

## ANNEX IV

Zona qualificada com a zona de muntanya o altres zones amb dificultats, d'acord amb el senyalat en el Reglament (CE) núm. 1698/2005 del Consell, de 20 de setembre de 2005, relatiu a l'ajuda al desenvolupament rural a través del Fons Europeu Agrícola de Desenvolupament Rural (FEADER), a les Illes Balears.

## Zona de muntanya:

Alaró, Andratx, Banyalbufar, Bunyola, Calvià, Campanet, Deià, Escorca, Esporles, Estellencs, Fornalutx, Lloseta, Mancor de la Vall, Pollença, Puigpunyent, Selva, Sóller, Santa Maria del Camí i Valldemossa.

## Altres zones amb dificultats:

Alaior, Campos, Ciutadella de Menorca, es Castell, es Mercadal, es Migjorn Gran, Ferreries, Formentera, Maó, Sant Antoni de Portmany, Sant Joan de Labritja, Sant Josep de sa Talaia, Sant Lluís, Santa Eulària des Riu i Ses Salines.

— o —

## CONSELLERIA D'ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

Num. 13485

*Resolució del conseller d'Administracions Públiques per la qual es nomenen els notaris adjudicataris de les notaries de Palma i Santa Margalida en l'àmbit de les Illes Balears*

## Fets

1. Mitjançant Resolució de 13 d'abril del 2012 (BOE de 23 d'abril de 2012) la Direcció General dels Registres i el Notariat del Ministeri de Justícia va convocar el concurs ordinari núm. 441 d'ordre d'expedient del cos de notaris i, entre altres, per a proveir les places vacants de les corresponents notaries en l'àmbit de les Illes Balears, segons la relació annexa a la documentació tramessa.

2. El dia 24 de maig de 2012 (BOE de 4 de juny de 2012), la Direcció General dels Registres i el Notariat va resoldre el concurs i, a aquest efecte, va proveir les vacants corresponents:

Senyor Antonio Roca Araño a la notaria de Palma (Mallorca)  
Senyor Jesús María Morote Mendoza a la notaria de Palma (Mallorca)  
Senyora Patricia Gala Ramírez López a la notaria de Santa Margalida (Mallorca)

## Fonaments de dret

1. Atès el que estableix l'apartat 2 de l'article 99 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears en la redacció de la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, correspon a la Comunitat Autònoma la facultat de nomenar els notaris que han de prestar els seus serveis a les Illes Balears i, amb la finalitat de complir el precepte legal abans esmentat, la Direcció General dels Registres i el Notariat ha tramès a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears l'expedient del concurs esmentat.

2. L'article 12.3 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, estableix que si alguna disposició atribueix competència a una administració pública, sense especificar l'òrgan que l'ha d'exercir, s'entén que la facultat d'instruir i resoldre els expedients correspon als òrgans inferiors competents per raó de la matèria i -en virtut de l'article 2.7 b) del Decret 12/2011, de 18 de juny, del president de les Illes Balears, pel qual s'estableixen les competències i l'estructura orgànica bàsica de les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears-, la Direcció General d'Interior, Emergències i Justícia és competent quant a les relacions amb els operadors jurídics.

3. En data del 28 de juny de 2012, la directora general d'Interior, Emergències i Justícia va fer la proposta de resolució sobre el nomenament d'aquests notaris.

Per tot això, dict la següent

## Resolució

1. Nomenar el senyor Antonio Roca Araño a la notaria de Palma (Mallorca)

2. Nomenar el senyor Jesús María Morote Mendoza a la notaria de Palma (Mallorca)

3. Nomenar la senyora Patricia Gala Ramírez López a la notaria de Santa Margalida (Mallorca)

## Interposició de recursos

Contra aquesta Resolució -que exhaureix la via administrativa- es pot interposar un recurs potestatiu de reposició davant el Conseller d'Administracions Públiques en el termini d'un mes comptador des de l'endemà d'haver-ne rebut la notificació, d'acord amb l'article 117 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i l'article 57 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

També es pot interposar directament un recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears en el termini de dos mesos comptadors des de l'endemà d'haver rebut la notificació de la Resolució, d'acord amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

Marratxí, 29 de juny de 2012

El conseller d'Administracions Públiques

José Simón Gornés Hachero

— o —

Num. 13520

*Acord del Consell de Govern de dia 29 de juny de 2012 pel qual s'aprova el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat de les Illes Balears (serveis generals) 2012-2015*

Aquest Pla parteix d'un compromís de l'Administració i de la representació legal de les empleades i els empleats públics de desenvolupar polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i de remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb l'objectiu d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i el desenvolupament de la carrera professional. A la vegada, dóna compliment a la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que estableix l'obligació de les administracions públiques d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat per al seu personal.

Aquest Pla se circumscriu a tot el personal funcionari representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i al personal laboral de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. No s'estén, per tant, al personal docent, al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica ni al personal laboral del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Dia 15 de juny de 2009 es va constituir la Comissió d'Igualtat, en la qual participen la representació legal de les empleades i els empleats públics, l'Institut Balear de la Dona, la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa, l'Institut Balear d'Estadística i la Direcció General de Funció Pública.

Constituint el nou Govern, aquest decideix continuar amb el procés d'elaboració del Pla i donar un nou impuls a aquest projecte. A fi d'obtenir una diagnosi acurada i vigent, es decideix actualitzar les dades obtingudes a 15 de novembre de 2011 en general i a 15 de desembre de 2011 pel que fa a retribucions. Aquesta actualització de dades permet estudiar l'evolució de la situació d'igualtat de 2005 a 2011. S'hi incorpora, a més a més, la percepció de la majoria de sindicats i la visió d'altres persones nomenades després del canvi de legislatura que poden aportar els seus punts de vista en matèria d'igualtat.

Igualment, per a la reorganització administrativa, en lloc de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa, en la Comissió d'Igualtat hi ha representada la Direcció General de Comerç i Empresa.

La diagnosi (actualitzada l'any 2011) i la proposta d'objectius generals que s'han d'aconseguir incardinats en 7 eixos, una vegada feta la valoració dels resultats exposats, amb proposta de les mesures concretes dins cada objectiu, el calendari d'accions, els indicadors per fer-ne el seguiment i el document d'ava-

luació del Pla, es presenten a la Comissió d'Igualtat i es treballen en dues sessions en sengles convocatòries dels dies 9 i 25 de maig de 2012, en les quals es revisen i consensuen entre la representació de l'Administració i la dels dos sindicats assistents, USO i STEI-i.

El Pla d'Igualtat es du a la Mesa General de Serveis Generals de dia 14 de juny per negociar amb la part social el contingut sobre el personal funcionari del seu àmbit d'aplicació. Igualment, es du a la Comissió Paritària dia 15 de juny quant al personal laboral a què afecta.

Per tot això, i per complir la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, atesa la competència prevista en la lletra b) de l'apartat 2 de l'article 5 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, el Consell de Govern, a proposta del conseller d'Administracions Públiques, en la sessió de 29 de juny de 2012 adopta, entre d'altres, l'Acord següent:

Primer. Aprovar el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat de les Illes Balears (serveis generals) 2012-2015, l'extracte amb les línies generals del qual s'adjunta com a annex.

Segon. L'àmbit d'aplicació se circumscriu al personal funcionari representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i al personal laboral de serveis generals que presta serveis a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

No s'estén, per tant, al personal docent, al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica ni al personal laboral de les entitats públiques empresarials, fundacions, consorcis o societats mercantils públiques del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Tercer. Establir que els diferents documents que integren el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2012-2015 estaran disponibles a la pàgina web de la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis, a l'adreça <http://dpublic.caib.es/plaigualtatpersonalcaib>.

Quart. Facultar el conseller d'Administracions Públiques per dur a terme les actuacions que siguin necessàries per al desenvolupament i l'execució d'aquest Acord.

Cinquè. Publicar aquest Acord en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 29 de juny de 2012

**El secretari del Consell de Govern**

Antonio Gómez Pérez.

## ANNEX

### **I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2012-2015**

#### **1. INTRODUCCIÓ**

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

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979, proclama el principi d'igualtat de dones i homes. En l'article 2, els membres es comprometen a 'assegurar per llei o altres mitjans apropiats la realització pràctica d'aquest principi'. L'Estat espanyol va ratificar la Convenció el 1983.

