



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ DIRECCIÓ GENERAL
FUNCIÓ PÚBLICA
I ADMINISTRACIONS
PÚBLIQUES



Informe de l'avaluació intermèdia del II Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2016-2019, aprovat per la Comissió d'Igualtat el 14 de juny de 2018

Carrer de Francesc Salvà i Pizà, s/n
(es Pinaret)
07141 Es Pont d'Inca (Marratxí)
Tel. 971 17 77 00
dgpublic.caib.es



Sumari

1. Introducció.....	5
2. Objectius i metodologia de l'avaluació.....	6
3. Execució de les accions programades.....	8
EIX 1. CULTURA D'IGUALTAT I APODERAMENT DE LES DONES.....	8
EIX 2: ACCÉS, PROMOCIÓ I CONDICIONS DE TREBALL.....	26
EIX 3: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT.....	31
EIX 4: IMATGE I LLENGUATGE IGUALITARI.....	41
EIX 5: SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ.....	45
EIX 6: MESURES INSTRUMENTALS COMPLEMENTÀRIES.....	51
4. Avaluació de l'impacte del Pla.....	53
5. Conclusions i propostes de millora.....	78



1. Introducció

El dia 8 de juliol de 2016 el Consell de Govern va aprovar el II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2016-2019 (BOIB núm. 87, de 9 de juliol).

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

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

1. Cultura d'igualtat i apoderament de les dones.
2. Accés, promoció i condicions de treball.
3. Conciliació i corresponsabilitat.
4. Imatge i llenguatge igualitari.
5. Situacions d'especial protecció.
6. Mesures instrumentals complementàries.

A la vegada, els objectius que s'estableixen dins cada eix es pretenen assolir mitjançant la proposta de mesures i accions concretes definides en el pla aprovat.

2. Objectius i metodologia de l'avaluació

El punt quart de l'annex de l'Acord del Consell de Govern aprovat, anomenat "Desenvolupament, seguiment i avaluació" diu:

Sens perjudici de l'avaluació contínua esmentada, la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat també ha d'elaborar un informe d'avaluació intermèdia durant el primer trimestre de 2018, que avaluï l'execució i la consecució parcial d'objectius a 31-12-2017 i un informe d'avaluació final dins el trimestre següent al de la data de finalització del Pla, per avaluar si s'han aconseguit els objectiu programats.

Per donar transparència a tot el procés es publicaran les dades del seguiment i l'avaluació a través de la pàgina web del II Pla d'Igualtat.

Aquesta avaluació persegueix les finalitats següents:

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

Per tant, de l'objectiu general concretat en establir el grau d'execució del Pla i detectar les dificultats en implantar-lo es deriven els objectius específics següents:

- Conèixer i analitzar les accions que s'han dut a terme per aconseguir els objectius del Pla, així com les que estan en procés i les que encara no s'han efectuat.
- Detectar quines dificultats específiques s'han trobat en la posada en marxa de les accions desenvolupades i en les que no s'han pogut realitzar.
- Detectar noves necessitats i proposar canvis en determinades actuacions que no es poden desenvolupar.
- Efectuar una valoració global de l'impacte que té el Pla en el moment de l'avaluació.

Per a cada acció del Pla s'exposa l'òrgan responsable, l'estat d'execució i una explicació sobre quines accions s'han fet i com s'han dut a terme.

Pel que fa a la informació derivada dels indicadors, es presenta en la part final una fitxa per a cada un amb la informació següent:

- Nom de l'indicador.
- Nom de l'objectiu que es vol aconseguir.
- Entitat responsable d'aportar les dades per poder obtenir el valor de l'indicador.
- Situació de partida o valor de què disposam per aquest indicador abans de l'aprovació del Pla.
- Nivell que s'ha d'assolir o fita que volem aconseguir.
- Nivell assolit en la data indicada.
- Forma o metodologia per calcular el valor de l'indicador.
- Treballs previs que s'han dut a terme per poder obtenir el valor de l'indicador.
- Documentació relacionada.
- Observacions.

Els indicadors ens aporten informació sobre l'impacte de les actuacions realitzades fins el moment, ja que s'han formulat en relació amb objectius que fan referència a aspectes considerats clau pel que fa a la igualtat entre dones i homes en la nostra Administració.

D'altra banda, pel que fa a l'Informe intermedi, les dades dels indicadors ens donaran informació sobre l'efectivitat de les mesures i accions que estam executant i ens serviran per prendre decisions sobre la incorporació de noves accions o sobre la reformulació dels objectius o dels mateixos indicadors programats.

3. Execució de les accions programades

EIX 1. CULTURA D'IGUALTAT I APODERAMENT DE LES DONES

Objectiu 1.1. Potenciar la cultura organitzacional de la igualtat de gènere

Mesura 1.1.1. Afavorir l'accés de més persones a la formació bàsica en matèria d'igualtat i programar formació específica segons els col·lectius destinataris.

Acció 1.1.1.1. Posar en marxa un programa d'autoformació en matèria d'igualtat i violència de gènere

Òrgan responsable: EBAP

Estat d'execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Aquesta acció es va iniciar el dia 5 d'octubre de 2016 amb l'encàrrec a la UIB de la preparació del material per publicar dues accions formatives en la plataforma de Formació Oberta de l'EBAP, amb l'objectiu d'afavorir l'accés d'un nombre major de persones a la formació bàsica en matèria d'Igualtat.

Els cursos encomanats varen ser els següents:

Curs	Nombre hores	Data publicació a formació oberta
Igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere	30	11/07/2017
La llei Balear d'Igualtat	10	17/01/2018

Respecte al curs Igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere, l'EBAP va convocar les proves de certificació corresponents el novembre de 2017 amb els resultats següents:

Persones admeses: 95 (100 %)		Obtenen certificat aprofitament: 26 (27,4 %)	
Dones: 76 (80 %)	Homes: 19 (20 %)	Dones: 18 (23 %)	Homes: 8 (42 %)



En relació amb el curs de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat d'homes i dones, també s'ha entregat el material i l'EBAP el va penjar en la plataforma de formació virtual, modalitat oberta, el passat dia 17 de gener de 2018. Encara no s'han convocat les proves de certificació, però de moment hi ha hagut 506 accessos diferents al material publicat en un període de dos mesos (*des del 17 de gener de 2018 fins al 14 de març de 2018*).

Acció 1.1.1.2 En el microlloc del Pla d'Igualtat posar enllaços a l'aula virtual de l'Institut de la Dona estatal i a altres llocs web que ofereixen formació en línia en matèria d'igualtat i violència de gènere, per facilitar-ne l'accés.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Aquesta acció es troba executada des del 2 de setembre de 2016, data en què es va crear un nou microlloc del Pla d'Igualtat amb un apartat d'enllaços a entitats que ofereixen formació en línia o a distància.

Els organismes que hi figuren són els següents:

- [Escola Balear d'Administració Pública](#)
- [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)
- [Escuela virtual de Igualdad del Instituto de la Mujer](#)
- [Facebook de la Escuela virtual de Igualdad del Instituto de la Mujer](#)
- [Instituto Nacional de Administración Pública \(INAP\)](#)
- [Aula Virtual de l'Institut Balear de la Dona](#)
- [Facebook de l'Institut Balear de la Dona](#)
- [Casal de les Dones](#)
- [Facebook del Casal de les Dones](#)

<i>1.1.1.3 Organitzar una jornada adreçada a alts càrrecs i personal directiu per sensibilitzar-los en matèria d'igualtat de gènere.</i>		
Òrgan responsable: EBAP/IBdona		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Està prevista aquesta actuació dins els actes programats pel celebrar el dia 8 de març i l'organitzarà l'EBAP amb la col·laboració de l'Institut Balear de la Dona. Està en fase d'organització i pendent de fixar-ne la data de realització.

<i>Acció 1.1.1.4 Fer formació sectorial específica per a les persones responsables d'igualtat en horari laboral.</i>		
Òrgan responsable: DGFPAP/EBAP		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

L'acció formativa l'ha dissenyada i aprovada l'EBAP, dins el seu pla de formació sectorial, i n'està prevista la impartició en el mes de maig de 2018.

<i>Acció 1.1.1.5 Dissenyar un mòdul de formació en matèria d'igualtat i violència de gènere perquè es pugui incloure en altres cursos de formació.</i>		
Òrgan responsable: DGFPAP/EBAP		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

L'acció està pendent d'execució. S'estima que s'executarà l'any 2018.

En la reunió de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat de dia 1 de desembre de 2016 es va decidir que aquest mòdul hauria de tenir un contingut adaptat a l'especialitat del curs i no ser el mateix per a tots els cursos.

En la data de l'elaboració d'aquest informe, l'EBAP exposa que és inviable aquest nivell d'adaptació a cada especialitat del curs per múltiples factors (falta de recursos propis, de definició de l'actor responsable d'aquesta acció, de diversitat

del personal docent i dels coneixements en matèria d'igualtat, de diversitat d'àmbits de formació de l'Escola, etcètera) i *proposa com a acció més efectiva i adient que tots els cursos de qualsevol modalitat enllacin amb el microlloc del Pla d'Igualtat perquè sempre el personal pugui accedir a aquesta informació actualitzada.*

<i>Acció 1.1.1.6 Incloure temes sobre igualtat i violència de gènere en els temaris de les oposicions i dels processos de promoció interna.</i>		
Òrgan responsable: DGFPAP - Serveis Jurídics		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Aquest contingut s'han inclòs, per primera vegada, en tots els temaris de les oposicions convocades el 2017, que han estat les següents:

- Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 26 d'octubre de 2017, d'aprovació de les convocatòries de proves selectives per a l'ingrés, pel torn lliure i pel torn de promoció interna, inclosa la reserva per a persones amb discapacitat, dels cossos generals de l'Administració general de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i en el de l'Advocacia de la CAIB (BOIB núm. 132, de 17 de novembre).
- Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques, de 4 de desembre de 2017, d'aprovació de convocatòries de determinats proves selectives per a l'ingrés, pel torn lliure i pel torn de promoció interna, dels cossos especials (BOIB núm.151, de 12 de desembre de 2017).

<i>Acció 1.1.1.7 Continuar valorant la formació en matèria d'igualtat de gènere com a mèrit en els processos de provisió</i>		
Òrgan responsable: DGFPAP - Serveis Jurídics		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

L'acció està en execució, ja que es manté oberta en tot el període de vigència del II Pla d'Igualtat, per poder fer el seguiment dels diversos processos de provisió que convoqui l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears durant el període 2016-2019.

Així, sobre la valoració de la formació en matèria d'igualtat de gènere com a mèrit en els concursos de trasllats dels empleats dels serveis generals, cal dir que l'únic procés de provisió convocat dins el període del Pla continua valorant la formació en matèria d'igualtat de gènere com a mèrit. *(Vegeu la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 14 de juliol de 2016 —BOIB núm. 93, de 23 de juliol—, per la qual s'aprova la convocatòria, les bases, el barem de mèrits i la designació de les comissions tècniques de valoració del procediment per proveir llocs de treball de personal funcionari de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.)*

Respecte de les contractacions de personal laboral temporal, la Instrucció 5/2008, de 27 d'octubre, del director general de Funció Pública, per la qual es fixen els criteris d'actuació que s'han de seguir en la tramitació de les propostes de contractació laboral de durada determinada, no contempla la formació en matèria d'Igualtat com a criteri de valoració.

El Servei de Coordinació i Modernització va emetre un informe el dia 19 de setembre de 2017, en el qual es proposa modificar la baremació de l'annex d'aquesta Instrucció per incloure aquest criteri, entre d'altres modificacions relacionades amb la Igualtat de gènere. Aquest Informe es va lliurar al director general de Funció Pública i Administracions Públiques perquè tramitès la modificació de la Instrucció.

Aquesta acció es va aprovar fent referència només al personal funcionari, però també cal valorar la formació en matèria d'igualtat de gènere en els processos selectius de personal laboral. Per aquest motiu, es proposa un canvi en la denominació de l'acció.

Mesura 1.1.2. Planificar i executar la difusió de les actuacions derivades del Pla d'Igualtat

<i>Acció 1.1.2.1 Elaborar i aprovar un pla de difusió.</i>		
Òrgan responsable: Comissió Tècnica de Seguiment del Pla		
Execució:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Si bé no s'ha elaborat un document amb el Pla de Difusió, sí que s'han establert els criteris a partir dels quals es realitzen les difusions, i que són els següents:

1. Sempre que hi hagi alguna novetat que afecti o estigui relacionada amb el Pla d'Igualtat, es fa una difusió massiva a través del correu electrònic corporatiu.

Aquestes novetats poden fer referència a:

- Novetats legislatives.
- Modificació dels protocols aprovats.
- Oferta formativa relacionada amb la igualtat de gènere.
- Novetats en matèria de permisos per conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
- Notícies d'interès o iniciatives del Govern en matèria d'Igualtat.
- Altres temàtiques relacionades.

2. Sempre que feim una difusió dels temes anteriors, aprofitam per adjuntar l'enllaç al microlloc del Pla d'Igualtat per fomentar que es conegui i es visiti la pàgina web.

3. Totes les difusions es canalitzen a través de les persones responsables d'igualtat, ja que així els mantenim informats i les persones les identifiquen com a contactes en temes d'Igualtat.

4. La freqüència de les difusions s'ha establert en una cada mes i mig o dos mesos, per donar a conèixer el contingut del pla i sensibilitzar el personal en la matèria.

5. Totes les accions de difusió que es duguin a terme, s'han d'enregistrar en un document que permeti controlar l'acompliment d'aquests criteris.

Acció 1.1.2.2 Divulgar el II Pla d'Igualtat entre tot el personal de l'àmbit d'aplicació i també entre els alts càrrecs i el personal eventual.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Aquesta acció està en execució ja que s'estén a tota la vigència del II Pla d'Igualtat.

La difusió del Pla d'Igualtat a tot el personal de serveis general s'ha realitzat mitjançant correus massius a través de la col·laboració dels responsables d'igualtat de cada conselleria.

- 01/02/2017: informació sobre l'aprovació del II Pla d'igualtat.

