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y LENGUAJE IGUALITARIO

### 2A IMAGEN, COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

#### 1. Cuidar especialmente la imagen pública de los grupos en los que hay estereotipos de género, para favorecer el cambio de imagen en la ciudadanía

2A.1.1. Potenciar la imagen de la participación social de las mujeres empleadas públicas de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, a fin de erradicar estereotipos en relación con su presencia y actuación.

2A.1.2. Cuidar especialmente la imagen pública de los grupos en los que la mujer está infra-representada, y favorecer el cambio de imagen en la ciudadanía.

2A.1.3. Garantizar un tratamiento igualitario en el contenido y las imágenes que se utilicen para llevar a cabo las políticas de personal (acceso, provisión, formación, bolsines, etc.).

2A.1.4. Establecer mecanismos que garanticen una imagen corporativa no sexista en la publicidad, en las publicaciones corporativas y en los portales de Internet de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears relativos a las políticas de personal (acceso, provisión, formación, bolsines, etc.).

#### 2. Sensibilizar al personal al servicio de la Comunidad Autónoma de las

#### Illes Balears de la importancia del uso de un lenguaje igualitario y garantizar la visibilidad de las mujeres y la no discriminación mediante el uso adecuado de este lenguaje.

2A.2.1. Supervisar el uso de lenguajes no sexistas ni androcéntricos en las publicaciones corporativas y en los portales de Internet de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, publicados tras la entrada en vigor del Plan, especialmente en cuanto a las relativas al personal o de sus organismos o entes.

2A.2.2. Poner en marcha los medios necesarios para que cualquier norma, escrito administrativo, formulario o web institucional relativos al personal respete en su redacción las normas sobre la utilización de un lenguaje no sexista, y evitar en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o subestima para cualquier grupo o persona por razón de sexo.

2A.2.3. Revisión de listas, resoluciones y documentos de salida generados por Recursos Humanos a fin de revisar el uso del lenguaje no sexista.

2A.2.4. Adecuar los impresos, los formularios y las comunicaciones que se dirijan al personal, en cuanto a la utilización de lenguaje no sexista.

2A.2.5. Adecuar los impresos, los formularios y las comunicaciones que se dirijan a las personas que han de acceder a un proceso de selección, para tomar parte en un bolsín, en un curso de formación y en general para cualquier relación con la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears o sus organismos y entes, en cuanto a la utilización de lenguaje no sexista.

2A.2.6. Elaborar y difundir, mediante la intranet o correos electrónicos masivos, materiales específicos para cada departamento para utilizar un lenguaje no sexista ni androcéntrico en su trabajo en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

2A.2.7. Dar formación o recomendaciones escritas para el personal del Departamento de Asesoramiento Lingüístico.

2A.2.8. Difundir recomendaciones y llevar a cabo acciones de sensibilización sobre la importancia del uso de un lenguaje igualitario.

2A.2.9. Revisar el manual de estilo conforme a la perspectiva del uso del lenguaje no sexista o realizar en la sección específicamente dedicada a la promoción de la igualdad en la Intranet, el enlace a guías existentes en la materia.

2A.2.10. Revisar la denominación de los puestos de trabajo para evitar un uso sexista del lenguaje, y adaptar las relaciones de puestos de trabajo. Es necesario incluir las dos fórmulas (masculinas y femeninas) o la neutra y posibilitar que en los documentos administrativos se utilice la que corresponda al sexo de la persona que lo ocupa (también eje de acceso y provisión: medida 3.1.1).

2A.2.11. En las ofertas del SOIB para contratar a personal laboral, en las convocatorias de selección de personal o de promoción interna y en las convocatorias de provisión, se indicará de manera expresa que la oferta va dirigida a ambos sexos y que se deberá utilizar un lenguaje genérico o neutro y no sexista (también en el eje de acceso y provisión: medida 3.1.2).

2A.2.12. Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista o sobre la vida privada de las personas candidatas, y realizar únicamente preguntas relacionadas con las habilidades para el puesto de trabajo a ofrecer (también en el eje de acceso y provisión: medida 3.1.3).