La IV Conferència Mundial sobre la Dona celebrada a Pequín el 1995 va suposar un avenç important en la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i un canvi de mentalitat pel que fa a les tres conferències que la van precedir (Mèxic, el 1975; Copenhagen, el 1980; i Nairobi, el 1985).

Des de la constitució de la CEE en el Tractat de Roma el 25 de març de 1957, les institucions europees han tingut present la igualtat entre els sexes i el principi de no discriminació. En el Tractat de la Unió Europea de Maastricht de 9 de febrer de 1992 es declara que el principi d'igualtat no impedirà que els estats membres puguin adoptar mesures d'acció positiva.

Amb l'entrada en vigor l'1 de maig de 1999 del Tractat d'Amsterdam (aprovat pel Consell Europeu el 16 i 17 de juny de 1997), es formalitza l'objectiu marcat explícitament que totes les activitats de la Unió Europea s'han d'adreçar a eliminar les desigualtats i a promoure la igualtat entre homes i dones (articles 2 i 3). Així, els estats es van comprometre a incorporar el principi d'igualtat al conjunt d'accions i polítiques generals (transversalitat), i la igualtat entre dones i homes es convertí en un senyal d'identitat de la Unió gràcies al que disposa l'article 141 del Tractat d'Amsterdam.

Així mateix, han estat nombroses les directives on es recullen mesures de compliment obligat pels estats membres, una vegada que transcorre el termini de transposició als ordenaments jurídics interns, així com recomanacions, resolucions i decisions relatives a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i s'han desenvolupat també diversos programes d'acció comunitària per assolir aquesta igualtat. Entre les primeres podem destacar les següents: Directiva 2002/73/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball (DOCE 2002.10.05); Directiva 2004/113/CE, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament (DOUE 2004.12.21); Directiva 2006/54/CE, que refon 'Directives d'igualtat'; Directiva 2010/18/UE, del Consell, de 8 de març de 2010, per la qual s'aplica l'Acord marc sobre permís parental, celebrat per BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, o Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell de 7 de juliol de 2010, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma o contribueixen a l'exercici d'una activitat d'aquest tipus.

Fruit del Pla de treball (2006-2010) per a la igualtat entre les dones i els homes, el setembre de 2010 la Comissió va aprovar una estratègia per al període 2010-2015 en matèria d'igualtat entre dones i homes. Aquesta estratègia haurà de servir com a marc per a la coordinació de les iniciatives en tots els àmbits d'activitat de la UE.

En definitiva, la tasca de la Unió Europea mitjançant la modificació de tractats, l'aprovació de directives, la jurisprudència i les polítiques comunitàries -sobretot en l'Estratègia de Lisboa- han tingut un desenvolupament important o reflex en les legislacions i pràctiques nacionals des de l'impuls donat pel Tractat d'Amsterdam (1999) a la política d'igualtat d'oportunitats (inclosa la possibilitat d'adoptar o de mantenir mesures d'acció positiva).

Per acabar amb el marc normatiu d'àmbit internacional, afavorida per l'Organització de les Nacions Unides (ONU), es pot indicar la consideració de la promoció de la igualtat entre els gèneres i l'apoderament (empowerment) de la dona com un dels vuit objectius de desenvolupament del mil·lenni. Aquests objectius són part d'un pla de desenvolupament a escala mundial que té com a horitzó l'any 2015.

Ja a l'Estat espanyol, la garantia última del nostre ordenament jurídic en defensa de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes la trobam en la Constitució espanyola de 1978, on apareix esmentada de forma genèrica en l'article 9.2 i de manera més específica en l'article 14, enquadrat aquest últim en l'apartat dedicat als drets i deures fonamentals.

La norma bàsica que regula tot allò relatiu a la igualtat d'oportunitats és la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI). Aquesta Llei neix amb l'objectiu de ser un marc de referència en aquesta matèria, tal com es posa de manifest en l'exposició de motius, en considerar-la com una 'lleï-codi', on es parteix de la consideració de la transversalitat com a principi fonamental del text i senyal d'identitat del dret antidiscriminatori modern.

La LOI reflecteix una ambiciosa aposta per promoure la igualtat real entre dones i homes, combatre totes les manifestacions subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, el que és especialment innovador, prevenir les conductes discriminatòries orientant-se cap a la remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen assolir la igualtat efectiva.

Quant al principi d'igualtat en l'ocupació pública, tot el que es refereix a aquest aspecte està definit en el títol V de la LOI, dels articles 51 al 68, el primer dels quals amb caràcter bàsic.

Pel que fa a la violència de gènere, atesa la gravetat de la situació i la creixent alarma social davant l'elevat nombre de delictes comesos en els darrers anys, s'han elaborat disposicions específiques, tant normes jurídiques com instruments de planificació, per intentar eradicar aquest greu problema. La norma marc a Espanya sobre aquesta qüestió és la Llei orgànica 1/2004, de 28 de des-

embre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Ja en l'àmbit de les Illes Balears, l'article 17 del text aprovat per la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, consagra que 'Totes les dones i els homes tenen dret al desenvolupament lliure de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia.'

La Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona, considera que el dret fonamental a la igualtat no pot ni ha de ser concebut únicament com un dret subjectiu, sinó que, a més, presenta una dimensió objectiva que el transforma en un component estructural bàsic que ha d'informar l'ordenament jurídic sencer. Posteriorment, es va aprovar la Llei 12/2006, de 12 de setembre, per a la dona, que introdueix en la nostra normativa algunes mesures o recomanacions sobre l'ús del llenguatge no sexista, la representació equilibrada de dones i homes, els plans d'igualtat, etc.

D'altra banda, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en l'apartat segon de la disposició addicional vuitena, trasllada l'obligació continguda en el paràgraf anterior a l'àmbit de les administracions públiques i expressa de manera taxativa l'obligatorietat que tenen d'elaborar un pla d'igualtat per desenvolupar en el conveni col·lectiu per al personal laboral i/o un acord per al personal funcionari que sigui aplicable en el cas i en els termes que s'hi prevegin.

Així mateix, es fa referència a l'obligació per part de les administracions públiques de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones. Els plans d'igualtat estan regulats en els articles 45 i següents de la LOI, on es defineixen com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver fet un diagnòstic de la situació, destinades a assolir la igualtat d'oportunitats i de tracte en l'empresa i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

## 2. ÀMBIT DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla es fa extensiu a tot el personal funcionari representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i al personal laboral de serveis generals que presta serveis en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

No s'estén, per tant, al personal docent, al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica ni al personal laboral de les entitats públiques empresarials, fundacions, consorcis o societats mercantils públiques del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

## 3. METODOLOGIA

Com hem indicat, en l'esmentada Llei orgànica 3/2007, es preveu la realització d'una diagnosi prèvia a la construcció de mesures.

Des d'un principi, es va treballar amb un objectiu doble: recollir les percepcions i valoracions dels agents implicats en el disseny i la implantació del Pla d'igualtat al voltant de diferents àmbits d'anàlisi, així com l'anàlisi de les estadístiques amb relació a la plantilla. Per respondre un i l'altra, s'ha realitzat una metodologia mixta quantitativa i qualitativa. Les tècniques empleades també combinen l'aspecte numèric amb el qualitatiu. Concretament:

- L'anàlisi quantitativa es fonamenta en les fonts disponibles en diferents bases de dades de registre de personal i subministrades pels habilitats i les habilitats de personal de les conselleries i entitats. Concretament, les dades sobre la situació real de la plantilla provenen, fonamentalment, de l'explotació de la base de dades de registre de personal. Atès que és una font dinàmica, d'actualització constant, que permet fer talls temporals, s'han adequat quatre bases de dades per explotar-les estadísticament: base de dades de 2011 (a data 15 novembre), bases de dades de 2005 i de 2009 (a data 15 de desembre) i base de dades de 2011 depurada amb les persones que han treballat tot l'any i que ara ho fan a jornada completa a l'efecte de sou (a data 15 de desembre). D'altra banda, els habilitats i les habilitats de personal de les conselleries i entitats proporcionen dades sobre conciliació que no queden recollides a la base de dades de personal.