- 13/03/2017: informació sobre el Protocol per a la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual.
- 07/04/17: tramesa dels pòsters (300 unitats) per divulgar el Pla d'Igualtat al personal de serveis generals i als càrrecs directius. Aquests pòsters es varen distribuir a les diferents conselleries, d'acord amb les peticions realitzades.
- Juntament amb el pòster també es varen repartir 1.000 fullets en paper pensant en les persones que no tenen accés al correu corporatiu o que no disposen d'ordinador en el seu lloc de treball.
- 26/04/2017: enviament d'un enllaç per accedir a la *Guia de llenguatge no sexista* a través del microlloc del Pla d'Igualtat.
- 22/05/2017: informació sobre la modificació del Protocol de mobilitat administrativa per raó de violència de gènere.
- 11/07/2017: informació sobre la publicació del Curs d'igualtat i prevenció de la violència de gènere en la plataforma de Formació Oberta de l'EBAP.
- 17/07/2017: difusió de l'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017, de ratificació de l'acord amb la representació sindical dels empleats públics sobre condicions de treball, vacances, permisos, llicències i altres mesures de conciliació del personal.
- 28/08/2017: enviament d'un correu amb l'enllaç a la *Guia de llenguatge no sexista* als directors generals i secretaris generals de les conselleries.
- 14/09/2017: difusió de la relació de drets retribuïts derivats de la conciliació.
- 27/11/2017 difusió del fullet del Protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.

<i>Acció 1.1.2.3 Informar el personal de les novetats legislatives en matèria d'igualtat.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Aquesta acció està en execució ja que s'estén a tota la vigència del II Pla d'Igualtat.

Fins el 31 de desembre de 2017 s'han penjat en el microlloc del Pla d'Igualtat les novetats legislatives següents:

- Aprovació de la Llei 11/2016 (notícia penjada el 4 d'agost de 2016).
- Ampliació del permís de paternitat de 15 dies a 4 setmanes, d'acord amb la Llei de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2017 (notícia penjada el 5 de gener de 2017).
- Aprovació del Decret 12/2017, de 31 de març, de modificació del Decret 12/2014, pel qual es regulen la Comissió d'Igualtat i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals), per tal d'aconseguir la paritat 40/60 entre els seus membres (notícia penjada el 15 de maig de 2017).

<i>Acció 1.1.2.4 Dinamitzar el microlloc d'igualtat a través de l'enviament de missatges amb un enllaç a la pàgina web del Pla d'Igualtat.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Aquesta acció es troba en execució ja que el seu termini d'execució comprèn tota la vigència del Pla d'Igualtat (2016-2019).

Així doncs, el dia 8 de setembre de 2016 es va enviar un correu a totes les persones responsables d'igualtat de les conselleries per informar-les sobre les novetats del microlloc del Pla d'Igualtat. Mitjançant aquest correu se'ls va comunicar el nou enllaç d'aquest microlloc, i a més se'ls va indicar que dins la seva estructura havia un apartat anomenat *Responsables d'igualtat*, en el qual consten les dades de contacte, així com un apartat de "Notícies i comunicats", en el qual es penjen les novetats relacionades amb el Pla d'Igualtat.

Sempre que s'envia un correu a través de les persones responsables d'Igualtat, es fa constar l'enllaç al microlloc per donar-lo a conèixer i fomentar-ne les visites.

L'acció està pendent d'execució, atès que abans d'informar sobre aquest assumpte mitjançant el correu corporatiu o a través del microlloc del Pla d'Igualtat, s'han de definir les funcions dels responsables d'Igualtat, la qual cosa es farà en el curs de formació sectorial previst pel mes de maig de 2018.

<i>Acció 1.1.2.5 Informar a les persones destinatàries del Pla de les funcions del personal responsable d'igualtat de les conselleries i organismes.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Es farà una explicació de les seves funcions en l'apartat corresponent del microlloc del Pla d'Igualtat i/o a través d'un correu a tot el personal.

Objectiu 1.2. Afavorir l'apoderament de les dones

Mesura 1.2.1. Fomentar la presència de les dones en els òrgans de debat, proposta i decisió.

<i>Acció 1.2.1.1 Elaborar un estudi per analitzar la composició per sexes dels òrgans col·legiats (membres nats i membres d'elecció)</i>		
Òrgan responsable: Responsables d'Igualtat		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Aquesta acció ja estava programada en el I Pla d'Igualtat i no es va poder realitzar perquè la informació que s'hauria d'analitzar és inabastable, atès que hi ha un llistat d'òrgans col·legiats molt extens, el qual primer s'hauria de depurar, ja que hi ha òrgans que no estan actius. Les persones responsables d'Igualtat de les conselleries ens han comunicat que no poden fer aquesta tasca, perquè no disposen dels recursos humans necessaris per dur-la a terme.

Aquesta circumstància es va debatre en una sessió de la Comissió d'Igualtat i es va acordar que s'analitzarien únicament 3 o 4 òrgans col·legiats, concretament els que tinguessin més activitat durant la vigència del Pla.

Així doncs, una vegada analitzada la informació que han tramés les persones responsables d'igualtat sobre la composició dels òrgans col·legiats de la seva conselleria, es conclou que hi ha un 53,57 % d'òrgans col·legiats que compleixen la paritat 40/60 i un 46,43 % no tenen aquesta presència equilibrada entre dones i homes.



<i>Acció 1.2.1.2 Una vegada finalitzat l'estudi, fer recomanacions per aconseguir una presència equilibrada d'ambdós sexes en la composició dels òrgans col·legiats.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Aquesta acció es durà a terme durant 2018, quan s'hagi completat l'estudi al qual fa referència l'acció 1.2.1.1.

<i>Acció 1.2.1.3 Establir els criteris per aconseguir una presència equilibrada d'ambdós sexes en els tribunals d'oposicions i concursos, que afectin tant les vocalies com la presidència.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

S'han analitzat les dades del concurs de trasllat convocat l'any 2016 (BOIB núm. 93, de 23 de juliol), i s'ha constatat que no es complia amb la paritat 40/60.

Respecte de la designació dels membres del tribunal dels processos selectius convocats l'any 2017, publicats en el BOIB núm. 132, de 17 de novembre i en el BOIB núm. 151, de 12 de desembre, el Departament Jurídic de la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques va establir els criteris de selecció per poder aconseguir una presència equilibrada de dones i homes (40/60), tal com estableix la Llei 11/2016.

Així doncs, en aplicació d'aquests criteris s'ha aconseguit, en termes generals, l'objectiu de l'acció, llevat de determinats casos, en els quals no ha estat possible ja que hi ha cossos que estan composts únicament per homes o per dones, tal com és el cas del personal Agent forestal i del personal tècnic superior en Ocupació i Mercat de Treball, respectivament.

<i>Acció 1.2.1.4 Fomentar la participació igualitària d'homes i dones en els òrgans de representació del personal, mitjançant l'enviament d'escrits de recomanació.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Aquesta acció ha estat executada en data 27 d'octubre de 2016. La presidenta de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat va trametre un escrit al director general de Funció Pública i Administracions Públiques i president de la Mesa Sectorial de serveis Públics, per traslladar-li l'acord adoptat el 29 d'agost de 2016 per la Comissió de fer una recomanació a la part social perquè les designacions de les persones representants es realitzin tenint en compte la paritat 40/60 entre dones i homes a fi d'afavorir la representació igualitària de l'esmentat òrgan.

Per reforçar aquesta acció també es va enviar, en data 11 de novembre de 2016, un escrit a tots els sindicats amb representació en els òrgans de negociació de serveis generals, en el qual se'ls recomana que en les eleccions sindicals conformin llistes cremallera per facilitar una representació equilibrada de la part social en aquests òrgans.

Mesura 1.2.2. Impulsar la presència i participació de les dones en els llocs de treball de caràcter directiu.

<i>Acció 1.2.2.1 Modificar la normativa de l'EBAP per tal de reservar el 50 % de places dels cursos d'habilitats directives a les dones</i>		
Òrgan responsable: EBAP		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Els cursos d'habilitats directives es regulen a través de les convocatòries corresponents. La convocatòria que està actualment en vigor és la Resolució del director gerent de l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP) de 18 de gener de 2018 per la qual s'aprova la convocatòria de les activitats formatives per al personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, corresponent a l'any 2018. Com cada any des que va començar el



Programa de Formació i Acreditació de Personal Directiu (any 2016), s'especifica en el punt corresponent a la selecció, el següent:

6.8. Amb la finalitat d'impulsar la presència i la participació de les dones en els llocs de treball de caire directiu, i d'acord amb les accions dissenyades dins l'eix de cultura organitzativa i política d'igualtat d'oportunitats del Primer Pla d'Igualtat entre Homes i Dones de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals), es reserva el 50 % de les places de les activitats formatives del Programa de Formació Acreditació de Personal Directiu a les sol·licitants dones.

En tot cas, aquest extrem no s'ha hagut d'aplicar, ja que el percentatge de dones en aquests cursos sempre ha estat superior al 50 % del total de persones admeses.

Acció 1.2.2.2 Incloure continguts en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en els materials del programa de formació de personal directiu.

Òrgan responsable: EBAP

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Aquesta acció està executada, ja que l'EBAP ha inclòs aquests continguts en el programa de formació i acreditació de personal directiu (bloc F) de la formació del programa de directius.

Objectiu 1.3. Integar la perspectiva de gènere en la normativa i en la gestió dels recursos humans

Mesura 1.3.1. Propostes concretes per incloure la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans.

<i>Acció 1.3.1.1 Fer un estudi per analitzar les dades sobre la percepció de l'alumnat quant a l'actuació del personal docent envers la igualtat de gènere.</i>		
Òrgan responsable: EBAP		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

La percepció de l'alumnat en aquest punt específic es recull a través de l'ítem de l'enquesta de satisfacció "L'actitud mostrada i el llenguatge emprat han respectat la igualtat de gènere".

Tenint en compte que, tal com ja s'ha comunicat, tant el 2016 com el 2017 només 3 professors han estat valorats cada any amb una puntuació inferior a 3 (no arribant ni a un 0,6 % del total), de l'anàlisi resultant es conclou que la percepció és més que satisfactòria i, per tant, no s'ha de fer cap actuació al respecte.

<i>Acció 1.3.1.2 Modificar el model de sol·licitud de cursos de l'EBAP perquè es pugui recollir el sexe de les persones sol·licitants i les càrregues familiars.</i>		
Òrgan responsable: EBAP		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

El sexe de les persones sol·licitants ja es recull en les sol·licituds de cursos de l'EBAP.

Pel que fa a les càrregues familiars, s'ha de tenir en compte que una part important dels destinataris fan la sol·licitud d'accions formatives a través del Portal de Serveis al personal, tots aquells que tenen usuari de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Per aquesta via no es demana cap dada.



En tot cas, el personal que sol·licita les accions formatives a través de la sol·licitud externa no és personal inclòs en l'àmbit d'actuació del Pla d'Igualtat del personal del serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, ja que és personal de la Universitat, de l'administració local i voluntaris de protecció civil. Per tant, s'entén que aquesta acció només vindria referida als usuaris que poden fer la sol·licitud a través del Portal de Serveis al personal.

Tenint en compte això, i l'extensió d'aquesta acció entesa com a prèvia i motivada per la 3.1.1.7, amb el sistema actual de sol·licitud de cursos, la modificació per incloure la dada de càrregues familiars dins el Portal de Serveis al personal, suposaria:

1. Canviar la facilitat aconseguida per aquest tràmit (només es pitja el botó "+"). Això suposaria, a més, la modificació del Portal de Serveis al personal dependent de la Direcció General de Desenvolupament Tecnològic.
2. Definir prèviament allò que la Direcció General de Funció Pública entén per càrregues familiars.
3. Haver de demanar per a tots els cursos, sense distinció de modalitat, una declaració voluntària als sol·licitants en relació amb aquest aspecte.
4. Crear un sistema de comprovació de veracitat de les dades de càrregues familiars declarades, la qual cosa no és competència de l'EBAP. Atès que aquesta verificació s'hauria de fer de manera digital, suposaria la modificació d'aspectes programàtics relacionats amb l'aplicació de Recursos Humans lligades amb el Registre de Personal.
5. Modificar el sistema d'aplicació dels criteris de selecció d'alumnes.

Tot això tenint en compte que els casos d'empat són d'una rellevància mínima.

L'EBAP, després d'aquesta anàlisi en profunditat realitzada en relació amb aquesta acció (es detalla amb més profunditat en l'acció 3.1.1.7), considera que *la seva aplicació no és possible en les condicions i amb els recursos actuals*. En el cas que, malgrat tot, es volgués dur a terme, la inversió en recursos no seria en cap cas eficient (dedicació del diferent personal implicat; modificacions tècniques del programa de Recursos Humans relacionades amb el Registre de Personal i, com a mínim, la gestió de cursos de l'EBAP; modificació del Portal de Serveis al Personal, etcètera), sobretot tenint en compte que s'aplicaria en un mínim de casos.

L'EBAP fa un tractament intens de les càrregues familiars a través dels seus múltiples esforços en les accions contemplades en el desenvolupament de l'acció 3.1.1.6.

Acció 1.3.1.3 Incloure la perspectiva de gènere en l'anàlisi i l'estudi dels factors de risc en el programa dels cursos de prevenció de riscos laborals que programi l'EBAP.

Òrgan responsable: EBAP/SPRL

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Aquesta acció no s'ha iniciat, no obstant això, està previst incloure la perspectiva de gènere en el curs bàsic de prevenció de riscos laborals de la programació de formació general de l'EBAP de 2018.

Acció 1.3.1.4 Programar formació específica sobre com aplicar la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

En el programa sectorial de l'EBAP de l'any 2017 es va incloure l'acció formativa anomenada *Com aplicar la perspectiva de gènere en la gestió dels Recursos Humans*, de 10 hores de duració, adreçada específicament al personal de l'EBAP, del Departament de Coordinació i Modernització de la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques i, de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, la qual es va realitzar els dies 6 i 7 de març de 2017.

Acció 1.3.1.5 Fer un estudi sobre la concessió o denegació de les sol·licituds en matèria de personal per poder analitzar l'existència de criteris que penalitzin les dones.