### 2B. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

#### 1. Llevar a cabo una protección efectiva ante el acoso sexual y el acoso por razón de género

2B.1.1. La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y sus organismos autónomos y entes deberán adoptar las medidas necesarias para que haya un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tienen la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, por lo cual el tratamiento y la prevención del acoso se tienen que abordar desde esta perspectiva, sin perjuicio de las responsabilidades penales, laborales y civiles que se deriven de ello.

2B.1.2. Se establecerán medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas (en materia de igualdad) y la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2B.1.3. Tanto en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears como en cada uno de los organismos autónomos o entes que se encuentran en el ámbito de aplicación de este Plan, se deberán arbitrar los protocolos correspondientes de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, a fin de garantizar la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

2B.1.4. Una vez que la Administración o el ente haya aprobado el protocolo, se realizará su máxima difusión entre el personal al cual afecta.

2B.1.5. En los cursos selectivos y en el material de bienvenida, si lo hubiere, se incluirá un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en el que se informe del Plan de Igualdad, de la sección de la página web creada y del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otro en materia de violencia de género (también en el eje cultura organizativa; medida 1.2.5).

## EJE 3. ACCESO Y PROMOCIÓN

### 1. Garantizar la visibilidad de las mujeres y la no discriminación en el acceso al empleo público, en la provisión y en la promoción

3.1.1. Revisar la denominación de los puestos de trabajo para evitar un uso sexista del lenguaje y adaptar las relaciones de puestos de trabajo. Es necesario incluir las dos fórmulas (masculinas y femeninas) o la neutra y posibilitar que en los documentos administrativos se utilice la que corresponda al sexo de la persona que lo ocupa (también en el eje 2º: medida 2A.2.10).

3.1.2. En las ofertas en el SOIB para contratar a personal laboral, en las convocatorias de selección de personal o de promoción interna y en las convocatorias de provisión se deberá indicar de manera expresa que la oferta va dirigida a ambos sexos utilizando un lenguaje genérico o neutro y no sexista (también en el eje 2º: medida 2A.2.11).

3.1.3. Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista o sobre la vida privada de las personas candidatas, y realizar únicamente preguntas relacionadas con las habilidades para el puesto de trabajo que se ofrece (también en el eje 2º: medida 2A.2.12).

3.1.4. Informar y sensibilizar, anotándolo en las instrucciones que se les facilitan, a los tribunales, órganos de selección y comisiones de valoración sobre la necesidad de llevar a cabo la selección y la valoración cumpliendo el principio de igualdad (también en el eje de cultura organizativa: medida 1.1.2).

### 2. Evitar, en la medida en que sea posible, que las responsabilidades familiares, que recaen más habitualmente en las mujeres, supongan un obstáculo para poder promocionar en la Administración autonómica.

3.2.1. A fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y evitar que el cuidado de personas impida, a las mujeres sobre todo, la promoción profesional, en las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo y en el acceso (o promoción interna) por concurso oposición, en la fase de concurso, se deberá indicar que se computará, a efectos de valorar el trabajo desarrollado y los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan estado en situaciones de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios relacionados con la maternidad o paternidad y por razón de guarda legal o cuidado de familiares. Todo ello deberá realizarse también para determinar a la persona adjudicataria de una comisión de servicios (también en el eje de cultura organizativa: medida 1.6.4).

3.2.2. Llevar a cabo la formación de la EBAP de la manera más adecuada para compatibilizar la vida laboral, personal y familiar (también las medidas del objetivo 1 del eje de formación).

3.2.3. En los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas se reservarán inicialmente a las mujeres, como mínimo, un 50% de las plazas que se ofrecen, a fin de potenciar su acceso a puestos de más responsabilidad. Estos cursos se harán obligatoriamente de forma que las mujeres con personas a su cargo puedan conciliarlos con su vida familiar y personal, en línea, semi-presenciales, en horario mixto laboral/no laboral, en días no seguidos, etc. (también en el eje de cultura organizativa: medida 1.5.5).

### 3. Incorporar la evaluación del impacto de género para garantizar la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en los procedimientos de acceso, promoción interna y provisión.