- L'anàlisi qualitativa recull opinions i valoracions de personal i agents clau, mitjançant diferents tècniques: enquesta al personal (prop de 400 persones empleades públiques, recollides mitjançant un qüestionari), un grup de discussió, entrevistes, una anàlisi DAFO, un fòrum obert de debat virtual i una anàlisi de documents. L'enquesta s'aplicà l'any 2010. El disseny de la mostra estableix un marge d'error del 0,05 i un nivell de confiança del 95% per a l'anàlisi

univariàble. Amb un univers de 5.271 empleats i empleades (corresponents a la base de dades a 15-12-2009), se n'ha calculat una mostra inicial de 371 persones. Les variables sexe i règim jurídic (personal funcionari i laboral) han estat recollides de forma proporcional, de manera que no ha estat necessari fer-ne ponderacions a posteriori.

La informació s'articula en eixos temàtics, definits per la Comissió: cultura organitzativa i política d'igualtat d'oportunitats, discriminació, assetjament i llenguatge igualitari, accés i promoció, diferències retributives, formació i conciliació i distribució horària.

En tot moment, s'ha tingut cura de respectar la Llei orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal. Igualment, sovint s'han agrupat categories amb poques persones incloses per tal de respectar el secret estadístic previst en la Llei 3/2002 de 17 de maig, d'estadística de les Illes Balears.

## 4. CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI

### 4.1 Dades descriptives de la composició del personal

Segons el Registre de Personal, a data de 15-11-2011, el personal al servei de l'Administració de la CAIB és de 4.737 persones. Si durant el període 2005-2009 el creixement fou positiu (+5,2), aquesta tendència s'ha invertit durant el període 2009-2011 i ha disminuït en un 10,1% respecte del 2009.

La distribució per sexes mostra una marcada feminització del personal al servei de l'Administració de la CAIB (64,2% de dones), si bé amb relació al 2009 aquesta diferència a favor de les dones disminueix notablement, (passa del 66,0% l'any 2009 al 64,2% l'any 2011). A les quatre illes es manté, en general, aquesta tendència, si bé a Menorca i a Eivissa la feminització del personal supera la mitjana.

Quant al règim jurídic, un 82% del personal és funcionari i un 18% és personal laboral. El personal funcionari de carrera és el que engloba la major part del personal i representa el 65,6% del personal que treballa a la CAIB.

La presència de dones és més alta tant entre el personal funcionari com entre el laboral: les dones representen el 63,4% del personal funcionari, i entre el personal laboral encara hi ha més percentatge de dones respecte al d'homes, amb un 75,8%.

En totes les relacions de servei hi ha una alta concentració de dones. Aquesta concentració augmenta a mesura que la relació de servei implica menys estabilitat, i en el personal funcionari de carrera és on el percentatge de dones és inferior (60,3% de dones).

L'edat mitjana del personal de l'Administració és de 45,9 anys, lleugerament més alta entre els homes (46,5 anys) i més baixa entre les dones (45,5 anys). Des de l'any 2005, l'edat mitjana del personal de l'Administració de la CAIB ha augmentat en 3 anys, tot mantenint-se la distància en funció del sexe.

Quant a la distribució per sexes: el nombre de dones representa el 63,4% del personal funcionari. La menor concentració de dones es produeix entre el personal funcionari de carrera, on representen el 60,3%. Les dones són el 68,2% del personal interí i en el personal laboral s'arriba a un percentatge d'un 74,5% de dones. Entre tots els tipus de relacions de servei de personal laboral, on el percentatge de dones és més alt és en el de persones amb contracte de substitució, on les dones són el 82,1%. Així, s'observa més concentració d'homes en les relacions de servei més estables, i de dones en les que impliquen menys estabilitat.

Aquesta estabilitat masculina més alta en l'ocupació es fa palesa també quan es considera l'antiguitat en el lloc de feina: amb una antiguitat inferior a tres anys, hi ha un 67,2% de dones i un 32,8% d'homes, i amb una antiguitat superior a vint-i-nou anys, hi ha un 56,5% de dones i un 43,5% d'homes. S'observen diferències en l'antiguitat mitjana en el lloc de treball segons el sexe: la de les dones és de 14,9 anys (1,2 més que el 2009) i la dels homes, de 16,9 anys (0,6 més que el 2009). Cal tenir en compte, però, que l'evolució apreciada és positiva i que aquesta tendència a millorar respon al procés d'accés a l'educació i la incorporació al mercat laboral, més tardà en les dones que en els homes, que es produïu en la societat balear.

Tot partint d'aquesta més alta presència de dones en termes generals, la més gran presència de dones o d'homes en algunes conselleries i organismes mostra una certa segregació horitzontal que reflecteix la segregació que hi ha en el mercat de treball general.

Aquesta segregació horitzontal es mostra també en la composició per sexes de determinats llocs de feina: les dones són majoria aclaparadora entre els llocs tradicionalment feminitzats.

Quant a la distribució entre homes i dones per cossos de l'Administració del personal funcionari, aquesta és similar, en general, a la del conjunt del personal funcionari. En destaca, però, la forta feminització del cos auxiliar de la CAIB (73% de dones) i la més alta concentració d'homes en el cos ajudant facultatiu, amb només un 31,3% de dones.

Quant al nivell d'estudis exigits per al lloc de feina, el nivell d'estudis mitjà és lleugerament més alt entre els empleats que entre les empleades públiques: el 59,9% dels homes té estudis superiors, 14 punts per sobre de les dones (45,1%). Conseqüentment, les dones amb estudis primaris (graduat escolar) o secundaris (batxillerat superior i formació professional) tenen més presència entre el col·lectiu femení que en el cas dels homes.

Si s'analitza el nivell formatiu del personal de l'Administració de la CAIB segons el grup funcional i nivell laboral, s'observa que s'hi produeix una sobrequalificació: el personal té, sovint, una titulació superior a l'exigida. En el grup funcional C1, per exemple, s'observa una forta sobrequalificació, sobre-tot de les dones: un 36,5% d'homes i un 46,5% de dones tenen títol universitari.

Així, s'observa que els homes es concentren més que les dones en els nivells més alts dels grups funcionaris i les dones en els inferiors, situació de segregació vertical que es manté en l'actualitat, tot i alguns canvis, respecte de la situació en els anys 2005 i 2009:

- Les dones estan més representades que els homes en tots els grups funcionaris, excepte en el grup A1, en el qual hi ha paritat de gènere (50,6% de dones enfront del 49,4% d'homes). És especialment significativa la presència de les dones en els grups inferiors: C2 (70,7%) i AP (65,5%).

- S'ha evolucionat cap a valors més equilibrats en els grups superiors: el grup A1 millora de forma considerable la seva situació (passa a un 22,6% del total de les dones respecte del 20,4% a 2009 i el 18% a 2005).

- Disminueix lleugerament la presència de dones en el grup A2 (passa a un 15,9% de les dones respecte del 17,4% el 2009 i el 16,5% el 2005), així com en el grup funcional inferior C2.

Es pot concloure que, si bé la més alta presència de dones entre el personal de l'Administració que desenvolupa la seva activitat en la CAIB roman estable, la presència de les dones entre els grups i nivells més alts encara és menor que la dels homes.

#### 4.2. Cultura organitzativa i política d'igualtat d'oportunitats

La percepció generalitzada, tant del personal com de la representació sindical, vers l'expressió del compromís de l'Administració amb el principi d'igualtat entre dones i homes i com aquest impregna la seva cultura organitzativa, és que, si bé a dia d'avui hi ha 'neutralitat' en els processos de selecció, provisió, etc., i el personal tècnic s'hi mostra sensibilitzat, caldria més concreció i efectivitat dels compromisos per avançar en matèria d'igualtat, més enllà del pla simbòlic.

En general, el personal de l'Administració opina que el criteri d'igualtat entre homes i dones es té bastant en compte en la gestió de personal de la CAIB, si bé l'opinió dels homes sobre això és més favorable que la de les dones.

D'altra banda, cal millorar els mecanismes d'informació i difusió en matèria d'igualtat entre dones i homes:

- El nivell de coneixement de les lleis en matèria d'igualtat detectat entre el personal és molt baix. El radi d'impacte de les accions de difusió de les lleis i del seu contingut empreses per l'Administració de la CAIB és molt reduït i no ha arribat a la totalitat del personal.

- Es produeix un desconeixement de manera generalitzada, tant entre les dones com entre els homes, del procés d'elaboració del Pla d'Igualtat a l'Administració de la CAIB.

Els cinc àmbits que el personal enquestat considera com a més importants per abordar des del Pla d'Igualtat són: la millora de mesures per a la conciliació, l'organització del temps de treball, l'organització dels cursos de l'EBAP, la promoció en igualtat de condicions i la prevenció de l'assetjament sexual. La percepció del grau d'importància difereix entre dones i homes: d'una banda, les dones consideren com a molt importants la majoria d'àmbits; de l'altra, només les mesures de conciliació posen d'acord més del 50% dels homes en considerar-les com a àmbit molt important.