Òrgan responsable: Òrgan responsable de la Inspecció de Serveis

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Acció 1.3.1.6 Incloure indicadors de salut laboral en el mòdul d'igualtat de recursos humans.

Òrgan responsable: DGFPAP-USI

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Acció 1.3.1.7 Incorporar la perspectiva de gènere en tots els estudis i treballs i en les avaluacions de riscos laborals que faci el Servei de Prevenció.

Òrgan responsable: SPRL

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Per poder fer aquesta tasca, es va incloure en el programa de formació sectorial de l'EBAP de l'any 2017 l'acció formativa anomenada *Com aplicar la perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals*, de 10 hores, adreçada específicament al personal del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, la qual es va realitzar els dies 23 i 24 de març de 2017.

Una vegada analitzada la situació actual s'ha constatat que en els documents d'avaluació de riscos laborals ja es detallen les dades per lloc de treball i sexe i en els informes sobre factors psicosocials consten també les dades dels empleats i empleades per sexe i edat.

Les tasques que s'han de dur a terme per finalitzar l'acció són les següents:

- Revisar tots els procediments del servei per incorporar el llenguatge igualitari i la perspectiva de gènere en la detecció dels riscos laborals.
- Incorporar el llenguatge igualitari en l'edició dels documents del servei.

Acció 1.3.1.8 Fer propostes sobre la pertinència i l'interès en interpretar les dades que hem recollit amb la perspectiva de gènere, amb vista a intervencions futures.

Òrgan responsable: Comissió Tècnica

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Acció 1.3.1.9 Incloure dades sobre el sexe i l'edat de les persones treballadores en les avaluacions generals i de factors psicosocials que faci el Servei de Prevenció de Riscs Laborals.

Òrgan responsable: SPRL

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

L'acció està executada pel que fa a les avaluacions psicosocials que realitza el Servei de Prevenció de Riscs Laborals.

Mesura 1.3.2. Actuacions de control per assegurar que la normativa de funció pública inclogui la perspectiva de gènere.

Acció 1.3.2.1 Incloure la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat com a òrgan destinatari en el tràmit d'audiència de les normes que es tramitin en matèria de funció pública.

Òrgan responsable: Serveis Jurídics

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X



G
O
I
B
/

El Servei de Règim Jurídic ens han informat verbalment que, per incloure la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat com a òrgan destinatari en el tràmit d'audiència de les normes que es tramitin en matèria de funció pública, d'acord amb l'article 42 i següents de la Llei 4/2001, de 14 de març, del Govern de les Illes Balears, es precis que una norma així ho habiliti.

Per tant, per poder executar aquesta acció, prèviament hauríem de proposar la modificació del Decret 12/2014, de 28 de febrer, pel qual es regulen la Comissió d'igualtat i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, per tal de contemplar aquest requisit.

EIX 2: ACCÉS, PROMOCIÓ I CONDICIONS DE TREBALL

Objectiu 2.1. Aconseguir l'accés i la promoció en igualtat entre els dos sexes

Mesura 2.1.1. Estudis per conèixer els factors que dificulten l'accés i la promoció de les dones en la funció pública.

Acció 2.1.1.1 Elaborar un estudi per analitzar si hi ha diferències significatives per raó del sexe en l'èxit aconseguit en un procés selectiu o de provisió.

Òrgan responsable: Inspecció de Serveis

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

L'acció es troba en execució ja que s'han d'analitzar tots els processos selectius i de provisió que es duguin a terme durant el període de vigència del Pla d'Igualtat. De moment, disposam de de les dades següents:

– El 2016 es va convocar un concurs de trasllats mitjançant la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 14 de juliol de 2016 per la qual es va aprovar la convocatòria, les bases, el barem de mèrits i la designació de les comissions tècniques de valoració del procediment per proveir llocs de treball de personal funcionari de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 93, de 23 de juliol).

Sobre aquest concurs de trasllats, l'EBAP ens ha proporcionat les dades següents:

Sol·licituds (1.120)		Adjudicacions (513)	
Homes	Dones	Homes	Dones
430	690	187 (43,5 %)	326 (47,3 %)

Del total de dones que varen concursar, un 47,3 % obtingué un lloc de treball, enfront d'un 43,5 % dels homes.



Acció 2.1.1.2 Incloure en les sol·licituds per a les proves de promoció interna les dades següents: sexe i càrregues familiars per poder realitzar l'estudi anterior.

Òrgan responsable: EBAP

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

La Comissió de Seguiment Tècnic del Pla d'Igualtat, en la sessió de 14 d'octubre de 2016, va acordar que en aquesta acció s'haurien d'incloure totes les càrregues familiars, ja siguin respecte d'ascendents o descendents, per la qual cosa, s'ha modificat l'enunciat.

Mesura 2.1.2. Eliminació de les dificultats detectades per afavorir l'accés i la promoció de les dones en igualtat de condicions.

Acció 2.1.2.1 Analitzar l'RLT per detectar possibles situacions que provoquin desigualtats per ocupar places segons el sexe.

Òrgan responsable: Inspecció de Serveis

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

La Inspecció de Serveis ha de realitzar un informe sobre els requisits que apareixen en l'RLT per estudiar si aquests elements són susceptibles de crear desigualtats en el personal de serveis generals l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

La Comissió Tècnica, en la sessió de 14 d'octubre de 2016, va acordar que intervendria en el disseny d'aquest estudi.

<i>Acció 2.1.2.2 Proposar actuacions concretes en funció dels resultats obtinguts en l'actuació anterior.</i>		
Òrgan responsable: Inspecció de Serveis		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

La realització d'aquesta acció està supeditada a la finalització de l'actuació 2.1.2.1.

Objectiu 2.2. Eliminar les desigualtats per raó de sexe en matèria retributiva

Mesura 2.2.1. Realització d'estudis per saber si hi ha diferències retributives no fonamentades en criteris objectius.

<i>Acció 2.2.1.1 Fer un estudi per analitzar si les escales o especialitats dels cossos facultatius ocupades majoritàriament per dones des del seu origen tenen un complement específic inferior a les ocupades majoritàriament per homes, sense cap causa objectiva que ho justifiqui.</i>		
Òrgan responsable: Inspecció de Serveis		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

La Inspecció de Serveis va realitzar un estudi on es varen analitzar els complements específics de diferents cossos facultatius superiors, en el qual es va concloure que de l'anàlisi general comparatiu *no es trobaven diferències significatives*, però si s'analitzaven les escales que originàriament eren considerades "masculines" i es comparaven amb aquelles escales feminitzades en origen, s'observava que en les primeres hi havia una major proporció de llocs de feina amb prefectures de secció en relació amb la preponderància de llocs base de les segones.

<i>Acció 2.2.1.2 Fer un estudi per elaborar una proposta d'homogeneïtzació dels complements específics</i>		
Òrgan responsable: Inspecció de Serveis		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Sobre aquesta qüestió la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, en la sessió de 14 d'octubre de 2016, va fer una observació sobre la pertinència i oportunitat de completar el procés d'homogeneïtzació dels complements específics, el qual es va aturar a causa dels retalls pressupostaris.

El Departament de Coordinació i Modernització va sol·licitar a la Inspecció de Serveis que fes un estudi sobre els complements específics existents, el qual va analitzar la situació actual i va proposar diferents mesures per homogeneïtzar-los.

Les principals conclusions fan referència a la necessitat de reduir la multiplicitat de complements existents (130) a través d'uns criteris organitzatius homogenis.

Es va concretar la proposta següent:

- Establiren la Relació de llocs de treball un criteri quantificat dels elements que conformen el complement específic i valorar-lo, i a partir de la quantificació d'aquests conceptes homogeneïtzar els complements específics existents: responsabilitat i dificultat tècnica (RDT), incompatibilitat (IN), dedicació especial (DE), horari especial (HE), penositat i perillositat (PiP), etc.
- El segon pas proposat, una vegada valorats els llocs de treball, seria reconduir la gran diversitat de complements diferents, com a molt, a tres o quatre complements específics diferents per a cada categoria, lloc base, negociat, secció, servei, departament, etc.
- Es concreten els intents que han existit en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears d'homogeneïtzació dels complements específics. Ressalta el fet que l'any 2008, en la Mesa Sectorial de Serveis General i en la Comissió Paritària, es varen aprovar un nous complements específics que reduïen el ventall existent i eliminaven diferències salarials injustificades en llocs de treball orgànics que realitzaven tasques similars. S'havia d'implantar en 3 fases (2009, 2010 i 2011), però només es va fer efectiva la primera fase. Es proposa reprendre la segona fase de l'acord de 2008, o en cas contrari, començar amb els llocs d'auxiliar i AP que fan feina als museus i arxius i que es va acordar que seria el següent pas que s'havia de dur a terme.

En l'Acord del Consell de Govern de 2 de febrer de 2018 es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals relatiu a la implantació efectiva del segon i tercer tram del procés de homogeneïtzació dels complements específics, atès que la Llei 13/2017, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2018 ja no inclou, en l'articulat, la suspensió del punt 7 de l'Acord publicat en el BOIB núm. 154, d'1 de novembre de 2008.

L'Acord de 2 de febrer de 2018 esmentat estableix l'aplicació efectiva del segon i tercer tram amb el calendari següent:

- 1 de gener de 2018: 66 %.
- 1 de gener de 2019: 100 %.

Mesura 2.2.2. Actuacions per eliminar les desigualtats retributives que s'han detectat.

<i>Acció 2.2.2.1 Fer propostes d'actuació derivades dels estudis i les anàlisis realitzats en matèria retributiva.</i>		
Òrgan responsable: Comissió Tècnica		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

L'estudi realitzat en l'actuació 2.2.1.2 realitza propostes pel que fa a la homogeneïtzació dels complements específics.

<i>Acció 2.2.2.2 Publicació anual de les retribucions per sexe del personal de serveis generals per categories, com a exercici exemplar i de transparència.</i>		
Òrgan responsable: Inspecció de Serveis		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

La Comissió Tècnica, en la sessió de dia 22 de març de 2018, va decidir que s'investigarien quins conceptes retributius s'havien de considerar a l'hora de calcular la bretxa salarial, per tal de poder efectuar comparacions amb altres administracions i organismes.

EIX 3: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Objectiu 3.1. Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Mesura 3.1.1. Actuacions de foment i millora del teletreball, dels permisos de conciliació i de la formació en línia i en horari laboral.

<i>Acció 3.1.1.1 Fer un estudi per saber les causes de l'escassa implantació del teletreball.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Per analitzar les causes de l'escassa implantació del teletreball, el qual es va establir mitjançant el Decret 36/2013, de 28 de juny, pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, es va fer un estudi el mes de juliol de 2015.

Principals conclusions de l'estudi:

Els resultats han estat molt positius tant per als treballadors i treballadores participants, com per als supervisors i supervisoras i titulars de les secretàries generals de les àrees on s'ha dut a terme el teletreball.

La raó principal que ha empès als empleats i empleades públiques a realitzar teletreball està relacionada amb la conciliació de la vida personal/familiar i laboral (80,4 %), les repercussions positives que té el teletreball queden reflectides en les respostes declarades: un 91,5 % declara que el temps del qual disposa per fer front a les seves tasques i responsabilitats familiars ha augmentat.

El col·lectiu de teletreballadors i treballadores en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears està format majoritàriament de personal del sexe femení (74,5 % de dones enfront del 25,5 % d'homes).

No obstant l'anterior, la Comissió Tècnica de Seguiment ha debatut en diverses ocasions sobre el teletreball, i ha conclòs que no és una veritable eina de conciliació, ateses les restriccions que existeixen a l'hora de poder-hi accedir.

El nombre de persones que han gaudit de teletreball fins el 31 de desembre de 2016 és de 59 persones, de les quals, 46 són dones i 13 són homes.

En data 31 de desembre de 2017 hi ha un total de 65 persones, de les quals 51 són dones i 14 són homes.

Tot el personal que treballa en aquesta modalitat és personal funcionari.

<i>Acció 3.1.1.2 Fomentar el teletreball a partir dels resultats de l'estudi per saber-ne les causes de la poca implantació i fer prevaler la productivitat enfront de la disponibilitat plena i el treball presencial.</i>		
Òrgan responsable: Comissió Tècnica		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Amb data 29 de març de 2017 el Departament de Coordinació i Modernització va emetre un informe en el qual va fer l'anàlisi de les conclusions i propostes derivades de l'estudi del Decret 36/2013, el qual es va debatre en la sessió de la Comissió tècnica de dia 6 d'abril de 2017.

Les conclusions d'aquest informe varen ser les següents:

- Proposta de modificació de l'article 7.2 del Decret 36/2013, relatiu als criteris preferents d'autorització per incrementar les persones que puguin accedir a aquesta modalitat de treball, quan hagi diverses persones de la mateixa unitat de treball que vulguin prestar serveis mitjançant i que acreditin la necessitat de conciliació de la vida familiar i personal amb la laboral.
- Proposta de modificació de l'article 7.2 del Decret 36/2013, en el sentit que siguin les ordres de funcions les que s'assenyalin els llocs de feina susceptibles de teletreball, o bé incloure aquesta circumstància en les relacions de llocs de treball de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i en la dels seus organismes inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquesta norma.
- Proposta d'introduir en el Decret 36/2013 la possibilitat d'un canvi d'unitat administrativa a les persones sol·licitants de teletreball en el cas que això no sigui possible, atès que es tracta de llocs base dependents de la persona titular d'una conselleria, i que en la unitat en la qual presta els seus serveis no és possible accedir a aquesta modalitat, quan la seva sol·licitud es fonamenti en la conciliació de la vida professional, personal i familiar.



En la sessió de dia 6 d'abril de 2017, la comissió va aprovar fer un escrit a la Comissió de Teletreball amb les propostes realitzades en l'informe del Departament de Coordinació i Modernització, emès el dia 29 de març de 2017, el qual es va remetre al director general de Funció Pública i Administracions Públiques i president d'aquesta comissió el dia 25 d'abril de 2017, per tal que valoressin l'assumpte i prenguessin les decisions que estimessin més oportunes.