3.3.1. En caso de que haya infra-representación de mujeres en un cuerpo, escala o especialidad o categoría, se establecerá en su convocatoria de provisión, de acceso o de promoción interna que, si hay una puntuación final igual entre dos candidatos o más, se deberá seleccionar a la mujer, a menos que concurran en el otro candidato circunstancias que no sean discriminatorias por razón de sexo y que justifiquen que no se aplique la medida, como la pertenencia a otros colectivos con dificultades especiales para el acceso al trabajo, una vez consideradas objetivamente todas las circunstancias concurrentes en los candidatos de ambos sexos previo informe del Instituto Balear de la Mujer. En caso de que sean dos o más mujeres, se atenderá a los demás criterios que contempla la normativa de aplicación. Igualmente, se aplicará esta medida a las comisiones de servicios (también en el eje de cultura organizativa: medida 1.5.3).

3.3.2. En las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que han superado un proceso selectivo, o de concursantes que han sido adjudicatarios de un puesto en un procedimiento de provisión, se deberá adjuntar un análisis interno de impacto de género que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre los y las aspirantes admitidos en el proceso, y aprobados y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas, o de los concursantes solicitantes de un puesto de trabajo y adjudicatarios finales. Este estudio se enviará a la dirección general competente en materia de Función Pública, y no es necesario que se publique en el Boletín Oficial de las Illes Balears junto con la resolución en los casos de concurso de traslados que incluyan más de treinta puestos de trabajo.

### 4. Incorporar la perspectiva de género en la recogida, elaboración y difusión de la información, para visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito de este eje

3.4.1. La información que se recoja de cada persona aspirante o concursante tiene que incluir la variable 'sexo', para poder explotar estadísticamente este dato de forma desagregada. Cuando corresponda, en el impreso se introducirá una casilla relativa al sexo y una explicación en el pie con la indicación que se solicita esta información para recoger datos para un estudio posterior de la variable 'sexo'. Igualmente, se tiene que desagregar la información sobre el sexo de los miembros de los tribunales y las comisiones de valoración (también en el eje cultura organizativa: medida 1.3.3 e indirectamente medidas 3.6.1 y 1.5.2).

3.4.2. En general, se tienen que revisar los módulos de selección y provisión de la aplicación de Recursos Humanos para poder explotar estadísticamente los datos (distribución hombre/mujer en cada cuerpo, escala, especialidad, grupo funcional, nivel de complemento de destino o específico, categoría profesional, etc.), y poder darlas a los órganos competentes conforme a las medidas propuestas en el Plan para una representación equilibrada de hombres y mujeres (también en el eje cultura organizativa: medida 1.3.4).

### 5. Corregir la segregación horizontal existente a medio plazo

3.5.1. En general, se revisarán los módulos de selección y provisión de la aplicación de Recursos Humanos para poder explotar estadísticamente sus datos (distribución hombre/mujer en cada cuerpo, escala, especialidad, grupo funcional, nivel de complemento de destino o específico, categoría profesional, etc.), y poder darlos a los órganos competentes conforme a las medidas propuestas para que los órganos competentes en materia de función pública puedan disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas para calcular donde está la infra-representación (también en el eje cultura organizativa: medida 1.3.4).

3.5.2. En caso de que haya una infra-representación de mujeres en un cuerpo, escala o especialidad o categoría, se establecerá en la convocatoria de provisión, acceso o de promoción interna, que, si se da una puntuación final igual entre dos candidatos o más, se deberá seleccionar a la mujer, a menos que concurran en el otro candidato circunstancias que no sean discriminatorias por razón de sexo y que justifiquen que no se aplique la medida, tales como la pertenencia a otros colectivos con dificultades especiales para el acceso al trabajo, una vez consideradas objetivamente todas las circunstancias concurrentes en los candidatos de ambos sexos previo informe del Instituto Balear de la Mujer. En caso de que sean dos o más mujeres, se atenderá a los demás criterios que contempla la normativa de aplicación (ver el eje de cultura organizativa: medida 1.5.3).