#### 4.3 Discriminació, assetjament sexual i per raó de sexe i llenguatge igualitari

El personal al servei de l'Administració de la CAIB està poc familiaritzat amb els conceptes d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com amb els de discriminació directa o indirecta. Així mateix, el grau de sensibilització del personal sobre l'ús d'un llenguatge igualitari a l'Administració de la CAIB és força baix.

No hi ha un model de protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe ni unes directrius clares d'actuació sobre això.

##### Vivència de la discriminació

No hi ha una familiaritat amb els conceptes de discriminació directa i indirecta per raó de sexe, que es confonen i superposen. Algunes persones identifiquen la discriminació directa per raó de sexe amb l'existència d'estereotips de gènere en la consideració de determinades tasques com a masculines o femenines.

##### Ús d'un llenguatge igualitari

El compromís de l'Administració de la CAIB amb l'ús d'un llenguatge igualitari s'expressa ja amb les accions següents:

- Obligació establerta en la Llei 12/2006 i, conseqüentment, revisió dels esborranys normatius (informe d'impacte de gènere) i de publicacions per a l'exterior per part de l'IBD.

- Revisió de la denominació dels llocs de treball de l'RLT

El grau de sensibilització del personal vers la importància que l'Administració utilitzi un llenguatge igualitari és molt baix: només un 54,4% del personal considera important que es faci ús d'un llenguatge igualitari. Les dones es mostren lleugerament més sensibilitzades sobre aquest tema.

La major part de les dones i els homes, un alt 74%, considera que l'Administració de la CAIB fa un bon ús del llenguatge igualitari.

##### Assetjament sexual i per raó de sexe

L'Administració de la CAIB no té definit un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i hi ha un desconeixement generalitzat entre el conjunt del personal al seu servei sobre la definició i els mecanismes de detecció i denúncia per afrontar-ho, així com quines poden ser-ne les conseqüències.

Les dades obtingudes de la diagnosi mostren la necessitat de definir, aprovar i difondre al conjunt del personal al servei de l'Administració de la CAIB un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

#### 4.4. Accés i promoció

Quant al personal funcionari de carrera, hi ha poques diferències entre homes i dones quant a la forma de provisió del lloc que ocupen, si bé els homes són més proporcionalment en llocs de LD i les dones en els llocs de concurs. Així: de cada 100 dones, quasi 77 (76,9%) ocupen un lloc amb forma de provisió de concurs, enfront del 74,6% dels homes. En canvi, de cada 100 dones, 5,4 estan adscrites a un lloc per lliure designació, enfront del 7,1% dels homes.

Quant a la forma d'adscripció al lloc de treball, pel que fa al personal funcionari interí nomenat en un lloc vacant, el 71,4% dels homes interins ocupen vacant de concurs enfront del 70,1% de les dones, mentre que el 5,4% dels homes ocupen llocs vacants de LD, enfront del 4,6% de les dones.

Pel que fa als nomenaments de personal interí sense ocupar un lloc vacant, en conjunt, n'hi ha més entre les dones (26,1% enfront de 23,2% d'homes), si bé aquesta diferència es concreta en el nomenament per programes temporals (23,2% enfront del 19,1% dels homes), mentre que en els nomenaments per increment d'activitat, els homes són proporcionalment més (4,1% enfront del 2,9% de les dones).

Entre el personal laboral fix: el 98,1% de les dones estan en llocs de concurs, enfront del 91,8% dels homes. En llocs de LD, no hi ha cap dona i sí el 2,7% dels homes.

En les comissions de serveis, quasi no hi ha diferències entre dones i homes quant a si el lloc és de LD o de concurs.

Respecte de 2009 i continuant amb la tendència que s'observa des de 2005, l'aspecte més rellevant en l'evolució en la forma de provisió del lloc de feina és la davallada important de contractes laborals gràcies al Pla d'Estabilitat, aprovat el 2004 i que, després de l'EBEP, el que abans es contractava laboralment per acumulació de tasques (sobretot ordenances i personal auxiliar administratiu de centres docents), després es contracten, pel mateix motiu, com a personal funcionari interí.

D'altra banda, personal laboral temporal s'ha convertit en fix gràcies a la convocatòria d'oposicions d'algunes categories de personal laboral (netejadors, per exemple).

D'aquesta manera, en tot just quatre anys, s'equilibren antigues diferències entre homes i dones en la forma d'adscripció i de provisió del lloc de treball.

A partir del recompte de les instàncies de sol·licitud per comissió de serveis proporcionades pels habilitats i habilitades de les conselleries i organismes, s'aprecia que, tot i que numèricament les demanades per dones superen les demanades per homes (471 vs. 332), en termes relatius ells tenen més tendència a fer aquesta demanda.

Si ens centram en les ocupacions de llocs de lliure designació o per a llocs de nivell 28 o superior en virtut de comissions de servei, trobam que hi ha més homes que ocupen aquests llocs en comissió de serveis, tant en termes absoluts (ells són 108, enfront de les 88 dones) com en termes relatius (ells representen el 6,1% dels empleats públics i elles, tot just el 2,6%). A més a més, a ells se'ls en concedeixen més: els 108 homes en aquesta situació representen el 32,5% de les sol·licituds <sup>(1)</sup>, mentre que les 88 dones en comissió de serveis per lliure designació o amb nivell 28 o superior tot just són el 18,7% de les sol·licituds.

<sup>1</sup> S'ha de matisar que són percentatges aproximats perquè les dades de la taula 31 corresponen a dades de llocs ocupats des de l'1 de gener de 2008 que, per tant, poden haver fet la sol·licitud el 2007 i no figurarien en la taula 30. Però, igualment passa amb les sol·licituds fetes a finals de 2008 i que no s'hagin concedit fins a 2009.

Però, la dada més rellevant es troba quan es calculen les taxes per grups d'edat: en el cas de les dones, sembla detectar-se una davallada durant l'etapa més fèrtil de les seves vides: si entre els 25 i els 29 anys i els 35 i els 39 poc més d'un 4% es troba en comissió de serveis per lliure designació, entre els 30 i els 34 anys el percentatge baixa fins al 3,2. A partir dels 40 anys, les taxes presenten una forta davallada. El ritme masculí es mostra diferent: dels 25 als 29 anys, el 3,3% dels empleats ocupen una comissió de serveis per lliure designació, percentatge que puja fins al 8,6% al grup següent. Igual que passa entre les dones de 30 a 34 anys, entre els empleats de 35 a 39 anys s'observa una desacceleració en l'ocupació de llocs de lliure designació en comissió de serveis, tal vegada pels mateixos motius. Dels 40 als 49 anys, en comptes de registrar-se una davallada, la taxa es manté lleugerament per damunt de la mitjana global.

En general, es recull un consens generalitzat en la percepció dels aspectes relacionats amb la igualtat de condicions en l'accés a llocs de feina i que els mecanismes de reclutament o de selecció de personal del Govern permeten que homes i dones accedeixin als mateixos llocs de feina en igualtat de condicions. En canvi, trobam polarització en la facilitat d'accedir a certs àmbits: un 46,0% creu que sí que hi ha alguns llocs de feina on resulta més fàcil per a un dels dos sexes accedir-hi.

De manera anàloga, la meitat de les persones no creu que a mesura que s'ascendeix en els càrrecs hi ha més homes que dones, però l'altra meitat, sí.

Hi ha més consens en la necessitat de posar en marxa mesures per facilitar l'accés de dones i homes a categories o ocupacions en què estan en minoria (65,2% de respostes a favor), però tot i així una tercera part no ho considera necessari.

Quant a la carrera vertical, l'opinió majoritària és pensar que hi ha igualtat d'oportunitats a l'hora d'accedir a llocs de cossos superiors (87,6% a favor), que homes i dones tenen les mateixes oportunitats per accedir a llocs de més responsabilitat (77,2%) i que el Govern promou que ambdós ocupin llocs de feina en igualtat de condicions (77,3%).

La percepció generalitzada en el grup de discussió del personal de la CAIB és que els mecanismes d'accés als llocs de feina de la CAIB es basen en uns criteris objectius, són neutrals i afavoreixen un accés igualitari de dones i homes als mateixos llocs de feina. Assenyalen, però, que en la cultura de les persones que treballen a l'Administració de la CAIB, les dones es mostren més disposades que no els homes a renunciar a la promoció de la seva carrera professional un cop han tengut fills.