Acció 3.1.1.3 Modificar l'RLT per identificar els llocs de feina que són susceptibles d'ocupar-se mitjançant teletreball.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Tal com s'ha exposat anteriorment, en relació amb l'acció 3.1.1.2, en l'informe del Departament de Coordinació i Modernització de 29 de març de 2017 es va proposar, com a mesura per incrementar el teletreball, la modificació de l'article 7.2 del Decret 36/2013, en el sentit que siguin les ordres de funcions les que assenyalin els llocs de feina susceptibles de teletreball, en lloc de modificar l'RLT. Aquest informe es va traslladar a la Comissió de Teletreball el 25 d'abril de 2017.

Acció 3.1.1.4 Aprovar un nou acord de conciliació que incorpori les novetats en aquesta matèria que preveu la normativa estatal, la nova Llei d'igualtat de la comunitat autònoma de les Illes Balears i altres propostes de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla.

Òrgan responsable: Inspecció de Serveis

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

L'Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017 va ratificar l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 23 de juny de 2017 sobre condicions de treball, vacances, permisos, llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari representat en la Mesa Sectorial de Serveis Generals (BOIB núm. 86, de 15 de juliol).

Actualment, el Servei de Règim Jurídic està tramitant l'esborrany de Decret regulador d'aquesta matèria, el qual ha superat el tràmit d'audiència i participació. Previsiblement, el decret s'aprovarà el mes de juny o juliol de 2018.

Acció 3.1.1.5 Fer una campanya de difusió de les mesures de conciliació existents i diferenciar entre els permisos retribuïts i els no retribuïts

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

La difusió de les mesures de conciliació, retribuïdes i no retribuïdes, aprovades per l'Acord de Consell de Govern de 14 de juliol de 2017 (BOIB núm. 86, de 15 de juliol) es va realitzar mitjançant la introducció d'un apartat amb la informació dels drets retribuïts derivats de la conciliació en el microlloc del Pla d'Igualtat el dia 13 de setembre de 2017 i el dia 14 de setembre de 2017 es va enviar un correu al personal de serveis generals en el qual s'informava d'aquesta publicació.

Acció 3.1.1.6 Augmentar la programació, respecte de l'any anterior, de la formació en les modalitats presencial en horari laboral i en línia o a través d'autoformació.

Òrgan responsable: EBAP

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Aquesta acció està en execució, ja que s'estén a tota la vigència del II Pla d'Igualtat.

Amb les dades publicades en les memòries de l'EBAP 2015 i 2016, es comprova que hi ha hagut un augment en l'oferta de formació en línia (de 48 a 79 cursos) i semipresencials (de 40 a 42) mentre que en formació presencial s'ha reduït l'oferta (de 190 a 103).

Afegint les dades del 2017, es detecta que el gruix d'accions formatives del pla Sectorial realitzades en horari d'horabaixa corresponen a les accions formatives realitzades per l'Ib-Salut al personal estatutari no sanitari que treballa per torns. Això vol dir que, quan l'activitat formativa es desenvolupa l'horabaixa, no sempre significa que s'imparteix fora de l'horari laboral dels destinataris. A més s'ha

augmentat una altra vegada i de manera considerable l'oferta formativa en línia (de 79 a 100 cursos), i lleugerament la semipresencial (de 42 a 43).

Any	Formació presencial	Formació en línia	Formació semipresencial
2015	190 <i>54 pel matí</i> 135 horabaixes	48	40
2016	103 <i>77 pel matí</i> 26 horabaixes	79	42
2017	121 <i>85 pel matí</i> 36 horabaixes	100	43

Pel que fa l'oferta formativa de l'EBAP a través de l'autoformació, l'any 2016 hi havia una oferta de 9 cursos als quals s'afegiren 3 més durant l'any 2017 i actualment (primer trimestre de l'any 2018) un altre, per la qual cosa hi ha hagut un augment constant durant aquest període.

Acció 3.1.1.7 Modificar la normativa que regula la selecció d'alumnes de l'EBAP per donar prioritat a fer cursos en línia, en cas d'empat, a les persones amb càrregues familiars i a les que resideixen més lluny de Palma.

Òrgan responsable: EBAP

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

L'EBAP, en la sessió de 14 d'octubre de 2016 de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, va manifestar que abans de tramitar la modificació de les instruccions corresponents s'havia de traslladar als caps d'estudis perquè fessin les aportacions que estimessin oportunes.

Aquesta acció s'ha d'analitzar tenint en compte també la 1.3.1.2. Com ja s'ha indicat, la majoria de les sol·licituds dels destinataris de les accions formatives es fan a través del Portal de Serveis al Personal perquè la majoria tenen usuari de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Això suposa que no es demana cap dada personal.

Tal com ja s'ha explicat en relació amb l'acció 1.3.1.2, amb el sistema actual de sol·licitud de cursos, la modificació per incloure la dada de càrregues familiars dins el Portal de Serveis al Personal, suposaria:

1. Canviar la facilitat aconseguida per aquest tràmit (només es pitja el botó "+"). Això suposaria, a més, la modificació del Portal de Serveis al personal dependent de la Direcció General de Desenvolupament Tecnològic.
2. Definir prèviament allò que la Direcció General de Funció Pública entèn per càrregues familiars.
3. Haver de demanar per a tots els cursos, sense distinció de modalitat, una declaració voluntària als sol·licitants en relació amb aquest aspecte.
4. Crear un sistema de comprovació de veracitat de les dades de càrregues familiars declarades, la qual cosa no és competència de l'EBAP. Atès que aquesta verificació s'hauria de fer de manera digital, suposaria la modificació d'aspectes programàtics relacionats amb l'aplicació de Recursos Humans lligades amb el Registre de Personal.
5. Modificar el sistema d'aplicació dels criteris de selecció d'alumnes.

Es recorda que si es modifiqués la sol·licitud d'accions formatives per via externa, no lligada al Portal de Serveis al Personal, el personal que sol·licita les accions formatives a través d'aquesta sol·licitud externa no és personal inclòs en l'àmbit d'actuació del Pla d'Igualtat del personal del serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, per tal que només és el de la Universitat, el personal de l'Administració local i voluntaris de protecció civil. Per tant, no té cap sentit fer-ho.

En tot cas, si les dades comprovables en relació amb les càrregues familiars, en un hipotètic cas que Funció Pública ho habilités, són les que consten en el programa de Recursos Humans (actualment no definides i només relacionades amb les dades d'IRPF), i aquest no inclou un gran nombre de col·lectius destinataris de les nostres accions formatives (Administració local, Universitat, IbSalut o voluntaris de protecció civil, per exemple). Per tant, si des de la Direcció General competent en matèria de funció pública es permetés visibilitzar aquesta dada per poder incloure-la com a criteri de selecció d'alumnes, només es podria aplicar al personal inclòs en el programa esmentat i no a tots els col·lectius destinataris de les accions formatives de l'Escola. S'ha de recordar que el personal de l'IbSalut i el del sector públic instrumental, atès el fet que tenen usuari de la CAIB, poden efectuar les sol·licituds d'accions formatives a través del Portal de Serveis al personal.

Tot això és igualment aplicable a la informació en relació amb el municipi en el qual es resideix, si bé s'afegeix en aquest cas que no es pot disposar de dades de

quilòmetres de distància respecte a Palma. A més, l'Escola fa la reflexió de la utilitat d'aquesta dada, en cap cas comprovable, si la major part del personal que acudeix a les accions formatives presencials ho fa des del seu centre de treball, no de residència.

En tot cas, els casos d'empat, tal com ja s'ha comentat en relació amb l'acció 1.3.1.2, són els mínims per tal que hi ha una multiplicitat de criteris en la selecció i un d'ells sempre és la data de registre de la sol·licitud, per la qual cosa el sistema permet tenir en compte, fins i tot, el segon en què s'ha realitzat.

L'EBAP, després d'aquesta anàlisi en profunditat realitzada en relació amb aquesta acció, considera que no és possible aplicar-les en les condicions i amb els recursos actuals. En el cas que, malgrat tot, es volgués dur a terme, la inversió en recursos no seria en cap cas eficient (dedicació del diferent personal implicat; modificacions tècniques del programa de Recursos Humans relacionades amb el Registre de Personal i, com a mínim, la gestió de cursos de l'EBAP; modificació del Portal de Serveis al Personal, etcètera), sobretot tenint en compte que s'aplicaria en un mínim de casos.

L'EBAP fa un tractament intens de les càrregues familiars a través dels seus múltiples esforços en les accions contemplades en el desenvolupament de l'acció 3.1.1.6.

<i>Acció 3.1.1.8 Fomentar la utilització de la videoconferència.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

La Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, en la sessió 14 d'octubre de 2016, va acordar que en el microlloc del Pla d'Igualtat es publicàs el llistat de les instal·lacions de videoconferència existents, acord que es va materialitzar el dia 17 de maig de 2017.

Durant l'any 2018 es farà una difusió a tot el personal a través de les persones responsables d'Igualtat per fomentar la utilització d'aquestes instal·lacions.

<i>Acció 3.1.1.9 Desenvolupar reglamentàriament l'aplicació del permís per cura de fill o filla afectat per càncer o malaltia greu, tal com preveu l'article 49 de l'EBEP.</i>		
Òrgan responsable: Inspecció de Serveis		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

El Servei de Règim Jurídic de la Direcció General de Funció Pública està tramitant un projecte de decret, en el qual s'inclou la regulació d'aquest permís.

<i>Acció 3.1.1.10 Dur a terme accions per afavorir que els homes sol·licitin més permisos de conciliació.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Per Acord del Consell de Govern de 14 de juliol de 2017 es va ratificar l'Acord de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de 23 de juny de 2017 sobre condicions de treball, vacances, permisos, llicències i altres mesures de conciliació del personal funcionari representat en la Mesa sectorial de serveis generals (BOIB núm. 86, de 15 de juliol). Aquest Acord inclou dues mesures favorables per tal que els empleats pugin assumir les obligacions de cura de les persones dependents o per poder fer front a les tasques de la llar i a les responsabilitats familiars. La primera fa referència al permís per part: les dues darreres setmanes únicament les pot gaudir l'altre progenitor; i la segona mesura contempla la mateixa mesura aplicada al permís per adopció o acolliment preadoptiu o permanent simple. S'ha de dir, no obstant això, que aquestes mesures no constitueixen drets de nova configuració, atès que ja estaven previstes en l'anterior Acord sobre mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.

El que sí és una novetat, és el permís de paternitat de l'article 49 c del TREBEP, el qual vigeix des de l'1 de gener de 2018. Aquest permís s'ha ampliat de 15 dies a 4 setmanes i pot gaudir-ho el pare o l'altre progenitor a partir de la data de naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís també està previst en l'article 55 de la Llei 11/2016.

Objectiu 3.2. Promoure la corresponsabilitat familiar

Mesura 3.2.1. Accions de formació i sensibilització per fomentar la corresponsabilitat familiar.

<i>Acció 3.2.1.1 Fer una campanya de comunicació interna per informar els homes i sensibilitzar-los sobre la igualtat en les obligacions per a la cura de les persones dependents i sobre la necessitat de repartir de forma equilibrada les tasques de la llar i les responsabilitats familiars.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

La realització d'aquesta acció està supeditada a l'execució de les actuacions 3.2.1.2 i 3.2.1.3, ja que la difusió d'aquestes s'utilitzarà com a contingut de la campanya.

<i>Acció 3.2.1.2 Programar accions formatives sobre gestió del temps i corresponsabilitat, com a eines per a una conciliació millor de la vida personal, familiar i laboral.</i>		
Òrgan responsable: EBAP		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

S'ha aprovat una proposta formativa dins el Pla de Formació General de l'EBAP consistent en la realització de 3 tallers de corresponsabilitat en la vida familiar, de 10 hores de durada cada un i en la modalitat presencial. Aquests tallers es duran a terme en els mesos de maig, juny i setembre i s'adrecen al personal de l'àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat.

<i>Acció 3.2.1.3 Elaborar i editar un manual de bones pràctiques en l'ús del temps per afavorir la corresponsabilitat.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

S'ha demanat un pressupost a una professora experta en conciliació de la Universitat de les Illes Balears (UIB) perquè ens faci el manual de bones pràctiques en aquesta matèria. Aquesta mateixa persona serà la professora dels Tallers de corresponsabilitat de l'acció anterior.

EIX 4: IMATGE I LLENGUATGE IGUALITARI

Objectiu 4.1. Fomentar la utilització de llenguatge i imatge no sexistes

Mesura 4.1.1. Revisió i adaptació del material didàctic de l'EBAP a la *Guia de llenguatge i imatge no sexistes*.

Acció 4.1.1.1 L'EBAP ha de fer la revisió lingüística dels materials didàctics dels cursos aplicant la Guia per a un llenguatge i imatge no sexistes.

Òrgan responsable: EBAP

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Pel que fa a l'acció 4.1.1.1, si el personal de l'EBAP fa la revisió lingüística dels materials didàctics —hi ha materials que per manca de temps o d'altres causes no es revisa—, s'aplica, des del punt de vista lingüístic, la *Guia per a un llenguatge i imatge no sexistes*, però també s'aplica la Instrucció conjunta de la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis, del Gabinet de la Presidència, de la Secretaria General de la Vicepresidència i Conselleria de Presidència i de l'Institut Balear de la Dona per la qual s'estableixen les pautes i les recomanacions per a una comunicació (imatge i llenguatge) no sexista en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i els criteris que marca el *Llibre d'estil*.

Acció 4.1.1.2 Afegir a les "Instruccions del professorat" de l'EBAP una referència a la Guia per a un llenguatge i imatge no sexistes perquè s'apliqui en l'elaboració de materials i en la impartició de les accions formatives.

Òrgan responsable: EBAP

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

L'acció està realitzada: l'EBAP inclou, en la revisió de les Instruccions del professorat, entre les funcions del professorat: "Tenir en compte la perspectiva de

gènere en el desenvolupament de l'activitat docent. En aquest sentit, el docent haurà d'aplicar la *Guia per a un llenguatge i imatge no sexistes* en l'elaboració dels materials i en la impartició de les accions formatives."