### 6. Fomentar el conocimiento de la normativa sobre igualdad de oportunidades y, en concreto, del I Plan de Igualdad de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears al objeto de hacer efectivas las disposiciones previstas y

**garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa, incluyendo el uso no sexista del lenguaje administrativo**

3.6.1. Los temarios de los diferentes procesos selectivos (acceso, promoción interna, bolsines, etc.) deberán incluir materias de igualdad de mujeres y hombres y sobre violencia de género y su aplicación a la actividad administrativa (también en el eje de cultura organizativa: medida 1.2.4.).

3.6.2. En los cursos selectivos, y en el material de bienvenida, si cabe, se incluirá un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en el que se informe del Plan de Igualdad, de la sección de la página web creada y del protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y otro en materia de violencia de género (también en el eje cultura organizativa: medida 1.2.5).

3.6.3. Los cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y sobre violencia de género deberán incluirse en la correspondiente convocatoria como mérito a valorar para todos los puestos de trabajo, con el baremo que determine la convocatoria, en las convocatorias de provisión, en la fase de concurso de los concursos-oposiciones, en la formación de bolsines de interinos y en la selección de personal laboral temporal (también en el eje cultura organizativa: medida 1.2.6).

#### **EJE 4. DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS**

##### **1. Visibilizar las diferencias entre los sexos y analizar sus causas para corregirlas en el futuro**

4.1.1. Elaborar un estudio sobre los complementos específicos y los niveles de complemento de destino asignados a los diferentes cuerpos, escalas, especialidades y categorías profesionales desde la perspectiva de género a los efectos de investigar las posibles causas de las diferencias retributivas entre el colectivo de mujeres y de hombres que se han detectado en el diagnóstico y análisis de las normas que de alguna manera puedan afectar a las retribuciones.

#### **EJE 5. FORMACIÓN**

##### **1. Promover que la formación de la EBAP pueda estar al alcance de todo el personal sin que la imposibilidad de conciliar la vida laboral y la familiar impida la carrera de las mujeres, sobre todo de las que tienen personas a su cargo**

5.1.1. Mejorar la distribución horaria de los cursos: los cursos de más de 10 horas no se deberán impartir en horario intensivo todos los días seguidos de la semana.

5.1.2. Realizar cursos en horario laboral o en horario mixto (laboral y no laboral) para facilitar la conciliación, sobre todo los que son necesarios para promocionar o que puntúan para todos los puestos de trabajo, tales como los de catalán, de ámbito jurídico, informática, de prevención de riesgos laborales, calidad, igualdad y violencia de género, así como los del ámbito de habilidades directivas. Deberá darse preferencia, en caso de haber lista de espera, a las personas con cargas familiares, y si hay dos, dar preferencia para la mujer con hijos o hijas.

5.1.3. Ofrecer cursos semi-presenciales, dando preferencia, en caso de haber lista de espera, a las personas con cargas familiares, y si hay dos, con preferencia para la mujer con hijos o hijas.

5.1.4. Ofrecer más formación en línea, incluso en horario laboral, dando preferencia, en caso de haber lista de espera, a las personas con cargas familiares, y si hay dos, con preferencia para la mujer con hijos o hijas.

5.1.5. Permitir al personal empleado público acudir a actividades formativas durante los permisos de maternidad y paternidad, o durante las excedencias por motivos de cuidado de familiares (también en el eje de cultura organizativa: medida 1.6.1).

5.1.6. Dar un derecho preferente al personal empleado público que en los últimos doce meses se haya incorporado al servicio activo procedente de una licencia de maternidad o un permiso de paternidad o haya reingresado desde la situación de excedencia por razón de cuidado de familiares, durante este plazo, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos formativos organizados por la administración pública correspondiente relacionados con funciones o tareas de su puesto de trabajo. Esta preferencia únicamente se deberá otorgar en el supuesto de que no se haya ejercido el derecho previsto en el apartado anterior

(también en el eje cultura organizativa: medida 1.6.2).

5.1.7. Dar un crédito horario al año a cada empleada o empleado público para que recupere durante la parte de su horario flexible el tiempo invertido en formación fuera del horario de trabajo.