## Llocs singularitzats

El 33,6% dels homes funcionaris i el 34,1% de les dones funcionàries ocupen un lloc singularitzat. Com és lògic, els percentatges d'homes i dones que ocupen llocs singularitzats s'incrementen lleugerament entre el personal funcionari de carrera i disminueixen àmpliament entre el personal funcionari interí.

Tot i que un home funcionari té més probabilitats d'ocupar un lloc singularitzat, atès que les dones són majoria entre el personal funcionari, també són majoria en les persones amb llocs singularitzats. Aquesta distribució, però, varia molt en funció del tipus de prefectura o lloc singularitzat que s'ocupa:

- Les dones representen el 60% dels interventors/interventores, lletrats/lletrades, caps de negociat i, molt especialment, dels secretaris i secretàries.

- També són majoria les dones amb càrrecs de cap de secció (52,2%) i d'instructor/instructora (60,0%).

- En canvi, tot i la majoria de dones funcionàries, les dones són minoria entre els càrrecs de cap de departament (47,9%), cap de servei (44,5%) i inspector/a (48%).

- Els homes guanyarien pes en les prefectures o llocs singularitzats de rang alt, ocupen el 52,7% dels càrrecs que s'inclouen en aquesta categoria.

- Les dones són majoria entre el personal funcionari amb prefectures o llocs singularitzats de rang mitjà, però amb menys força (52,3% d'aquests càrrecs).

- On efectivament es troba el pes de les dones que ocupen llocs singularitzats és a les prefectures o llocs singularitzats bàsics, atès que n'ocupen tres de cada quatre (76,3%).

S'observa una tendència a tenir més probabilitats d'ocupar un lloc singularitzat entre les dones a partir dels 45-49 anys. Si bé fins a aquesta edat els homes tenen proporcionalment més prefectures que les dones per a cada grup d'edat, aquesta tendència es capgira a partir dels 50 anys: una explicació possible a aquest fenomen podria ser un alliberament de càrregues familiars a partir d'aquestes edats, moment en el qual poden dedicar més esforços a ocupar càrrecs de més responsabilitat. L'antiguitat menor de les dones funcionàries apunta també a més tardança a ocupar un lloc singularitzat.

Quant al grup funcional, novament s'observen diferències de comportament: així com els homes mostren una tendència clara a ocupar menys prefectures sobre el total d'homes funcionaris a mesura que disminueix el grup funcional, entre les dones no s'observa la mateixa tendència.

Respecte del nombre de fills/es de les persones que ocupen un lloc singularitzat, hi ha un equilibri entre homes i dones que no tenen infants o en tenen només un. Es registra una diferència sobtada entre les persones que tenen dos infants a càrrec: el 39,8% dels funcionaris es troben en aquesta situació, enfront de just el 27,4% de les funcionàries. Cal tenir en compte que, per motius biològics, els homes poden continuar tenint fills a càrrec a una edat més avançada que les dones. Aquesta dada podria indicar també que les dones que ocupen un lloc singularitzat retarden la maternitat, de manera que tenen menys fills/es que ells.

## 4.5 Diferències retributives

El sou mitjà total del personal al servei de l'Administració de la CAIB és de 27.287 € inclosa la productivitat i els complements, amb diferències de salari entre dones i homes. L'existència d'aquestes diferències contrasta amb la percepció generalitzada i estesa entre el personal al servei de l'Administració de la CAIB que hi ha igualtat retributiva entre dones i homes.

Probablement, part de la diferència amb relació al sou brut és a causa de més presència de dones a grups funcionaris i categories més baixes (elles són el 70,7% en el grup C2 i el 94,9% en el nivell laboral 8, per exemple).

D'altra banda, s'ha de tenir en compte que amb els anys de servei a l'Administració, les persones treballadores van adquirint el dret a rebre complements salarials per antiguitat, a més de permetre possibles promocions.

A mesura que augmenta l'antiguitat en el lloc de treball, representada pels triennis, la presència d'homes és més alta que la de dones. Pot haver-hi dues raons: una més gran estabilitat del vincle amb l'Administració en els homes amb relació a les dones (amb una antiguitat inferior a tres anys, hi ha un 67,2% de dones i un 32,8% d'homes, i amb una antiguitat superior a vint-i-nou anys, hi ha un 56,5% de dones i un 43,5% d'homes), fet que comprovàvem en valorar el predomini femení en les formes de contractació més subjectes a la temporalitat (funcionari interí i laboral temporal) i també el procés d'incorporació al mercat laboral, més tardà de les dones que dels homes, que hi ha a la societat en general. Cal esperar, doncs, que aquestes tendències s'esborrin amb el pas del

temps.

#### 4.6. Formació

Segons dades proporcionades per l'EBAP, al llarg de l'any 2011, 537 homes i 1.108 dones han participat en cursos de l'EBAP. En termes relatius, això representa el 31,7% dels homes de l'Administració de la CAIB i el 36,4% de les dones.

Els cursos totals als quals han assistit són 3.638 (1.247 els homes i 2.391 les dones), amb una mitjana de cursos per persona de 2,3 en el cas d'ells i de 2,2 en el d'elles. Sobre les durades dels cursos, la majoria dels homes i les dones han participat en cursos de 15 hores o menys, seguits dels cursos de 16 a 30 hores. El percentatge de participació en cursos de més de 30 hores és significativament més alt que el registrat l'any 2009.

Segons la tipologia dels cursos, observem un augment considerable en la participació en cursos en línia: si el 2009 només un 6% dels homes i de les dones varen participar en aquesta modalitat, el 2011 ho han fet un 12% dels homes i un 16% de les dones. Aquest canvi és a causa de l'augment de l'oferta de cursos en aquesta modalitat, que és una de les millores formatives més demandada en l'enquesta.

D'altra banda, la participació en cursos sobre noves tecnologies s'acosta al 8% per als homes i al 7% per a les dones que han participat en cursos de formació, i augmenta un punt percentual en ells i un en elles respecte del 2009.

El percentatge de dones que han fet cursos es manté lleugerament més alt tant en el total com en els diferents règims jurídics. El factor de segregació pel que fa a la realització de cursos rau, més que en el sexe, en el règim jurídic: només un 70,1% del personal laboral ha fet cursos, el 71,5% de les dones i el 65,8% dels homes contractats amb aquest règim jurídic. En canvi, entre el personal funcionari, més del 80% han fet cursos (el 87,4% de les dones funcionàries i el 81,8% dels homes funcionaris). Atès que les dones suposen el 74,5% de les persones empleades en règim laboral, les més afectades pel fet que el personal laboral no fa cursos són les dones.

Si s'observen les dades relatives a la mitjana de cursos fets segons el nombre de fills que es tenen a càrrec, les mitjanes són iguals per a homes i dones que, o bé no tenen fills/filles, o bé en tenen un/una. Les diferències a partir d'aleshores són importants: els homes que tenen 2 fills/filles a càrrec tenen, de mitjana, dos cursos més que les dones (15,3 enfront de 12,9), diferència que es manté entre els empleats i empleades amb tres o més fills/filles.

També podem extraure dades dels resultats de l'enquesta on s'indica més assumpció de les càrregues derivades de la maternitat entre les dones amb fills compresos entre 0 i 3 anys.

Conclusions a partir de l'enquesta:

- Respecte del grau de coneixement de les noves tecnologies, si bé la major part dels homes i de les dones se situarien en un grau de coneixement mitjà o alt, hi ha un percentatge significativament més alt d'homes que se situarien amb un grau de coneixement més alt que el de les dones (15,3/ 8,4). Un 12% de les persones enquestades no tenen accés a Internet ni al correu electrònic en el seu lloc de feina. Els percentatges no canvien gaire entre els homes i les dones.

- Les diferències de participació en cursos en el darrer any entre homes i dones ens mostren que hi ha hagut un percentatge més alt d'homes (5%) que han accedit a cursos. Les diferències en funció de la modalitat formativa quant a l'accés a cursos de l'EBAP són 9 punts percentuals superiors a favor dels homes pel que fa als cursos presencials i 8 punts superiors pel que fa a la formació en línia.