<i>Acció 4.1.1.3 Revisar el material didàctic lliurat pel personal docent a partir d'una mostra aleatòria, per avaluar el grau d'utilització de llenguatge i imatges no sexistes.</i>		
Òrgan responsable: EBAP		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

L'EBAP actualment disposa d'un assessor lingüístic adscrit a la Prefectura d'Estudis III, el qual revisa el material propi, encarregat per l'EBAP, i una petita part del que lliura el personal docent, i sempre amb aquesta perspectiva de gènere.

Més endavant, si disposa de més mitjans es revisarà una mostra aleatòria. Fins que això es pugui fer, l'EBAP es compromet a lliurar a tot el personal docent de l'Escola la *Guia de llenguatge i imatge no sexistes* perquè la tinguin en compte a l'hora d'elaborar-ne el material, tal com estableixen les Instruccions del professorat. *Així mateix, proposa que els docents firmin una declaració en la qual facin constar l'aplicació d'aquest extrem.*

Mesura 4.1.2. Accions de difusió de la *Guia per a una comunicació no sexista* en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

<i>Acció 4.1.2.1 Emetre un escrit de la Comissió Tècnica a totes les conselleries i organismes perquè facin arribar la Guia per a una comunicació no sexista en format electrònic o en paper a tot el personal i els demanin que la facin servir.</i>		
Òrgan responsable: Comissió Tècnica		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Aquesta actuació s'ha dut a terme dins el Pla de difusió, a través de les persones responsables d'Igualtat, el 26 d'abril de 2017, mitjançant l'enviament d'un correu al personal, en el qual se'ls sol·licitava que fessin arribar la guia, en format electrònic o en paper, a tot el personal i que demanessin que se'n fes ús.

Acció 4.1.2.2 Dur a terme accions de difusió de la Guia per a una comunicació no sexista, en les quals s'han d'incloure els càrrecs de confiança i els caps de gabinet i de premsa.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

El 4 de maig de 2017 es va enviar directament un correu als càrrecs de confiança i als caps de gabinet i de premsa mitjançant el qual se'ls adjuntava l'enllaç a la *Guia per a una comunicació no sexista*, amb l'objectiu que la fessin servir en les seves comunicacions i així promoure'n l'ús.

Pel que fa a la resta de personal, el 28 d'agost de 2017 es va trametre un correu a les persones responsables d'igualtat de les conselleries perquè enviassin als directors generals i als secretaris generals un correu amb l'enllaç a la *Guia* per promoure'n la utilització.

Acció 4.1.2.3 Fer un seguiment de la revisió del Llibre d'estil perquè inclogui pautes i recomanacions de llenguatge igualitari.

Òrgan responsable: Comissió de Seguiment

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Com antecedent d'aquesta acció, el dia 22 d'octubre de 2015 es va adreçar un escrit a la Sra. Francesca Hernández Terrassa, coordinadora del grup de treball responsable de la revisió de la segona edició del *Llibre d'estil*, perquè s'hi incloguin les recomanacions de llenguatge igualitari.

Ja dins el període d'execució del II Pla, se li varen enviar diversos correus per realitzar el seguiment d'aquesta revisió. En el mes de novembre 2017 vàrem parlar amb la senyora Hernández i ens va comentar l'existència d'un compromís per tenir la revisió acabada en el mes de juny de 2018 i la publicació en el segon semestre de 2018. La senyora Hernández es va comprometre a enviar a la Comissió Tècnica un exemplar de la Guia abans de la seva publicació per tal que la puguem revisar.

Mesura 4.1.3. Accions formatives de llenguatge no sexista.

<i>Acció 4.1.3.1 Obrir una línia de formació mitjançant la modalitat d'autoformació per poder formar més persones en llenguatge no sexista</i>		
Òrgan responsable: EBAP		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

El dia 26 d'agost de 2016 es va publicar a la Intranet el material del curs Llenguatge igualitari en l'Espai Formació Oberta de l'EBAP.

EIX 5: SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ

Objectiu 5.1. Que el personal conegui el Protocol per a la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i per prevenir l'assetjament.

Mesura 5.1.1. Accions de formació, informació i sensibilització per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual.

Acció 5.1.1.1 Incloure en el Pla de Formació Anual de Prevenció de Riscs Laborals una jornada formativa sobre la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual.

Òrgan responsable: SPRL

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

L'SPRL va programar dues accions l'any 2017 en els plans de formació de l'any esmentat, a les quals varen assistir 11 dones i 6 homes.

Acció 5.1.1.2 Incloure un apartat sobre el contingut del Protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual en els manuals d'acollida que s'elaborin.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Aquesta actuació no s'ha realitzat perquè encara no s'ha elaborat el manual d'acollida.

<i>Acció 5.1.1.3 Fer una campanya per difondre el Protocol que inclogui mitjans electrònics i no electrònics, per arribar també a les persones que no tenen ordinador.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

La difusió del protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual per mitjans electrònics es va realitzar el dia 13 de març de 2017, mitjançant l'enviament d'un correu massiu, a través de les persones responsables d'igualtat de les conselleries i organismes amb personal de serveis generals, per difondre el protocol penjat en el microlloc del Pla d'Igualtat.

La difusió per mitjans no electrònics es va fer el dia 27 de novembre de 2017. Es varen enviar un total de 1000 exemplars del fullet, dissenyat per l'IDI i imprès pel Servei de Reprografia de la Conselleria de Presidència, a totes les conselleries i organismes amb personal de l'àmbit d'aplicació del Pla.

<i>Acció 5.1.1.4 Elaborar i difondre un codi de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Segons l'acord adoptat en la sessió de 26 d'octubre de 2017 de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat aquesta actuació ha modificat la seva redacció, per incloure que aquest codi de bones pràctiques contengui també la prevenció de l'assetjament per raons d'identitat o expressió de gènere.

Acció 5.1.1.5 Redactar una declaració que puguin signar els empleats i les empleades compromesos amb la defensa d'un clima laboral digne i respectuós amb totes les persones i que ofereixi pautes per comportar-se.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

En data 4 d'abril de 2018 es va enviar un correu electrònic a les persones responsables d'igualtat perquè fessin la difusió d'un formulari amb un compromís per a la defensa d'un clima laboral digne i respectuós amb totes les persones demanant l'adhesió de les persones interessades a aquest compromís. El nombre total de persones que és varen adherir va ser de 568.

Acció 5.1.1.6 Informar tot el personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de les accions de rebuig contra la violència masclista dutes a terme a la Comunitat i convidar-los a participar-hi.

Òrgan responsable: IBdona

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Aquesta acció es farà enviant la informació a través de les persones responsables d'Igualtat i utilitzant el microlloc del Pla d'Igualtat, ja que s'ha considerat el mitjà més àgil per fer-ho.

Acció 5.1.1.7 Dissenyar un logotip que signifiqui "espai lliure d'assetjament" i dur a terme una campanya per promocionar-lo i per informar sobre les conductes constitutives d'assetjament.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

El disseny del logo es va encarregar a Toni Salom Caldès i es va triar en la sessió de la Comissió Tècnica de seguiment del Pla d'Igualtat de data 26 d'octubre de 2017.

Posteriorment es varen imprimir 750 cartells amb el logotip per repartir-los entre les diferents conselleries i organismes de l'àmbit d'aplicació del Pla.

En el mes de maig de 2018 està previst dur a terme la campanya de sensibilització que inclourà informació sobre les conductes constitutives d'assetjament. El cartell es repartirà per a la seva exposició en els espais de treball en els quals hagi un mínim del 50 % de les persones adherides a la campanya.

El 19 de març de 2018 la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques va fer la presentació pública del logotip dins el programa d'actes del Govern amb motiu de la celebració del Dia Internacional de la Dona.

Acció 5.1.1.8 Fer periòdicament una simulació d'aplicació del Protocol per avaluar-ne l'efectivitat i fer-hi ajusts o millores, si cal.

Òrgan responsable: Comissió Tècnica

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Aquesta acció està en execució ja que s'estén a tota la vigència del II Pla d'Igualtat.

La Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat va acordar, en la sessió d'1 de desembre de 2016, dur a terme la primera simulació durant el primer trimestre de 2017.

No obstant això, abans de fer la simulació ens va arribar una denúncia per assetjament, per la qual cosa ja no es va dur a terme la simulació prevista.



Objectiu 5.2. Disposar d'un procediment per a la mobilitat per violència de gènere àgil i eficaç

Mesura 5.2.1. Revisió, millora i difusió del Protocol de mobilitat en els casos de violència de gènere.

Acció 5.2.1.1 Revisar el Protocol de Mobilitat per Motiu de Violència de Gènere per adaptar-lo a la nova Llei d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Es va revisar el Protocol per adaptar-lo a la Llei 11/2016 i es va modificar mitjançant la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 20 d'abril de 2017 (BOIB núm. 61, de 18 de maig).

Les modificacions introduïdes són les següents:

- S'ha inclòs la definició de violència masclista (que estableix l'article 65 de la Llei 11/2016) en el punt primer del Protocol ("Introducció").
- S'ha modificat el punt 5.1.2 del Protocol, per afegir els mitjans de prova qualificats per identificar les situacions de violència masclista que estableix l'article 78 de la Llei 11/2016.

Acció 5.2.1.2 Difondre el Protocol de Mobilitat per Motiu de Violència de Gènere entre el personal.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

En data 22 de maig de 2017 es va enviar un correu a tot el personal, a través de les persones responsables d'Igualtat, amb informació sobre el Protocol i un enllaç a l'apartat corresponent del microlloc del Pla d'Igualtat.



El 27 de febrer de 2018 es va enviar un formulari al personal perquè indicassin si tenien coneixement del protocol, a la vegada que facilitaven un enllaç per accedir al seu contingut a través del microlloc del Pla. Aquest formulari l'han respost un total de 854 persones, de les quals 462 han indicat que coneixen el Protocol, dada que suposa un 54,1 %.

EIX 6: MESURES INSTRUMENTALS COMPLEMENTÀRIES

Objectiu 6.1. Millorar la coordinació amb els responsables d'igualtat de les conselleries i els organismes de l'àmbit d'aplicació del Pla

Mesura 6.1.1. Accions per millorar l'estructura i la coordinació entre les persones amb funcions en matèria d'igualtat

<i>Acció 6.1.1.1 Crear una xarxa de treball i comunicació amb les persones responsables d'executar el Pla i les persones responsables d'igualtat.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Pel que fa a la Comissió Tècnica, s'han convocat reunions periòdiques cada mes i mig o cada dos mesos, durant l'any 2017, per dinamitzar l'execució i el seguiment del Pla.

D'aquesta manera la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat s'ha reunit en les sessions de 29 de setembre de 2016, 14 d'octubre de 2016, 6 d'abril de 2017, 29 de juny de 2017 i 26 d'octubre de 2017.

Pel que fa a les persones responsables d'Igualtat, es va convocar una reunió el 31 de gener de 2017 en la qual es va presentar el nou Pla d'Igualtat i es va sol·licitar la seva col·laboració per difondre les actuacions del Pla, i es va establir la manera de procedir per comunicar-nos. Entre els acords presos en la reunió esmentada es troben els següents:

- Es programarà formació específica en matèria d'Igualtat adreçada a les persones responsables d'Igualtat.
- Establiment d'un procediment per enviar correus massius al personal per difondre el Pla i el microlloc.
- Establiment de vies de comunicació i de distribució de materials, tenint en compte les persones que no disposen de correu electrònic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- Possibilitat d'assistir a sessions de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, atès l'interès manifestat per part seva.

- Informar sobre el procediment d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual o de discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual, per si algun empleat o empleada els demana informació.

<i>Acció 6.1.1.2 Crear un microlloc d'accés restringit per als membres de la Comissió Tècnica per penjar la documentació del Pla.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

El 16 de març de 2017 es va crear una carpeta compartida per penjar les actes de la Comissió d'Igualtat i de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, les consultes rebudes en la bústia del Pla, la documentació d'accions formatives, els informes realitzats, les reunions mantingudes i els documents de seguiment de l'execució del Pla d'Igualtat.

<i>Acció 6.1.1.3 Establir procediments o mecanismes per informar de manera periòdica les persones responsables d'igualtat i els membres de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Aquest procediment es va establir en la reunió de 31 de gener de 2017 amb les persones responsables d'Igualtat.



4. Avaluació de l'impacte del Pla

Un cop plasmada en el punt anterior l'execució de les accions previstes, tractarem en aquest punt de valorar el grau de consecució dels objectius per veure el grau de compliment del Pla, la qual cosa també ens durà a valorar l'adequació de les actuacions plantejades en relació als objectius i l'impacte que té el Pla en l'organització.

Els indicadors que hem utilitzat per mesurar la consecució dels objectius del Pla són els següents:

Objectiu 1.1. Potenciar la cultura organitzacional de la igualtat de gènere

- Indicador 1.1.1. Percentatge de persones que han rebut formació en matèria d'igualtat..

- Indicador 1.1.2 Percentatge de criteris que s'han inclòs en les difusions realitzades.

Objectiu 1.2. Afavorir l'apoderament de les dones

- Indicador 1.2.1. Percentatge d'òrgans col·legiats amb presència equilibrada de dones i homes.

- Indicador 1.2.2. Percentatge de dones que ocupen llocs singularitzats de grau alt entre el personal funcionari de carrera del grup A1 del mateix sexe.

Objectiu 1.3. Integrar la perspectiva de gènere en la normativa i en la gestió dels recursos humans.

- Indicador 1.3.1. Percentatge de procediments de Funció Pública que inclouen la perspectiva de gènere.

- Indicador 1.3.2. Percentatge de nova normativa de Funció Pública que ha inclòs la perspectiva de gènere.

Objectiu 2.1. Aconseguir accés i promoció en igualtat entre els dos sexes.

- *Indicador 2.1.1. Diferència entre els percentatges de dones i homes que aconseguixen un lloc de treball sobre el total de dones i homes admesos en un procés selectiu o de provisió respectivament.*

Objectiu 2.2. Eliminar les desigualtats per raons de sexe en matèria retributiva.