##### **2. Asegurar una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres a su personal, al objeto de hacer efectivas las disposiciones previstas y garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa, incluyendo los cursos sobre el uso no sexista del lenguaje administrativo.**

5.2.1. Consolidar y ampliar, dentro de la disponibilidad presupuestaria, en los planes de formación del personal, la oferta de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y sobre prevención de la violencia de género, que se deberán dirigir a todo el personal. Estos cursos se han de valorar necesariamente, con el baremo que determine la convocatoria, como mérito en todos los puestos de trabajo. En caso de que no sean suficientes las plazas ofrecidas se dará preferencia al personal con más responsabilidades en estas cuestiones. (también en el eje de sensibilización: medida 1.1.1.).

5.2.2. Informar a todo el personal de que los cursos de igualdad y violencia de género se valorarán en todos los puestos de trabajo.

5.2.3. Continuar con el establecimiento, en el Plan de Formación Continua, de actividades formativas en materia de prevención con perspectiva de género.

##### **3. Incorporar la perspectiva de género a la formación**

5.3.1. Tener en cuenta la igualdad entre hombres y mujeres en la impartición de los cursos de la EBAP. A tales efectos, las instrucciones que dicta la EBAP para el profesorado deberán incluir esta recomendación.

5.3.2. Es preciso incluir indicadores (sexo del alumno y número de niños menores y personas a su cargo, con indicación de la edad de los niños) en las solicitudes de cursos de formación, así como en su adjudicación, para detectar si se produce desigualdad y para realizar un seguimiento a los efectos de la revisión del Plan. También deberán incluir si están disfrutando de un permiso de maternidad o paternidad o de una excedencia por cuidado de hijos o familiares, o si hace menos de 12 meses que los han disfrutado y que no han realizado ningún curso durante este plazo (a efectos de lo previsto en las medidas 1.6.2 y 5.1.7).

##### **4. Facilitar el acceso de las mujeres a la formación para los niveles directivos**

5.4.1. En los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas, se reservará a las mujeres, como mínimo, un 50% de las plazas ofrecidas, para potenciar su acceso a puestos de más responsabilidad.

#### **EJE 6. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

**OBSERVACIONES PREVIAS:** dado que el Acuerdo de conciliación de la Mesa Sectorial de Servicios Generales sobre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, ratificado mediante el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 23 de septiembre de 2005 (BOIB nº. 145, de 23 de septiembre de 2005) es anterior a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al EBEP, deberá ser reelaborado, y deberán introducirse las medidas expuestas a continuación.

Igualmente, se recomienda que el nuevo acuerdo -o norma- incluya una comisión de interpretación en esta materia, para unificar criterios en casos dudosos. Este acuerdo o norma también puede introducir medidas que incentiven a los padres para que se acojan al permiso de paternidad, a la cesión del de la madre o, en general, a las medidas previstas en el Acuerdo, a las cuales usual y mayoritariamente se acogen las madres.

Se deberá hacer lo preciso para que estas medidas también sean de aplicación al personal laboral.

##### **1. Profundizar, en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en la necesidad de conciliación de la vida familiar y personal con el ejercicio del servicio público**

Consideración previa: las medidas aplicables a los cónyuges son aplicables a las parejas estables inscritas en el Registro de Parejas Estables de las Illes Balears, conforme a lo establecido en el artículo 1.2 de la Ley 18/2001, de 19 de diciembre, de parejas estables, y a las parejas estables que cumplan los requisitos para tener esta asimilación de acuerdo con la normativa que les sea aplicable

6.1.1. Modificar y revisar el Acuerdo de conciliación de 2005 o la normativa existente, para introducir las medidas siguientes en materia de permisos horarios o por días, licencias, reducciones o flexibilizaciones de jornada o ausencia del trabajo por un tiempo determinado:

6.1.2. Los permisos y derechos reconocidos en el artículo 48.1 del EBEP que mejoren los establecidos en nuestra Administración serán de aplicación al personal objeto de este Plan

6.1.3. El periodo de duración de la excedencia por cuidado de familiares podrá disfrutarse de manera fraccionada, de la manera que se establezca.