- Les persones que tenen infants amb edats compreses entre els 4 i els 7 anys són les que mostren un consens més generalitzat en considerar que suposen un obstacle per accedir a la formació, seguides de les que tenen fills entre els 8 i els 11 anys i les que tenen fills amb edats entre els 0 i els 3 anys.

Entre els aspectes de la formació <sup>(2)</sup> que consideren que caldria millorar per facilitar l'accés a les accions formatives de l'EBAP, destaquen sobretot els relatius als horaris i les modalitats dels cursos: més del 69% assenyalen que l'oferta en línia i semipresencial és insuficient. Més d'un 60% coincideix a assenyalar la inadequació d'oferir cursos en horari de tarda.

<sup>2</sup> Remarcar que aquestes dades es basen en l'enquesta feta el 2010.

Així, l'augment de la formació en línia o semipresencial seria una de les mesures més acceptades. També s'assenyala la dificultat per a la conciliació que suposen els cursos intensius que ocupen setmanes senceres seguides. Per fer

front a aquestes dificultats, les mesures més acceptades són la creació d'una escoleta a l'EBAP durant les hores de formació i la formació mixta en horari laboral i no laboral o plenament dins l'horari laboral.

Les reivindicacions de la representació sindical van en la mateixa línia, si bé especifiquen que hi ha determinades formacions, sobretot les que són imprescindibles per poder promocionar, que s'haurien d'impartir en horari de matí, com ara el català, els cursos d'àmbit jurídic, la informàtica i els cursos de riscos laborals.

Cal remarcar que l'oferta formativa de l'EBAP per a 2012 inclou, com a experiència pilot, alguns cursos en horari de matí.

#### 4.7. Conciliació i distribució horària

Entre el personal que treballa a la CAIB hi ha una proporció més alta de dones que d'homes amb fills a càrrec <sup>(3)</sup>. El 57,8% de les dones i el 46,3% dels homes tenen algun fill o filla a càrrec, segons la base de dades de personal. Quant a la mitjana de fills, les dones tenen una mitjana de fills més elevada que els homes en xifres totals i per als diferents règims jurídics. Aquesta diferència és més acusada entre el personal laboral.

<sup>3</sup> S'entén per fill o filla a càrrec el que dona dret a deducció de l'IRPF.

Segons el còmput total d'aquestes dades referents a 2008, 22 homes i 74 dones gaudiren de reducció de jornada per raó de guarda legal no superior a una hora. Proporcionalment, les dones fan més ús d'aquesta mesura, perquè suposen el 2,2% de la plantilla, enfront de l'1,2% dels homes. Tenint en compte que la xifra mitjana de fills i filles no presenta diferències importants entre homes i dones, resulta xocant l'ús masculí més baix d'una mesura que no comporta reducció salarial, i més encara si es té en compte que quasi un de cada deu homes (9,8%) té jornades diferents de la continuada, enfront del 3,5% de dones.

Al contrari que amb el gaudi de la reducció horària, hi ha una similitud en les taxes d'homes i dones que s'acolliren a la flexibilitat horària segons l'Acord de Conciliació 2.2: un 0,8% d'homes i un 1,0% de dones.

Del total de 48 excedències sol·licitades, un 81,3% han estat sol·licitades per dones i un 18,8% per homes. El motiu d'excedència majoritari és l'excedència voluntària per cura de fills o filles (35 dones i 6 homes), el següent és l'excedència voluntària per cura de familiars (3 per a cada sexe). Només una dona (i cap home) ha sol·licitat una excedència voluntària per interès particular.

L'ús diferenciat de les excedències no atén només el sexe, sinó també, i sobretot, el règim jurídic: un 91,7% de les excedències (44) han estat sol·licitades per personal funcionari i només un 8,3% (4) per personal laboral.

La mitjana de dies en excedència és de 358, tot i que hi ha molta variabilitat.

- Els homes agafen excedències més llargues (2 anys o més de mitjana ells enfront de l'excedència d'entre un i dos anys d'elles).

- L'excedència més curta és la de cura de fills/filles, probablement perquè és la més estesa.

- Una anàlisi de gènere revela diferències significatives a l'edat del personal que s'acull a una excedència segons sexe: el 76% de les dones que es van acollir a una excedència tenia menys de 44 anys, un percentatge significativament més baix (44,0%) en el cas dels homes.

Pel que fa a l'ús de les excedències, segons la base de dades de personal, proporcionalment homes i dones n'haurien fet un ús igualitari, si bé en xifres absolutes el total de dones respecte d'homes el duplica i supera. El motiu més freqüent en ambdós sexes és el de la cura de fills i filles. Entre el funcionari, un 72,7% de les excedències les han sol·licitat dones per cura dels fills/es. Entre el personal laboral, el percentatge és similar (75%).

El 2011 s'observa que continua augmentant el nombre de dones que s'acullen a una excedència per cura de fills/filles, tendència que ja havia quedat molt clara el 2009 gràcies als canvis normatius. No és així entre els homes: si el 2009 hi havia un total de 14 homes que havien demanat una excedència amb el mateix motiu, el 2011 la xifra minva fins a 9.

Respecte de l'any 2005, s'ha produït un augment considerable de persones que tenen fills, tant entre els homes com entre les dones. Però és més significatiu l'augment de persones dependents, sobretot, entre els homes.

El grau de satisfacció amb el seu temps personal i familiar és més elevat entre els homes que entre les dones. Cap home no es mostra 'gens satisfet' pel que fa al gaudi del seu temps. En general, tant homes com dones es mostren més

satisfets amb el temps que disposen per a la seva família que amb el seu temps personal.

Les respostes obtingudes sobre el grau de satisfacció amb el temps de què disposen per a les seves famílies, ens mostren que les respostes dels homes són més positives que les de les dones: es concentren en el 'bastant satisfet', si bé es distribueixen entre el 'regular de satisfet' i el 'molt satisfet'. En canvi, entre les dones, si bé les seves respostes també es concentren en el 'bastant satisfeta', la dispersió de les respostes també apunta més cap al 'regular i poc satisfeta'.

En el grau de satisfacció pel que fa al seu temps personal, aquesta diferència entre homes i dones s'intensifica. Les dones es mostren molt menys satisfetes amb el seu temps personal que els homes. Així, un alt 12,5% de dones es mostra 'gens satisfeta' amb el seu temps personal i un 19% es mostra poc satisfeta. Només un 10,6% es manifesta com a 'molt satisfeta' amb el temps que disposa per a ella, enfront del 21,1% dels homes que s'hi manifesta.

Els homes també mostren, en general, més conformitat amb l'adequació del seu horari de treball a les seves necessitats personals, si bé en aquest cas les diferències són menors en línies generals. El percentatge de respostes, un 40,3% dels homes, es concentra en la consideració del seu horari de treball com a molt adequat. Les respostes de les dones, en canvi, es concentren, amb un 48,7% de les respostes en considerar el seu horari laboral com a 'bastant adequat'.

Amb relació a la distribució del temps en un dia laboral normal, les dones dediquen de mitjana 42 minuts més que els homes a les tasques domèstiques i una hora i sis minuts més que els homes en la cura de menors. Cal destacar, també, que disposen de 48 minuts menys de temps lliure.

Pel que fa a les diferències entre el temps que dediquen a activitats en un dia normal respecte del de les seves parelles:

- Els homes enquestats perceben que les seves parelles treballen menys temps i disposen de més temps per dormir, menjar i estudiar que ells, si bé dediquen més temps a les tasques domèstiques i de cura i disposen de menys temps lliure.

- Les dones enquestades, en canvi, declaren que les seves parelles treballen més temps, dediquen menys temps a les tasques domèstiques i de cura i disposen de més temps lliure, si bé dediquen menys temps a estudiar.

Les mesures més conegudes són els permisos de maternitat i paternitat, la jornada laboral reduïda, les llicències sense sou i les excedències per cura de fill/a, de persona dependent o amb problemes de salut. La menys coneguda és l'horari laboral flexible.

Les més utilitzades són, entre els homes, la jornada laboral flexible, els permisos de paternitat i les llicències sense sou. Entre les dones, la jornada laboral reduïda, l'horari laboral flexible i els permisos de maternitat.

Les propostes de millora pivoten entorn de l'augment de la flexibilitat horària (4). La millora de la flexibilitat horària afavoriria en gran mesura la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que viuen a municipis allunyats del seu centre de treball.