- *Indicador 2.2.1. Percentatge de desigualtats corregides sobre les desigualtats detectades.*

Objectiu 3.1. Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

- *Indicador 3.1.1. Percentatge d'empleats i empleades que han pogut beneficiar-se d'actuacions que possibiliten la conciliació.*

Objectiu 3.2. Promoure la corresponsabilitat familiar.

- *Indicador 3.2.1. Percentatge d'empleats i empleades que han rebut el Manual sobre corresponsabilitat i que han sol·licitat el curs.*

Objectiu 4.1. Fomentar la utilització del llenguatge i imatge no sexistes.

- *Indicador 4.1.1. Percentatge de professorat que es valorat positivament pel que fa a l'adaptació del material del curs a un llenguatge no sexista.*

- *Indicador 4.1.2. Percentatge de persones que disposen de la Guia per a una comunicació i un llenguatge no sexista.*

- *Indicador 4.1.2. Percentatge de persones formades en comunicació i llenguatge igualitari.*

Objectiu 5.1. Que el personal conegui el Protocol per a la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i prevenir l'assetjament.

- *Indicador 5.1.1. Percentatge de persones que han rebut informació i formació sobre el Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual.*

- *Indicador 5.1.2. Percentatge de persones que s'han compromès amb la defensa d'un clima laboral digne i respectuós.*



Objectiu 5.2. Disposar d'un procediment per a la mobilitat per violència de gènere àgil i eficaç.

- Indicador 5.2.1. Valoració de l'efectivitat i agilitat del procediment per part de l'Institut Balear de la Dona.

- Indicador 5.2.2. Percentatge de persones que coneixen l'existència del Protocol de mobilitat administrativa per raó de violència de gènere.

Objectiu 6.1. Millorar la coordinació amb les persones responsables d'igualtat de les conselleries i organismes de l'àmbit d'aplicació del Pla.

- Indicador 6.1.1. Percentatge d'accions que no s'han realitzat per manca de coordinació entre les entitats responsables de l'execució del Pla.

<i>Indicador 1.1.1. Percentatge de persones que han rebut formació en matèria d'igualtat</i>			
Objectiu 1.1.	Potenciar la cultura organitzacional de la igualtat de gènere		
Responsables	Escola Balear d'Administracions Públiques		
Situació de partida	Entre 2014 i 2015 s'han format en igualtat a l'EBAP un 6,22 % del personal.		
Nivell per assolir 10 %	Data	Valor	
	2014	3,39 % 2,60 % dels homes i 3,82 % i de les dones	
	2015	6,22 % 4,56 % dels homes i 7,11 % de les dones	
Nivell assolit 9,87 %	2016	7,94 % 5,94 % dels homes i 9,30 % de les dones	
	2017	9,87 % (8,3 % dels homes i 12,4 % de les dones)	
Forma de calcular l'indicador	Nombre de dones que han fet cursos d'igualtat sobre el total de dones i nombre d'homes que els han fet sobre el total homes.		
Treballs previs	Cap		
Documentació relacionada			
Observacions			
Formació en Igualtat			
Any	Homes	Dones	Total persones formades
2014	37	101	138
2015	28	87	115
2016	12	58	70
2017	42	82	124
Total per sexe	119	328	447
Percentatges	8,12 %	10,7 %	9,87 %
Total plantilla 2017	1.465	3.064	4.529



<i>Indicador 1.1.2 Percentatge de criteris que s'han inclòs en les difusions realitzades</i>		
Objectiu 1.1.	Potenciar la cultura organitzacional de la igualtat de gènere.	
Responsables	Departament de Coordinació i Modernització	
Situació de partida	Inexistent	
Nivell per assolir 100 %	Data	Valor
	2017	100 %
Nivell assolit 100 %		
Forma de calcular l'indicador	Nombre de criteris considerats sobre el total de criteris aprovats del Pla de Difusió.	
Treballs previs	Aprovació dels criteris i elaboració del registre d'actuacions del Pla.	
Documentació relacionada		
Observacions		
<p>Si bé no s'ha elaborat un document amb el Pla de Difusió, s'ha establert que sempre que hi hagi alguna novetat que afecti o estigui relacionada amb el Pla d'Igualtat, s'ha de fer una difusió massiva a través del correu electrònic corporatiu. Aquestes novetats poden fer referència a:</p> <ul style="list-style-type: none">– Novetats legislatives.– Modificació dels protocols aprovats.– Oferta formativa relacionada amb la igualtat de gènere.– Novetats en matèria de permisos per conciliació de la vida familiar, personal i laboral.– Notícies d'interès o iniciatives del Govern en matèria d'Igualtat.– Altres temàtiques relacionades. <p>Els <i>criteris</i> que s'han d'acomplir cada vegada que es faci una difusió són els següents:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Adjuntar l'enllaç al microlloc del Pla d'Igualtat per fomentar que es conegui i es visiti la pàgina web.2. Canalitzar totes les difusions a través de les persones responsables d'igualtat, ja que així els mantenim informats i les persones els identifiquen com a contactes en temes d'igualtat.3. Fer una difusió cada mes i mig o cada dos mesos, per donar a conèixer el contingut del pla i sensibilitzar el personal en la matèria.4. Enregistrar totes les accions de difusió que es duguin a terme en un document que permeti controlar l'acompliment d'aquests criteris.		

<i>Indicador 1.2.1. Percentatge d'òrgans col·legiats amb presència equilibrada de dones i homes</i>		
Objectiu 1.2.	Afavorir l'apoderament de les dones	
Responsables	Departament de Coordinació i Modernització i responsables d'igualtat	
Situació de partida	No es disposa de dades	
Nivell per assolir 60 %	Data	Valor
	2017	56,06 %
Nivell assolit 56,06 %		
Forma de calcular l'indicador	Percentatge d'òrgans col·legiats amb presència equilibrada de dones i homes (40/60) sobre el total d'òrgans estudiats pel que fa als membres no nats.	
Treballs previs	Recopilació del sexe dels membres no nats dels òrgans col·legiats més actius de cada conselleria o organisme de l'àmbit d'aplicació del Pla.	
Documentació relacionada	Elaboració d'un document resum amb estadístiques dels òrgans col·legiats	
Observacions		
Òrgans col·legiats amb presència equilibrada dels membres no nats		
Sí paritat 40/60	37	56,06%
No paritat 40/60	29	43,94%
Total	66	100%
Membres no nats dels òrgans col·legiats per sexe		
Dones	246	38,26
Homes	397	61,74
Total	643	100%



<i>Indicador 1.2.2. Percentatge de dones que ocupen llocs singularitzats de grau alt entre el personal funcionari de carrera del grup A1 del mateix sexe</i>		
Objectiu 1.2	Afavorir l'apoderament de les dones	
Responsables	Departament de Coordinació i Modernització	
Situació de partida	Dades 2015: dones 41,03 % i homes 39,95 % (Total dones A1: 390; total homes A1: 368)	
Nivell per assolir 50 % dones	Data	Valor
	2015	D: 41,03 %
Nivell assolit 45,03 % dones	2016	D: 45,36 %
	2017	D: 45,03 %
Forma calcular indicador	Percentatge de dones funcionàries de carrera A1 amb nivell 28 a 30 (sobre el total de dones funcionàries de carrera A1)	
Treballs previs	Anàlisi estadístic de la Base de Dades de Recursos Humans	
Documentació relacionada		
Observacions		
<p>Aquest indicador està clarament relacionat amb l'apoderament de la dona i la cultura organitzacional.</p> <p>El 2017 existeix una diferència de percentatge per sexe de 2 punts amb referència al grup A1 amb nivells 28, 29 i 30: el 45,03 % de les dones funcionàries de carrera enfront el 47,77 % dels homes. Si ho comparam amb l'any 2016, ha augmentat la diferència entre homes i dones.</p> <p>Proposta: seria interessant esbrinar quins factors han incidit en l'augment del percentatge d'homes i en el manteniment del percentatge de dones en el 2017, augmentant la diferència entre homes i dones, comparat amb 2016.</p> <p>D'altra banda, seria interessant conèixer la distribució d'homes i dones dins cada nivell (28, 29 i 30) per saber si en els nivells més alts disminueix el nombre de dones o no.</p>		

	2015		2016		2017	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Total A1	390	368	388	352	382	337
Total 28-30	160	147	176	147	172	161
Percentat.	41,03 %	39,95 %	45,36 %	41,76 %	45,03 %	47,77 %

<i>Indicador 1.3.1. Percentatge de procediments de Funció Pública que inclouen la perspectiva de gènere</i>		
Objectiu 1.3	Integrar la perspectiva de gènere en la normativa i en la gestió dels recursos humans	
Responsables	Departament de Coordinació i Modernització, Escola Balear d'Administració Pública i Servei de Prevenció Riscs Laborals	
Situació de partida	Inexistent	
Nivell per assolir 70 %	Data	Valor
	2017	100 % dels procediments susceptibles d'incorporar la perspectiva de gènere
Nivell assolit 100 %		
Forma de calcular l'indicador	Nombre de procediments que incorporen la perspectiva de gènere sobre el total de susceptibles d'incorporar-la.	
Treballs previs	Inventari sobre tots els procediments de recursos humans (DGFPAP, EBAP i SPRL) i informe sobre la situació de partida.	
Documentació relacionada	Inventari i anàlisi de tots el procediments de recursos humans.	
Observacions		
<p>Dels 47 procediments analitzats; 14 són susceptibles d'incorporar la perspectiva de gènere i 11 la tenen incorporada. Manca incorporar-la en 3 procediments. <i>(dades de l'EBAP i la DGFPAP)</i></p> <p><i>(Manquen les dades del Servei de Prevenció de Riscs Laborals)</i></p>		

<i>Indicador 1.3.2. Percentatge de nova normativa de Funció Pública que ha inclòs la perspectiva de gènere</i>		
Objectiu 1.3	Integrar la perspectiva de gènere en la normativa i en la gestió dels recursos humans	
Responsables	Serveis Jurídics	
Situació de partida	100 % (Decret 35/2014)	
Nivell per assolir 100 %	Data	Valor
	2017	100 %
Nivell assolit 100 %		
Forma de calcular l'indicador	Nombre de normes noves que inclouen la perspectiva de gènere sobre el total de normes aprovades de Funció Pública.	
Treballs previs		
Documentació relacionada	Informes d'impacte de gènere.	
Observacions		
<i>Detall de la normativa que ha inclòs la perspectiva de gènere:</i>		
<p>— <i>Decret 11/2017</i>, de 25 de març, d'exigència del coneixement de la llengua catalana en els procediments selectius d'accés a la funció pública i per ocupar llocs de treball de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.</p> <p>— <i>Decret 12/2017</i>, de 31 de març, de modificació del Decret 12/2014, de 28 de febrer, pel qual es regulen la Comissió d'Igualtat i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals).</p> <p>— <i>Decret 5/2017</i>, de 27 de gener, de la Comissió Interdepartamental de Retribucions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.</p>		



<i>Indicador 2.1.1. Diferència entre els percentatges de dones i homes que aconsegueixen un lloc de treball sobre el total de dones i homes admesos en el procés selectiu o de provisió respectivament.</i>		
Objectiu 2.1	Aconseguir accés i promoció en igualtat entre els dos sexes	
Responsables	Servei de Coordinació i Modernització	
Situació de partida	Calcular a partir de l'aplicació de recursos humans	
Nivell per assolir	Data	Valor
Nivell assolit	2013	El 41,82 % de les dones i el 39,33 % dels homes (procediment de provisió)
	2016	El 51,32 % de les dones i el 50,85 % dels homes (procediment de provisió)
Forma de calcular l'indicador	Comparació entre el percentatge de dones i homes que aconsegueixen un lloc de treball sobre el total de dones i homes admesos, respectivament.	
Treballs previs		
Documentació relacionada	<p>Processos de provisió de 2013 i 2016:</p> <p>— <i>BOIB núm. 93, de 23 juliol de 2016. Concurs 2016:</i> Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 14 de juliol de 2016 per la qual s'aproven la convocatòria, les bases, el barem de mèrits i la designació de les comissions tècniques de valoració del procediment per proveir llocs de treball de personal funcionari de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.</p> <p>— <i>BOIB núm. 88, de 22 juny de 2013.</i> Resolució de la consellera d'Administracions Públiques de 19 de juny de 2013 per la qual s'aproven la convocatòria, les bases, el barem de mèrits i la designació de les comissions tècniques de valoració del procediment per a la provisió de llocs de treball del personal funcionari de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.</p>	

Observacions				
	Procés provisió 2013		Procés provisió 2016	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Admissions	868	516	608	354
Adjudicacions	363	204	312	180
Percentatge adjudicacions	41,82 %	39,53 %	51,32 %	50,85 %



<i>Indicador 2.2.1. Percentatge de desigualtats retributives corregides sobre les desigualtats detectades</i>		
Objectiu 2.2	Eliminar les desigualtats per raons de sexe en matèria retributiva	
Responsables	Servei de Coordinació i Modernització	
Situació de partida	Inexistent	
Nivell per assolir 100 %	Data	Valor
	2017	100 % de les desigualtats detectades corregides
Nivell assolit 100 %		
Forma de calcular l'indicador	Nombre de desigualtats corregides sobre el total de les detectades en l'estudi.	
Treballs previs	Anàlisi de complements específics del cos facultatiu superior. Estudi de complements específics existents en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.	
Documentació relacionada		
Observacions: – <i>Anàlisi de complements específics del cos facultatiu superior.</i> En relació amb els diferents complements específics que hi ha a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears s'ha realitzat una anàlisi comparativa per especialitats, amb l'objectiu de poder comprovar si hi ha diferències retributives entre els diferents cossos. No s'han trobat diferències atribuïbles al sexe. – <i>Anàlisi i proposta d'homogeneïtzació dels complements específics.</i> Les principals conclusions fan referència a la necessitat de reduir la multiplicitat de complements existents (130) a través d'uns <i>criteris organitzatius homogenis</i> , per la qual cosa es concreta la proposta següent: <ul style="list-style-type: none">▪ Establir en la Relació de llocs de treball un <i>criteri quantificat</i> dels elements que conformen el complement específic i valorar-lo, i a partir de la quantificació d'aquests conceptes homogeneïtzar els complements específics existents: responsabilitat i dificultat tècnica (RDT), incompatibilitat (IN), dedicació especial (DE), horari especial (HE), penositat i perillositat (PiP), etc.		