6.1.4. La denegación de cualquier permiso relativo a la conciliación o por violencia de género, por motivo de las necesidades del servicio, se hará de forma motivada y por escrito. El programa informático de Recursos Humanos deberá contar con la posibilidad de transcribir la causa de denegación para que quede constancia de ella.

6.1.5. La nueva regulación debe intentar aclarar conceptos jurídicos indeterminados para obtener más seguridad jurídica o se tiene que complementar con instrucciones de la dirección general competente en materia de función pública para unificar criterios.

6.1.6. Se tienen que flexibilizar los horarios y modalidades de formación de los cursos de la EBAP, para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el acceso y la promoción en igualdad entre mujeres y hombres (también en el objetivo 1 del eje de formación).

6.1.1.7. Al objeto de permitir una mejor conciliación de la vida laboral, personal y familiar, se tiene que revisar y modificar la normativa para introducir, como mínimo, los supuestos que dan derecho a la reducción de jornada, con el régimen jurídico correspondiente,

6.1.8. Se establecerán permisos por deberes inexcusables de carácter personal y para conciliar la vida familiar con la actividad laboral en el sector público de acuerdo con lo que prevé el EBEP. En todos los supuestos, en el caso de que ambos progenitores sean personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, estas ausencias se tienen que alternar entre uno y el otro. (también en el objetivo 2 de este eje).

6.1.9. La denegación de alguna de estas medidas deberá hacerse de forma motivada y por escrito. El programa informático de Recursos Humanos deberá contar con la posibilidad de transcribir la causa de denegación para que quede constancia de ella. Para facilitar el seguimiento de las medidas, el programa informático de Recursos Humanos tiene que contar con una lista de posibles causas de denegación de permisos debidamente motivados, para que quede constancia de ellos.

6.1.10. Revisar el módulo informático de gestión de licencias y permisos de Recursos Humanos para prever todos los tipos de permisos, reducciones de jornada, etc. sin repercusión en el sueldo, o las faltas de asistencia sin baja, y disponer de este dato de forma automatizada en la base de datos con desagregación del dato del sexo de la persona que lo pide y de los niños (y edades) y personas a cargo que tiene. En general, revisar los módulos informáticos de gestión de permisos y licencias y su implicación en la nómina conforme a las nuevas medidas de conciliación que finalmente se aprueben.

## **2. Avanzar en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos en la atención de las cargas familiares e incentivar que los permisos o las adaptaciones de jornada para el cuidado de familiares los pidan los hombres para conseguir una sociedad más igualitaria y justa**

6.2.1. Programar acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutan de las medidas de conciliación en los ámbitos en los que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a estas medidas, tales como medidas de flexibilización de la jornada por cuidado de hijos menores, reducción de jornada por guarda legal, flexibilización de la jornada por cuidado de personas mayores, reducción de jornada por enfermedad grave de un familiar, flexibilización de jornada por cuidado de personas discapacitadas,

etc.).

6.2.2. En el ámbito de actuación de este Plan se llevarán a cabo acciones de sensibilización, fundamentalmente mediante la intranet, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres y el reparto de las tareas en el hogar, y se potenciará el ejercicio, en estos últimos, de los derechos que tienen reconocidos por atención y cuidado de menores y personas dependientes.

## **1. Informar al personal de las medidas de conciliación a su alcance y, en general, de todo lo que fomente la igualdad**

6.3.1. Implantar en la red interna (intranet) de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y de cada organismo autónomo o ente del ámbito de este Plan, de manera fácilmente accesible, una sección específicamente dedicada a la promoción de la igualdad, en la que se difundirá la normativa vigente en la materia, el I Plan de Igualdad de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, las medidas de conciliación vigentes, el protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la normativa y derechos existentes en materia de violencia de género, y todo lo considerado adecuado, así como para recoger sugerencias sobre estos temas. Crear en el portal del personal un enlace con acceso a esta sección (también en el eje de cultura organizativa: 1.2.1).