<sup>4</sup> Remarcant que aquestes dades es basen en l'enquesta feta el 2010. Encara que el Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques, en consonància amb el projecte de llei de pressuposts generals de l'Estat en tramitació ha augmentat la jornada de 35 a 37,5 hores, s'ha aprovat a la vegada, per atenuar-ne els efectes l'Acord del Consell de Govern d'1 de juny de 2012 pel qual s'aprova la jornada de treball i l'horari general del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals, on s'estableix un règim d'horari general flexible.

Un altre factor clau és la millora dels horaris i modalitats de formació dels cursos de l'EBAP (5). Això afavoriria en gran mesura la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com l'accés i la promoció en igualtat entre dones i homes.

<sup>5</sup> A partir del 2012, s'ha obert la possibilitat de fer cursos en horari laboral.

## 5. EIXOS DEL I PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS (SERVEIS GENERALS) 2012-2015

Un cop fetes l'anàlisi i la diagnosi de la situació sobre l'estructura del personal a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest I Pla d'Igualtat, sens perjudici de l'objectiu general d'assolir la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes que desenvolupen la seva activitat laboral en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla

d'Igualtat, els objectius específics es distribueixen en els eixos temàtics següents:

1. Cultura organitzativa i política d'igualtat d'oportunitats.
2. Discriminació, assetjament i llenguatge igualitari:
  - 2a. Comunicació, imatge i llenguatge igualitari.
  - 2b. Assetjament sexual i per raó de sexe.
3. Accés i promoció.
4. Diferències retributives.
5. Formació.
6. Conciliació i distribució horària.
7. Situacions d'especial protecció.
8. Adjudicació de recursos.

## 6. OBJECTIUS, ACCIONS I MESURES DEL I PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS (SERVEIS GENERALS) 2012-2015

Els objectius establerts dins de cada eix, així com les accions i mesures concretes proposades per aconseguir els objectius específics, són els següents:

### EIX 1. CULTURA ORGANITZATIVA I POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

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

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

1.1.2. Informar i sensibilitzar els tribunals, els òrgans de selecció i les comissions de valoració - amb esment en les instruccions que se'ls faciliten sobre la necessitat de fer la selecció i la valoració amb compliment del principi d'igualtat (també en l'eix d'accés i promoció: 3.1.4).

#### 2. Fomentar el coneixement de la normativa sobre igualtat d'oportunitats i, en concret, del I Pla d'Igualtat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

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

1.2.2. Crear en la secció esmentada una bústia de suggeriments en matèria d'igualtat, accessible per a tot el personal de l'àmbit d'aquest Pla. Els suggeriments rebuts es valoraran en la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat i anualment se n'eleva un informe a la Comissió d'Igualtat. Els suggeriments es podran plantejar de manera anònima o amb dades personals, segons desitgi la persona interessada. Sens perjudici de fer-se respostes individuals, si cal, tots els suggeriments seran valorats mitjançant l'informe elaborat per la Comissió Tècnica de Seguiment i aprovat per la Comissió d'Igualtat, el qual pot ser també penjat posteriorment en aquesta secció, sempre amb cura de la protecció de les dades de caràcter personal.

1.2.3. Informar el personal de l'existència, quan s'aprovi, del protocol per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, com també de les mesures existents en matèria de conciliació, per mitjà de la intranet, i altres accions de difu-

sió, com ara jornades informatives si són possibles, avisos a la intranet per remarcar la qüestió periòdicament, etc. En la informació i la difusió s'ha de fer esment especial al personal masculí per fomentar que exerceixin els drets al seu abast per atenció i cura de menors i persones dependents.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3.7. Revisar la nomenclatura per incorporar un ús no sexista del llençatge en totes les eines de gestió dels recursos humans de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, sobretot en els documents de sortida generats per Recursos Humans.

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

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

### **4. Establir una estructura competent per liderar i coordinar les estratègies en matèria d'igualtat entre els diversos organismes.**

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

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

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

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

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

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

### **5. Impulsar la participació de les dones i la seva representació equilibrada**



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

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

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

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

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

1.5.5. En els cursos que tinguin per objecte reforçar les habilitats directives, s'ha de reservar inicialment a les dones, com a mínim, un 50 % de les places ofertes, per tal de potenciar-ne l'accés a llocs de més responsabilitat.

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

## **6. Contribuir a l'augment de la presència de dones en llocs de responsabilitat**

1.6.1. Permetre al personal empleat públic acudir a activitats formatives durant els permisos de maternitat i paternitat, o durant les excedències per motius de cura de familiars (també en l'eix de formació: mesura 5.1.6).

1.6.2. Donar un dret preferent en l'adjudicació de places per participar en els cursos formatius organitzats per l'Administració pública relacionats amb les funcions o les tasques del seu lloc de feina, al personal empleat públic que en els darrers dotze mesos s'hagi incorporat al servei actiu procedent d'un permís de maternitat o de paternitat o hagi reingressat des de la situació d'excedència per raó de cura de familiars, i durant aquest termini. Aquesta preferència única s'atorgarà en el supòsit que no hagi exercit el dret previst en l'apartat anterior (també en l'eix de formació: mesura 5.1.7).

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

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

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

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

## **EIX 2. DISCRIMINACIÓ, ASSETJAMENT I LLENGUATGE IGUALTARI**

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

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

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

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

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

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

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

2A.2.1. Supervisar l'ús de llenguatges no sexistes ni androcèntrics en les publicacions corporatives i els portals d'Internet de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, publicats després de l'entrada en vigor del Pla, especialment els relatius al personal o dels seus organismes o ens.

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

2A.2.3. Revisió de llistes, resolucions i documents de sortida generats per Recursos Humans per tal de revisar l'ús del llenguatge no sexista.

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

2A.2.5. Adequar els impresos, els formularis i les comunicacions que s'adrecin a les persones que han d'accedir a un procés de selecció, participar en un borsí, en un curs de formació i en general per a qualsevol relació amb

l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o els seus organismes i ens, quant a la utilització de llenguatge no sexista.

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

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

2A.2.8. Difondre recomanacions i dur a terme accions de sensibilització sobre la importància de l'ús d'un llenguatge igualitari.

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

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

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

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

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

### 1. Dur a terme una protecció efectiva davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere

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

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

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

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

2B.1.5. En els cursos selectius i en el material de benvinguda, si s'escau, s'ha d'incloure un mòdul en matèria d'igualtat entre dones i homes, en què s'informi del Pla d'Igualtat, de la secció de la pàgina web creada i del protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i un altre en matèria de violència de gènere (també en l'eix cultura organitzativa; mesura 1.2.5).

## EIX 3. ACCÉS I PROMOCIÓ

### 1. Garantir la visibilitat de les dones i la no-discriminació en l'accés a l'ocupació pública, en la provisió i en la promoció

3.1.1. Revisar la denominació dels llocs de feina per evitar un ús sexista del llenguatge i adaptar les relacions de llocs de treball. Cal incloure-hi les dues fórmules (masculina i femenina) o la neutra i possibilitar que en els documents

administratius s'utilitzi la que correspongui al sexe de la persona que l'ocupa (també en l'eix 2A: mesura 2A.2.10).

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

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

3.1.4. Informar i sensibilitzar, fent-ne esment en les instruccions que se'ls faciliten, els tribunals, els òrgans de selecció i les comissions de valoració sobre la necessitat de dur a terme la selecció i la valoració amb compliment del principi d'igualtat (també l'eix de cultura organitzativa: mesura 1.1.2).

### 2. Evitar, en la mesura que sigui possible, que les responsabilitats familiars, que recauen més habitualment en les dones, suposin un obstacle per poder promocionar en l'Administració autonòmica.

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

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

3.2.3. En els cursos que tinguin per objecte reforçar les habilitats directives s'ha de reservar inicialment a les dones, com a mínim, un 50 % de les places que s'ofereixen, per tal de potenciar-ne l'accés a llocs de més responsabilitat. Aquests cursos s'han de fer obligatòriament de manera que les dones amb persones a càrrec seu puguin conciliar-los amb la seva vida familiar i personal: en línia, semipresencials, en horari mixt laboral/no laboral, en dies no seguits, etc. (també l'eix de cultura organitzativa: mesura 1.5.5).

### 3. Incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere per garantir la integració del principi d'igualtat de dones i homes en els procediments d'accés, promoció interna i provisió.

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

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

### 4. Incorporar la perspectiva de gènere en la recollida, l'elaboració i la difusió de la informació, per visibilitzar les diferències entre dones i homes en l'àmbit d'aquest eix.