- El segon pas proposat, una vegada valorats els llocs de treball, seria reconduir la gran diversitat de complements diferents, com a molt, a tres o quatre complements específics diferents per a cada categoria, lloc base, negociat, secció, servei, departament, etc.
- Es concreten els intents que han existit en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears d'homogeneïtzació dels complements específics. Ressalta el fet que l'any 2008, en la Mesa Sectorial de Serveis General i en la Comissió Paritària, es varen aprovar un nou complements específics que reduïen el ventall existent i eliminava diferències salarials injustificades en llocs de treball orgànics que realitzaven tasques similars. S'havia d'implantar en 3 fases (2009, 2010 i 2011), però només es va fer efectiva la primera fase. Es proposa reprendre la segona fase de l'acord de 2008, o en cas contrari, començar amb els llocs d'auxiliar i AP que fan feina als museus i arxius i que, es va acordar que seria el següent pas a dur a terme.



<i>Indicador 3.1.1. Percentatge d'empleats i empleades que han pogut beneficiar-se d'actuacions que possibiliten la conciliació</i>		
Objectiu 3.1	Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral	
Responsables	Departament de Coordinació i Modernització	
Situació de partida	2015: 44,38 % (43,12 % dels homes i 45,03 % de les dones)	
Nivell per assolir 50 %	Data	Valor
Nivell assolit 46,12 %	2016	43,47 % (43,17 % dels homes i 43,62 % de les dones)
	2017	46,12 % (45,53 % dels homes i 46,41 % de les dones)
Forma de calcular l'indicador	Nombre de persones que han gaudit d'alguna mesura de conciliació durant l'any natural i percentatge desagregat per sexe (% de dones del total de dones i % d'homes del total d'homes)	
Treballs previs	Anàlisi estadístic de la Base de Dades de Recursos Humans	
Documentació relacionada		
Observacions		
<p>Comparant amb l'any anterior, es pot observar que, el 2017 ha pujat 3 punts, arribant al 46,12 % el percentatge de persones que han gaudit almenys d'una mesura de conciliació. D'altra banda, el 46,41 % de les dones és lleugerament superior al percentatge dels homes (45,53 %).</p> <p>D'altra banda, per poder realitzar una comparativa anual, és important concretar les mesures de conciliació que es tenen en compte per calcular el percentatge de persones que han gaudit d'almenys d'una mesura durant l'any natural.</p>		

Tipus de mesures comptabilitzades:

PERMISOS I LLICÈNCIES:

- Permisos per part 16+2.
- Permisos per naixement de fills prematurs.
- Permisos d'assistència a reunions per fill/a amb discapacitat.
- Permisos de lactància per fill/a menor de 12 mesos.
- Permisos d'adopció o acolliment.
- Permisos de lactància per fill/a menor de 12 mesos acumulat.
- Llicències de maternitat per fill/a menor de 12 mesos.
- Llicències de maternitat per fill/a menor de 4 anys.
- Permisos de paternitat EBEP.
- Permisos per malaltia greu d'un familiar.
- Permisos per matrimoni.

REDUCCIONS DE JORNADA

- Reduccions de jornada per fill/a menor d'1 any (lactància).
- Reduccions de jornada per fill/a menor 3 anys.
- Reduccions de jornada per guarda legal.
- Reduccions de jornada per cura de fills/es menors afectats per malaltia greu.
- Reduccions de jornada per atendre un familiar de primer grau per malaltia molt greu.

EXCEDÈNCIES

- Excedències per cura d'un familiar.

FLEXIBILITAT HORÀRIA

A més de la flexibilitat horària d'entrada i sortida, mesura general (no comptabilitzada), també cal comptabilitzar aquestes mesures aprovades recentment:

- Flexibilitat horària addicional per motius de conciliació vida personal, familiar i laboral (nota: encara no està comptabilitzada en les bases de dades de recursos humans).
- Flexibilitat horària durant els períodes de vacances estivals escolars (nota: encara no està comptabilitzada en les bases de dades de recursos humans).

FORMACIÓ

- EBAP: cursos en línia, amb possibilitat de fer-los en horari laboral.
- EBAP: cursos presencials dins l'horari laboral.



<i>Indicador 3.2.1. Percentatge d'empleats i empleades que han rebut el Manual sobre corresponsabilitat i que han sol·licitat el curs</i>		
Objectiu 3.2	Promoure la corresponsabilitat familiar	
Responsables	Departament de Coordinació i Modernització i Escola Balear d'Administració Pública	
Situació de partida	Inexistent	
Nivell per assolir 60 % manual i 2 % curs	Data	Valor
	2017	No es pot valorar aquest indicador, atès que estan pendents les actuacions.
Nivell assolit No hi ha dades		
Forma de calcular l'indicador	Nombre de persones que han rebut el Manual sobre el total de les persones de l'organització.	
Treballs previs	Elaborar el Manual sobre corresponsabilitat i programar el curs.	
Documentació relacionada		
Observacions		
Està previst realitzar 3 tallers pràctics sobre corresponsabilitat. S'ha demanat pressupost per a l'elaboració del Manual de corresponsabilitat.		

<i>Indicador 4.1.1. Percentatge de professorat que es valorat positivament pel que fa a l'adaptació del material del curs a un llenguatge no sexista</i>		
Objectiu 4.1	Fomentar la utilització del llenguatge i imatge no sexistes	
Responsables	Escola Balear d'Administració Pública	
Situació de partida	Sol·licitades les dades a l'EBAP	
Nivell per assolir 70 %	Data	Valor
	2016	99,69 %
Nivell assolit 99,41 %	2017	99,41 %
Forma de calcular l'indicador	Percentatge de professorat valorat positivament sobre el total de docents que han estat avaluats en l'enquesta final del curs amb una nota superior a 3, en una escala de l'1 al 5.	
Treballs previs	Cap	
Documentació relacionada		
Observacions		
<p>Cal destacar que s'ha valorat positivament el 99,41 % del professorat. <i>Seria convenient obtenir la quantitat de professors o professores amb puntuació superior a 4.</i></p>		



<i>Indicador 4.1.2. Percentatge de persones que disposen de la Guia per a una comunicació i un llenguatge no sexista</i>		
Objectiu 4.1	Fomentar la utilització del llenguatge i imatge no sexistes	
Responsables	Departament de Coordinació i Modernització	
Situació de partida	Un 27 % de les persones enquestades el 2015 coneixen la Guia	
Nivell per assolir 70 %	Data	Valor
	2015	27 %
Nivell assolit 69,2 %	2017	69,2 %
Forma de calcular l'indicador	Percentatge de persones que disposen de la Guia sobre el total de persones, desglossat per sexes.	
Treballs previs	Cap	
Documentació relacionada	<i>Guia per a una comunicació i un llenguatge no sexistes</i>	
Observacions		
<p>S'ha fet un enviament massiu de les guies en format electrònic a totes les persones i també en el curs de Llenguatge en formació oberta. Per valorar aquest indicador s'ha enviat un formulari a través de correu massiu, mitjançant les persones responsables d'igualtat, per conèixer el percentatge de persones que coneixen la Guia.</p> <p>Han contestat un total de 870 persones, de les quals: El 69,2 % coneix la existència de la <i>Guia per a una comunicació i un llenguatge no sexista</i>.</p> <p>Del total de les persones que han contestat que coneixen la Guia, el 77,57 % són dones el 22,09 % són homes i un 0,33 % són persones d'altres identitats. El 74,06 % de les dones que ha contestat coneix la Guia, enfront al 78,42 % dels homes, i el 83 % d'altres identitats.</p> <p>Quant a la via de coneixement, la majoria, el 53 %, l'han coneguda per correus informatius de la CAIB, un 5,6 % a través del microlloc del pla d'igualtat, el 4,6 % per formació de l'EBAP, l'1 % per formació del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, el 5,9 % per altres formacions, un 8,6 % per companys de la feina, i la resta per altres vies.</p> <p>Per tant, es detecta que una de les vies més efectives de coneixement ha estat la del correu electrònic.</p>		

<i>Indicador 4.1.3. Percentatge de persones formades en comunicació i llenguatge igualitari</i>			
Objectiu 4.1	Fomentar la utilització del llenguatge i imatge no sexistes		
Responsables	Escola Balear d'Administració Pública		
Situació de partida	2014: 2,21 %	Homes 0,52 %	Dones 1,70 %
	2015: 1,79 %	Homes 0,59 %	Dones 1,20 %
Nivell per assolir 5 %	Data	Valor	
	2014	2,21 %	
Nivell assolit No hi ha dades	2015	1,79 %	
	2016	No hi ha dades	
	2017	No hi ha dades	
Forma de calcular l'indicador	Nombre de persones formades sobre el total, desglossat per sexes,		
Treballs previs			
Documentació relacionada			
Observacions			
Comptabilitzar el nombre de persones que es presenten a les proves del curs de llenguatge igualitari disponible en formació oberta quan l'EBAP realitzi les convocatòries de les proves d'aptitud.			



<i>Indicador 5.1.1. Percentatge de persones que han rebut informació i formació sobre el Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual</i>		
Objectiu 5.1.	Que el personal conegui el Protocol per a la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i prevenir l'assetjament	
Responsables	Departament de Coordinació i Modernització i Servei Prevenció de Riscs Laborals	
Situació de partida	Desconeguda	
Nivell per assolir 50 %	Data	Valor
	2017	70,7 %
Nivell assolit 70,7 %		
Forma de calcular l'indicador	Percentatge de persones que han rebut formació o informació sobre el total.	
Treballs previs	Anàlisi estadístic dels qüestionaris enviats per correu electrònic.	
Documentació relacionada	Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual.	
Observacions	<p>La difusió del Protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual per mitjans electrònics es va realitzar el dia 13 de març de 2017, mitjançant l'enviament d'un correu massiu, a través de les persones responsables d'igualtat de les conselleries i organismes amb personal de serveis generals, per difondre el protocol penjat en el microlloc del Pla d'Igualtat.</p> <p>La difusió per mitjans no electrònics es va fer el dia 27 de novembre de 2017. Es varen enviar un total de 1000 exemplars del fullet, dissenyat per l'IDI i imprès pel Servei de Reprografia de la Conselleria de Presidència, a totes les conselleries i organismes amb personal de l'àmbit d'aplicació del Pla.</p> <p>D'altra banda, s'ha realitzat formació del Protocol a través del Servei de Prevenció de Riscs Laborals:</p> <p>Per anys s'han format un total de 88 persones, 64 l'any 2016, i 24 l'any 2017.</p> <p>Per sexe, s'han format 60 dones i 28 homes</p> <p>Per valorar aquest indicador, s'ha enviat un qüestionari a tot el personal a través d'un correu massiu, mitjançant els responsables d'igualtat, per saber el percentatge de persones que coneixen el Protocol esmentat.</p>	

Han contestat un total de 870 persones, de les quals:

- El 70,7 % coneix l'existència del protocol per a la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i prevenir l'assetjament.
- Del total de persones que coneixen l'existència del Protocol, un 62,34 % són dones, un 37,19 % són homes i un 0,47 % són persones d'altres identitats.
- Per sexe, el percentatge de coneixement no presenta grans diferències: el 78,33 % de les dones que han contestat coneixen la Guia, enfront al 80,94 % dels homes, i el 50 % d'altres entitats.
- La majoria, el 59,5 % ha tingut coneixement del Protocol a través de correus electrònics informatius de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, un 5,3 % pel microlloc del pla d'igualtat, el 2,6 % per formació de l'EBAP, el 2,9 % mitjançant la formació del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, un 6,2 % per companys de la feina, i la resta per altres vies. Per tant, demostra que una de les vies més efectives ha estat l'enviament de la informació mitjançant correu electrònic, encara que no podem oblidar l'enviament en paper per poder arribar a les persones que no fan servir l'ordinador habitualment per les característiques del seu lloc de treball.



<i>Indicador 5.1.2. Percentatge de persones que s'han compromès amb la defensa d'un clima laboral digne i respectuós</i>		
Objectiu 5.1.	Que el personal conegui el Protocol per a la prevenció i l'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i prevenir l'assetjament.	
Responsables	Departament de Coordinació i Modernització	
Situació de partida	Inexistent	
Nivell per assolir 10 %	Data	Valor
	2017	13,96 %
Nivell assolit 13,96 %		
Forma de calcular l'indicador	Nombre de persones que es comprometen amb la defensa d'un clima laboral digne i respectuós sobre el total de persones informades.	
Treballs previs		
Documentació relacionada		
Observacions	Un total de 568 persones s'han compromès amb la defensa d'un clima laboral digne i respectuós d'un total de 4.600, mitjançant una adhesió per escrit.	