6.3.2. Igualmente, informar al personal de las medidas existentes en materia de conciliación.

## **4. Impulsar el potencial de las nuevas tecnologías como herramienta para obtener más flexibilidad en el ámbito laboral e incentivar su aplicación**

6.4.1. Revisar el proyecto piloto de teletrabajo e impulsar uno nuevo que permita la posibilidad de desarrollar parcialmente el trabajo desde el domicilio del personal mediante la aplicación de instrumentos telemáticos.

6.4.2. Fomentar las reuniones por video-conferencia para evitar desplazamientos entre islas o localidades.

## **EJE 7. SITUACIONES DE PROTECCIÓN ESPECIAL**

Nota previa: el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ya implementa estas medidas desde antes de la aprobación del Plan

### **7.1. Promover una concepción integral de la salud en el trabajo que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales en las diferencias entre las mujeres y los hombres y, en cualquier caso, promover la incorporación de la perspectiva de género en la actividad preventiva de riesgos laborales**

7.1.1. En el Plan de Seguridad y Salud Laboral se tomará en consideración la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, prevención y evaluación de los riesgos laborales.

7.1.2. Estudiar y analizar el estado de salud del personal empleado público, y detectar los factores determinantes por razón de sexo, por medio de la investigación y de una explotación adecuada de datos estadísticos que reflejen las condiciones de trabajo, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales.

7.1.3. Elaborar y poner en marcha los protocolos que hagan falta sobre la promoción de la salud y sobre prevención ante la detección de problemas por razón de sexo.

7.1.4. Analizar, evaluar y, en su caso, explotar los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud para la obtención de información sobre el estado de salud de las empleadas y empleados públicos.

7.1.5. Adoptar las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras embarazadas, las que hayan parido recientemente y las que estén en periodo de lactancia y llevar a cabo una adaptación de su puesto de trabajo.

7.1.6. Continuar con el establecimiento en el Plan de Formación Continua de actividades formativas en materia de prevención con perspectiva de género (también en el eje de formación: 5.2.5.).

### **7.2. Conseguir un procedimiento de desarrollo ágil y garantista en la actuación de la Administración en defensa de las mujeres víctimas de violencia de género**

7.2.1. Establecimiento de un protocolo de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género que establezca dónde acudir y cómo actuar y que garantice la protección de la intimidad de las víctimas, sus descendientes y cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

7.2.2. Se garantizará la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de proteger su integridad física y moral.

7.2.3. Seguimiento del acuerdo de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género con respecto a la participación de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, garantizando la protección de la intimidad de las víctimas, sus descendientes y cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

7.2.4. Todas las medidas relacionadas con la lucha contra la violencia de género se tramitarán de forma preferente y mediante procedimientos especialmente ágiles que garanticen su eficacia.

## EJE 8. ADJUDICACIÓN DE RECURSOS

### 1 Asegurar la puesta en marcha del I Plan de Igualdad

8.1.1. Difusión por la intranet y demás medios adecuados del Plan entre las empleadas públicas y los empleados públicos.

8.1.2. Establecer desde la DGFAPQS una estructura competente para liderar y coordinar las estrategias en materia de igualdad entre los diferentes organismos y para el desarrollo del Plan (en los términos previstos en el objetivo 4 del eje 1).

8.1.3. Regular la composición y funciones de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad y de la Comisión de Igualdad.

## 7. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan tiene una vigencia de tres años, a contar a partir de la fecha en que se publique el Acuerdo del Consejo de Gobierno en el Boletín Oficial de las Illes Balears, sin perjuicio de las modificaciones necesarias que se incluyan a fin de mantenerlo debidamente actualizado, si bien se entenderá en vigor hasta que sea sustituido por un nuevo Plan de Igualdad.

## 8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y DESARROLLO

El seguimiento del Plan de Igualdad tiene como objetivo conocer el proceso mientras está en desarrollo y prevenir posibles dificultades que puedan surgir en la fase de ejecución de las medidas planteadas. El seguimiento se constituye, por lo tanto, como una herramienta de vigilancia y control a lo largo de todo el proceso, con la cual se velará por un cumplimiento riguroso de todo lo estipulado en el documento de trabajo desde el comienzo hasta el final, posibilitando la realización de las adaptaciones necesarias, así como mediante el análisis de las propuestas que puedan presentarse para su desarrollo posterior.