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

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

#### 5. Corregir la segregació horitzontal existent a mitjà termini.

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

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

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

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

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

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

#### Eix 4. DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES

##### 1.Visibilitzar les diferències entre els sexes i analitzar-ne les causes per corregir-les en el futur

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

#### EIX 5. FORMACIÓ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### 3. Incorporar la perspectiva de gènere en la formació

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

5.3.2.Incloure indicadors (sexe de l'alumne i nombre d'infants menors i persones a càrrec seu, amb indicació de l'edat dels infants) en les sol·licituds de cursos de formació, com també en l'adjudicació, per detectar si es produeix des-

igualtat i per poder fer un seguiment a l'efecte de la revisió del Pla. També han d'incloure si estan gaudint d'un permís de maternitat o paternitat o d'una excedència per cura de fills o familiars, o si fa menys de 12 mesos que els han gaudit i que no han fet cap curs durant aquest termini (a l'efecte del que preveuen les mesures 1.6.2 i 5.1.7).

#### 4. Facilitar l'accés de les dones a la formació per als nivells directius

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

### EIX 6. MESURES DE CONCILIACIÓ

OBSERVACIONS PRÈVIES: atès que l'Acord de conciliació de la Mesa Sectorial de Serveis Generals sobre mesures de conciliació de la vida familiar i laboral del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, ratificat mitjançant l'Acord del Consell de Govern de 23 de setembre de 2005 (BOIB núm. 145, de 23 de setembre de 2005) és anterior a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i a l'EBEP, ha de ser reelaborat, i s'hi han d'introduir les mesures que s'exposen a continuació.

Igualment, es recomana que el nou acord -o norma- inclogui una comissió d'interpretació en aquesta matèria, per unificar criteris en casos dubtosos. Aquest acord o norma també pot introduir mesures que incentivin els pares perquè s'acullin al permís de paternitat, a la cessió del de la mare o, en general, a les mesures previstes en l'Acord, a les quals usualment i majoritàriament s'acullen les mares.

S'ha de fer el que sigui necessari perquè aquestes mesures també siguin d'aplicació al personal laboral.

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

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

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

6.1.2. Els permisos i drets reconeguts en l'article 48.1 de l'EBEP que millorin els establerts en la nostra Administració seran d'aplicació al personal objecte d'aquest Pla.

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

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

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

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

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

6.1.8. S'establiran permisos per deures inexcusables de caràcter personal i per conciliar la vida familiar amb l'activitat laboral, d'acord amb el que preveu l'EBEP. En tots els supòsits, en cas que ambdós progenitors siguin personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, aquestes absències s'han d'alternar entre un i l'altre (també l'objectiu 2 d'aquest eix).

6.1.9. La denegació d'alguna d'aquestes mesures s'ha de fer de manera motivada i per escrit. El programa informàtic de Recursos Humans ha de tenir la possibilitat de transcriure la causa de denegació perquè en quedi constància.

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

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

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

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

#### 1. Informar el personal de les mesures de conciliació al seu abast i, en general, de tot allò que fomenta la igualtat.

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

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

#### 4. Impulsar el potencial de les noves tecnologies com a eina per obtenir més flexibilitat en l'àmbit laboral i incentivar-ne l'aplicació

6.4.1. Revisar el projecte pilot de teletreball i impulsar-ne un de nou que permeti la possibilitat de desenvolupar parcialment el treball des del domicili del personal mitjançant l'aplicació d'instruments telemàtics.

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

### EIX 7 SITUACIONS DE PROTECCIÓ ESPECIAL

Nota prèvia: el Servei de Prevenció de Riscs Laborals ja implementa aquestes mesures des d'abans de l'aprovació del Pla

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

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

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

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

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

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

7.1.6. Continuar amb l'establiment en el Pla de Formació Contínua d'activitats formatives en matèria de prevenció amb perspectiva de gènere (també en l'eix de formació: 5.2.5.).

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

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

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

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

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

## **EIX 8.ADJUDICACIÓ DE RECURSOS**

### **1 Assegurar la posada en marxa del I Pla d'Igualtat**

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

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

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

## **6. VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT**

Aquest Pla té una vigència de tres anys, comptadors a partir de la data en què es publiqui l'Acord del Consell de Govern en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, sense perjudici de les modificacions necessàries que s'hi incloguin a fi de mantenir-lo degudament actualitzat, si bé s'entendrà en vigor fins que sigui substituït per un nou Pla d'Igualtat.

## **7. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I DESENVOLUPAMENT**

El seguiment del Pla d'Igualtat té per finalitat conèixer el procés mentre està en desenvolupament i prevenir possibles dificultats que puguin sorgir en la fase d'execució de les mesures plantejades. El seguiment es constitueix, per tant, com una eina de vigilància i control al llarg de tot el procés, amb la qual es

vetllarà per un compliment rigorós de tot el que estipula el document de treball des del començament fins al final, amb possibilitat de fer-hi les adaptacions que calguin, però també mitjançant l'anàlisi de les propostes que es puguin presentar per desenvolupar-les posteriorment.

El procés que es durà a terme per fer el seguiment i l'avaluació del Pla és el següent:

1. Les persones de cada conselleria o dels organismes autònoms i dels ens del sector públic amb personal funcionari adscrit encarregades de les funcions de suport en l'execució i seguiment del que disposa aquest Pla d'Igualtat i, en general, de l'exercici de les funcions de suport a la conselleria amb competències en matèria d'igualtat i gènere del personal (responsables d'igualtat), sota les directrius de la persona que coordina el Pla d'Igualtat de la direcció general competent en matèria de funció pública, han d'impulsar el compliment de les distintes mesures que siguin competència de la seva conselleria o ens, recollir la informació necessària per fer-ne el seguiment mitjançant els indicadors establerts i elaborar els instruments que a aquest efecte els sol·licitin per al seguiment i l'avaluació del Pla.

Per fer aquestes funcions podran demanar la col·laboració dels òrgans de la seva mateixa conselleria perquè intervinguin de qualsevol forma en la planificació, l'execució o el seguiment d'aquestes polítiques.

Els o les caps d'administració de personal (o equivalents) de les conselleries, els organismes autònoms i els ens subjectes al Pla, han de subministrar a les persones amb funcions en matèria d'igualtat (responsables d'igualtat) de la seva conselleria o ens informació sobre les dades que siguin necessàries per fer el seguiment del Pla i la valoració de l'evolució de les dades analitzades en el diagnòstic, segons els annexos que els trametin, sempre amb respecte a la normativa de protecció de dades.

2. Es preveu que la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat es reunirà periòdicament, per poder fer un seguiment sobre el grau d'execució de les mesures previstes en el Pla, estudiar els problemes que es puguin plantejar, així com per estudiar la millor manera de dur a terme les diferents mesures o solucionar els incidents o entrebancs que hagin sorgit.

Igualment, duran a terme l'estudi dels suggeriments que s'hi facin mitjançant la bústia que es preveu en el Pla i qualsevol altra qüestió referida a la matèria d'igualtat entre dones i homes empleats públics dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla o, en general, en relació amb les matèries que hi apareixen.

La Comissió Tècnica informará la Comissió d'Igualtat de tot el que ha estudiat o analitzat en el període anterior perquè ho aprovi.

3. Per fer-ne l'avaluació intermèdia i final, un cop fets des de cada ens, per les persones responsables d'igualtat, els informes corresponents, es remetran, signats per la secretaria general, a la persona titular de la direcció general competent en matèria de funció pública, que els presentarà a la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat el mes de novembre de 2013, i el febrer de 2015.

La Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat sistematitzarà els diferents informes rebuts i elaborarà l'informe d'avaluació intermèdia i l'informe d'avaluació final, que tenen l'objecte de:

- Conèixer la manera en què s'han executat les accions previstes i el seu grau d'adequació pel que fa als objectius establerts.
- Informar sobre el grau de compliment del Pla.
- Conèixer l'impacte del Pla en la plantilla.
- Incloure els suggeriments i les propostes de modificació en la planificació, amb possibilitat, si és necessari, d'introduir-hi noves mesures o corregir possibles desviacions.

4. La Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, amb l'aprovació prèvia del titular de la direcció general competent en matèria de funció pública, enviarà l'informe d'avaluació intermèdia i l'informe final a la Comissió d'Igualtat.

5. La Comissió d'Igualtat reflexionarà, analitzarà i aprovarà els diferents documents.

— o —

## **4.- Anuncis**