<i>Indicador 5.2.1. Valoració de l'efectivitat i agilitat del procediment per part de l'Institut Balear de la Dona</i>		
Objectiu 5.2	Disposar d'un procediment per a la mobilitat per violència de gènere àgil i eficaç	
Responsables	Comissió Tècnica	
Situació de partida	El protocol existent s'ha de modificar per adaptar-lo a la nova Llei 11/2016.	
Nivell per assolir Positiu	Data	Valor
	2017	
Nivell assolit		
Forma de calcular l'indicador	Informe de l'Institut Balear de la Dona sobre l'efectivitat del Protocol.	
Treballs previs	Revisió i modificació del Protocol per adaptar-lo a la nova Llei autonòmica d'igualtat i per detectar altres possibles millores.	
Documentació relacionada	Protocol de mobilitat administrativa per raó de violència de gènere.	
Observacions		
<p>Respecte a l'esborrany del conveni de col·laboració entre administracions públiques per afavorir la mobilitat interadministrativa de les empleades públiques víctimes de violència de gènere tramès el 21 de març de 2018 per la Direcció General de Funció Pública del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques a la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques per fer suggeriments, cal dir que, des del Departament de Coordinació i Modernització, s'han realitzat propostes de millora a aquest text, les quals es varen traslladar al director general el dia 3 d'abril de 2018. El director general va participar en una comissió en el Ministeri per debatre aquest assumpte, entre altres temes.</p>		



<i>Indicador 5.2.2. Percentatge de persones que coneixen l'existència del Protocol de mobilitat administrativa per raó de violència de gènere</i>		
Objectiu 5.2	Disposar d'un procediment per a la mobilitat per violència de gènere àgil i eficaç	
Responsables	Departament de Coordinació i Modernització	
Situació de partida	Un 20 % de les persones enquestades el 2015 coneixen l'existència del Protocol	
Nivell per assolir 40 %	Data	Valor
	2015	20 %
Nivell assolit 53,8 %	2017	53,8 %
Forma de calcular l'indicador	Enquesta enviada per correu electrònic, a través de les persones responsables d'igualtat, per obtenir el nombre de persones que afirmen conèixer el Protocol sobre el total de persones enquestades.	
Treballs previs	Elaboració d'un qüestionari sobre el nivell de coneixement del Protocol i anàlisi de les dades.	
Documentació relacionada	Protocol de mobilitat administrativa per raó de violència de gènere.	
Observacions		
<p>Ja es va fer la difusió programada del protocol de mobilitat una vegada adaptat a la Llei 11/2016.</p> <p>D'un total de 854 persones enquestades, 454 han indicat que coneixen el Protocol de mobilitat administrativa per raó de violència de gènere, dada que suposa un 53,8 % sobre el total de respostes rebudes.</p>		

<i>Indicador 6.1.1. Percentatge d'accions que no s'han realitzat per manca de coordinació entre les entitats responsables de l'execució del pla</i>		
Objectiu 6.1	Millorar la coordinació amb les persones responsables d'igualtat de les conselleries i organismes de l'àmbit d'aplicació del Pla	
Responsables	Comissió Tècnica	
Situació de partida	8 % (9 accions d'un total de 112) segons dades de l'avaluació final del I Pla d'Igualtat	
Nivell per assolir 4 %	Data	Valor
	2016	8 %
Nivell assolit	2019	
Forma de calcular l'indicador	Nombre d'accions no realitzades sobre el total de les programades.	
Treballs previs	Informe d'avaluació final.	
Documentació relacionada	Informe d'avaluació final.	
Observacions		
Aquest indicador es valorarà en l'informe d'avaluació final, atès que l'informe intermediari ens permet reformular aquelles accions que sembla que no es podran realitzar, ja sia per manca de coordinació o per altres raons organitzatives.		

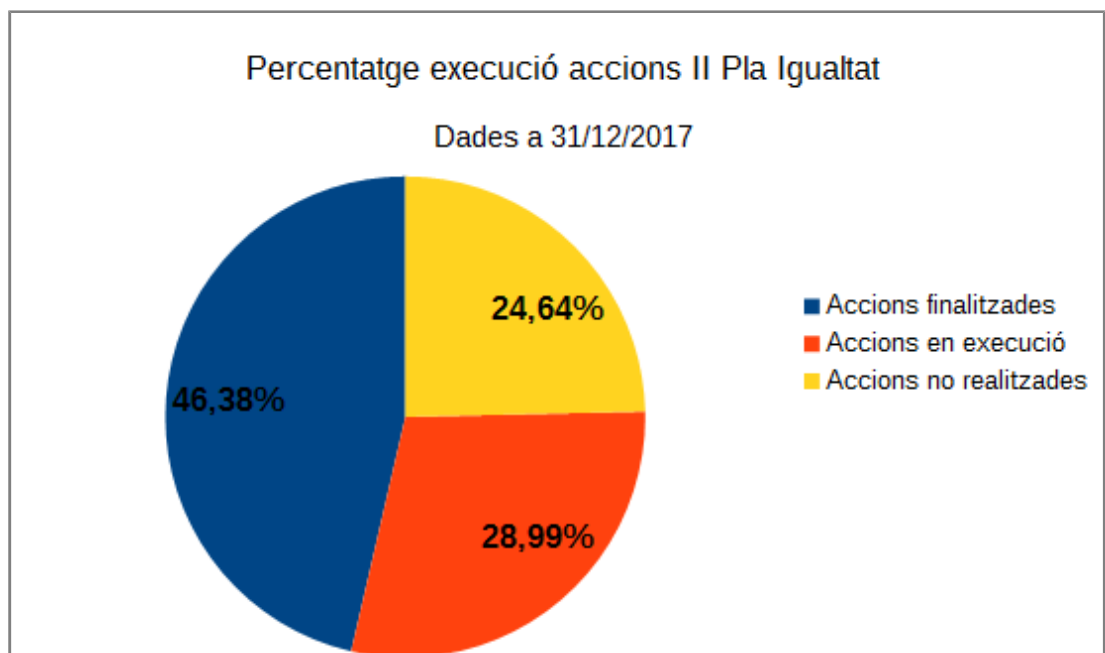
5. Conclusions i propostes de millora

Un primer anàlisi que podem fer és el que es deriva de l'execució del Pla.

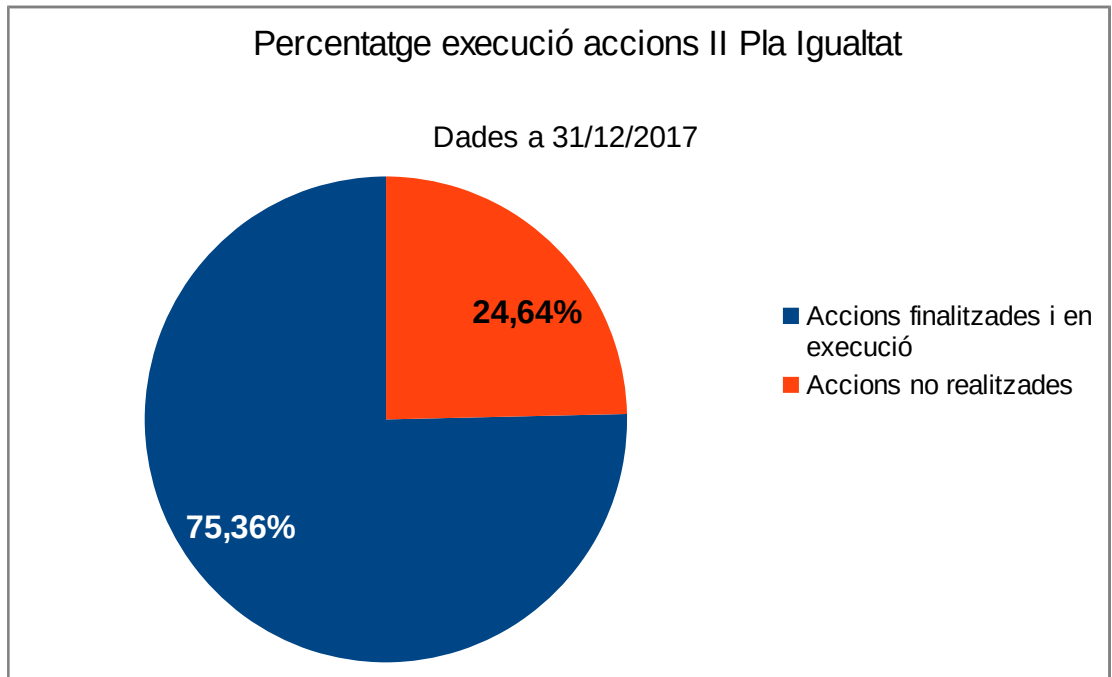
D'un total de 69 accions, 32 ja estan finalitzades, 20 es troben en estat d'execució, ja sia perquè s'han començat a executar o perquè es tracta d'actuacions que s'han d'executar de forma continua durant tota la vigència del Pla.

Accions finalitzades	32	46,38 %
Accions en execució	20	28,99 %
Accions no realitzades	17	24,64 %
Accions totals	69	100 %

La representació gràfica de l'execució de les accions a 31 de desembre de 2017 és la següent:



Com podem observar, entre accions finalitzades i en execució arribam a 52 accions, la qual cosa suposa un percentatge del 75,36 %.



De les 69 accions programades, n'hi ha 17 que no s'han iniciat. És important analitzar les raons per les quals no s'han dut a terme, per decidir si cal fer modificacions en el plantejament.

A continuació s'exposen aquestes accions i en cas necessari, es fa una proposta de reformulació.

Acció per reformular:

Acció 1.1.1.5 Dissenyar un mòdul de formació en matèria d'igualtat i violència de gènere perquè es pugui incloure en altres cursos de formació.

Òrgan responsable: *DGFPAP/EBAP*

Aquesta acció s'ha de reformular en el sentit proposat per l'EBAP, ja que, en la data de l'elaboració d'aquest informe, l'EBAP exposa que és inviable aquest nivell d'adaptació a cada especialitat del curs per múltiples factors (falta de recursos propis, falta de definició de l'actor responsable d'aquesta acció, diversitat del personal docent i dels coneixements en matèria d'igualtat, diversitat d'àmbits de formació de l'Escola, etcètera) i proposa com a acció més efectiva i adient que tots

els cursos de qualsevol modalitat enllacin amb el microlloc del Pla d'Igualtat perquè sempre el personal pugui accedir a aquesta informació actualitzada.

Acció reformulada:

Acció 1.1.1.5-R En la documentació de les accions formatives que faci l'EBAP, adreçades a personal de serveis generals, s'ha d'incloure un enllaç al microlloc del Pla d'Igualtat i al Cours d'igualtat i prevenció de la violència de gènere disponible en Formació Oberta.

Òrgan responsable: *DGFPAP/EBAP*

Accions per reformular:

Acció 1.3.1.2 Modificar el model de sol·licitud de cursos de l'EBAP perquè es pugui recollir el sexe de les persones sol·licitants i les càrregues familiars.

Òrgan responsable: *EBAP*

Acció 3.1.1.7 Modificar la normativa que regula la selecció d'alumnes de l'EBAP per donar prioritat a fer cursos en línia, en cas d'empat, a les persones amb càrregues familiars i a les que resideixen més lluny de Palma.

Òrgan responsable: *EBAP*

L'EBAP, després d'una anàlisi en profunditat realitzada en relació amb aquestes accions considera que no és possible aplicar-les en les condicions i amb els recursos actuals. En el cas que, malgrat tot, es volgués dur a terme, la inversió en recursos no seria en cap cas eficient (dedicació del diferent personal implicat; modificacions tècniques del programa de Recursos Humans relacionades amb el Registre de Personal i, com a mínim, la gestió de cursos de l'EBAP; modificació del Portal de Serveis al Personal, etcètera), tenint en compte que s'aplicaria en un mínim de casos.

Accions reformulades:

Acció 1.3.1.2-R Elaborar un estudi per determinar quines modificacions cal fer en la base de dades de recursos humans per poder incloure la perspectiva de gènere en els criteris de selecció per accedir a cursos de l'EBAP.

Òrgan responsable: *EBAP*

Acció 3.1.1.7-R Fer propostes per modificar la base de dades de recursos humans segons els resultats de l'estudi efectuat en l'acció 1.3.1.2-R.

Òrgan responsable: *EBAP*

Accions per reformular:

Acció 1.3.1.5 Fer un estudi sobre la concessió o denegació de les sol·licituds en matèria de personal per poder analitzar l'existència de criteris que penalitzen les dones.

Òrgan responsable: *Inspecció de Serveis*

Acció 2.1.2.1 Analitzar l'RLT per detectar possibles situacions que provoquin desigualtats per ocupar places segons el sexe.

Òrgan responsable: *Inspecció de Serveis*

Aquestes dues accions es varen redactar de forma molt genèrica, la qual cosa n'ha impedit o dificultat l'execució. En la sessió de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat de dia 26 d'abril de 2018 es va decidir enfocar-les a la detecció de possibles dificultats per poder gaudir de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral existents.

Accions reformulades:

Acció 1.3.1.5-R Fer un estudi sobre els motius de caire organitzatiu que dificulten que el personal pugui gaudir de les mesures de conciliació existents.

Òrgan responsable: *Inspecció de Serveis*

Acció 2.1.2.1-R Analitzar l'RLT per detectar possibles requisits dels llocs de treball que provoquin dificultats per conciliar la vida personal, familiar i laboral.

Òrgan responsable: *Inspecció de Serveis*

Accions que modifiquen la seva redacció:

L'acció 1.1.1.7 que figura a continuació, quan es va redactar, anava inicialment adreçada al personal funcionari, però com que també hi ha processos selectius de personal laboral, s'ha fet extensiva a ambdós col·lectius.

Redacció original:

Acció 1.1.1.7 Continuar valorant la formació en matèria d'igualtat de gènere com a mèrit en els processos de provisió.

Òrgan responsable: *DGFPAP-Serveis Jurídics*



Nova redacció:

Acció 1.1.1.7-M Continuar valorant la formació en matèria d'igualtat de gènere com a mèrit en els processos de provisió i en els processos selectius de personal laboral de serveis generals.

Òrgan responsable: *DGFPAP-Serveis Jurídics*

Pel que fa a l'acció 5.1.1.4, a petició del Servei de Coordinació i Atenció a la Diversitat Sexual i de Gènere, aquesta acció ha ampliat l'abast de la prevenció de l'assetjament i inclou també la identitat i expressió de gènere.

Redacció original:

Acció 5.1.1.4 Elaborar i difondre un codi de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual.

Òrgan responsable: *Servei de Coordinació i Modernització*

Nova redacció:

Acció 5.1.1.4-M Elaborar i difondre un codi de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

Òrgan responsable: *Servei de Coordinació i Modernització*

Com a resultat d'aquesta avaluació intermèdia hem pogut conèixer l'estat d'execució del Pla i les dades dels indicadors. Això ens ha permès modificar l'enfocament d'alguns indicadors per afinar més a l'hora de fer la valoració de l'impacte del Pla.

D'altra banda, i atesa la dificultat en l'execució d'algunes accions, tal com s'ha motivat en l'anàlisi fet, hem reformulat 5 accions de les 69 que conformen el Pla, la qual cosa suposa un percentatge del 7,2 %. La finalitat és que es puguin realitzar totes les accions dins el període de vigència del Pla.