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

1. Las personas de cada consejería o de los organismos autónomos y entes del sector público con personal funcionario adscrito encargadas de las funciones de apoyo en la ejecución y seguimiento de lo dispuesto en este Plan de Igualdad y, en general, del ejercicio de las funciones de apoyo a la consejería competente en materia de igualdad y género del personal (responsables de igualdad), bajo las directrices de la persona que coordina el Plan de Igualdad de la dirección general competente en materia de función pública, impulsarán el cumplimiento de las distintas medidas competencia de su consejería o ente, recoger la información necesaria para su seguimiento mediante los indicadores establecidos y elaborar los instrumentos que a tales efectos se les solicite para el seguimiento y evaluación del Plan.

Para realizar dichas funciones podrán pedir la colaboración de los órganos de su misma consejería para que intervengan de cualquier forma en la planificación, ejecución o seguimiento de estas políticas.

Los jefes o jefas de administración de personal (o equivalentes) de las consejerías, organismos autónomos y entes sujetos al Plan, deberán suministrar a las personas con funciones en materia de igualdad (responsables de igualdad)

de su consejería o ente información sobre los datos necesarios para el seguimiento del Plan y la valoración de la evolución de los datos analizados en el diagnóstico, según los anexos que les envíen, respetando la normativa de protección de datos.

2. Está previsto que la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad se reúna periódicamente para poder llevar a cabo un seguimiento sobre el grado de ejecución de las medidas previstas en el Plan, estudiar los problemas que puedan plantearse, así como para estudiar la mejor manera de llevar a cabo las diferentes medidas o solucionar los incidentes o tropiezos que hayan surgido.

Igualmente, llevarán a cabo el estudio de las sugerencias que se hagan mediante el buzón previsto en el Plan y cualquier otra cuestión referida a la materia de igualdad entre mujeres y hombres empleados públicos en el ámbito de aplicación de dicho Plan o, en general, en relación a las materias que en él aparecen.

La Comisión Técnica informará a la Comisión de Igualdad de todo lo estudiado o analizado en el periodo anterior para su aprobación.

3. Para su evaluación intermedia y final, tras ser realizados desde cada ente, por las personas responsables de igualdad, los informes correspondientes, se remitirán, firmados por la secretaría general, a la persona titular de la dirección general competente en materia de función pública, que los presentará a la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad el mes de noviembre de 2013, y en febrero de 2015.

La Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad sistematizará los diferentes informes recibidos y elaborará el informe de evaluación intermedia y el informe de evaluación final, que tienen el objeto de:

- Conocer la manera en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
- Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan
- Conocer el impacto del Plan en la plantilla.
- Incluir las sugerencias y propuestas de modificación en la planificación, posibilitando, si es preciso, la introducción de nuevas medidas o la corrección de posibles desviaciones.

4. La Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad, previa aprobación del titular de la dirección general competente en materia de función pública, enviará el informe de evaluación intermedia y el informe final a la Comisión de Igualdad.

5. La Comisión de Igualdad reflexionará, analizará y aprobará los diferentes documentos.

— o —

## 4.- Anuncios

### VICEPRESIDENCIA ECONÓMICA, DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y DE EMPLEO

Num. 13663

*Anuncio del depósito del Acta de modificación y de los Estatutos de la Federación Independiente del Taxi de las Islas Baleares (FITIB)*

De acuerdo con el artículo 4 del Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre el depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, Reguladora del Derecho de Asociación Sindical, y a los efectos que se prevén, se hace público que el 15 de mayo de 2012 se han depositado en el Registro de Asociaciones Empresariales y sindicales de las Illes Balears el Acta de modificación y los Estatutos de la Federación Independiente del Taxi de las Islas Baleares (FITIB).

La modificación afecta el artículo 31 de los Estatutos.

Firman el Acta de la asamblea general el señor Gabriel Moragues Rigo, en calidad de presidente, y la señora María José Cerdan Valero, en calidad de secretaria.

Palma, a 29 de junio de 2012.