



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA AGÈNCIA TRIBUTÀRIA DE LES ILLES BALEARS

1947

Resolució de l'administrador tributari, per vacant de la Direcció de l'ATIB (art. 5.3 de l'Ordre de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 22 de desembre de 2016. BOIB núm. 163, de 29/12/2016), per la qual s'ordena la publicació del I Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Agència Tributària de les Illes Balears 2022-2024, aprovat per unanimitat el 13 de desembre de 2021 per la Mesa de Negociació de l'ATIB i ratificat el dia 23 de desembre de 2021 per part del Consell General de l'ATIB

Antecedents

Aquest Pla parteix d'un compromís de l'ATIB i de la representació legal de les empleades i els empleats públics de desenvolupar polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i de remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb l'objectiu d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i el desenvolupament de la carrera professional.

A la vegada, dona compliment a la disposició addicional setena del Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que estableix l'obligació de les administracions públiques d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat per al seu personal.

La Llei 3/2008, de 14 d'abril, va crear l'Agència Tributària de les Illes Balears (en endavant, ATIB), com a ens públic de caràcter estatutari amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'actuar per organitzar i exercir, en nom i a compte de la CAIB, les funcions de gestió i recaptació de tributs i altres ingressos de naturalesa pública. Té un règim jurídic propi i es regeix per l'esmentada Llei i per la normativa reglamentària que la desenvolupi; supletòriament, li són aplicables les disposicions generals reguladores de les entitats autònomes que integren el sector públic de la Comunitat Autònoma i la corresponent normativa economicofinancera.

L'Ordre del conseller d'Economia, Hisenda i Innovació, de 6 de novembre de 2008, va establir que les activitats de l'ATIB s'iniciaven dia 1 de gener de 2009.

De conformitat amb la disposició transitòria segona de la Llei 3/2008, amb data 14 d'abril, es va subscriure un conveni de col·laboració amb l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, per continuar amb les funcions de suport als serveis comuns en matèria de Funció Pública de la Conselleria d'Innovació, Interior i Justícia.

El 21 de setembre de 2016, es va subscriure una addenda al conveni de col·laboració entre l'ATIB i la CAIB, per continuar amb les funcions de suport dels serveis comuns en matèria de funció pública de la Conselleria d'Innovació, Interior i Justícia i en l'elaboració i aplicació a l'ATIB dels plans d'Igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Amb data 10 de febrer de 2021, la presidenta de l'ATIB va aprovar la creació d'un grup de treball per a l'elaboració del Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Administració de l'ATIB.

El grup de treball es va constituir el 18 de març de 2021 amb representants dels sindicats i de l'Administració de l'ATIB, i l'assessorament de personal extern.

Aquest Pla es circumscriu a tot el personal de l'Agència Tributària de les Illes Balears.

El dia 1 de juny es va publicar l'enquesta i posterior diagnòstic. Resultant una proposta d'objectius generals amb 5 eixos.

Una vegada feta la valoració dels resultats exposats, amb proposta de les mesures concretes dins cada objectiu, el calendari d'accions, els indicadors per fer-ne el seguiment i el document d'avaluació del Pla, es presenten el dia 13 de desembre de 2021 a la Mesa de Negociació de l'ATIB.

La Mesa de Negociació de l'ATIB el 13 de desembre de 2021 va adoptar per unanimitat el següent acord:

Primer. Aprovar el I Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Administració de l'Agència Tributària de les Illes Balears 2022-2024, l'extracte del qual s'adjunta com a annex.





Segon. Incloure nomenar un responsable d'igualtat per a cada illa, fixant la periodicitat de les reunions de la Comissió d'Igualtat semestralment i segons les necessitats, i incloent els cursos d'autodefensa de l'EBAP.

Tercer. Els diferents documents que integren el I Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'ATIB 2022-2024 estaran disponibles a la pàgina web de l'Agència Tributària de les Illes Balears <http://www.atib.es>.

El 23 de desembre de 2021, el Consell General de l'Agència Tributària de les Illes Balears, a proposta de l'Administrador tributari per vacant de la Direcció de l'ATIB, art. 5.3 de l'Ordre de 22/12/2016. BOIB núm. 163, de 29/12/2016), adoptà, sense perjudici d'ulterior aprovació de l'acte, entre d'altres, el següent Acord:

“Acord

Ratificar el I Pla d'Igualtat de l'Agència Tributària de les Illes Balears aprovat el 13 de desembre de 2021 per part de la Mesa de Negociació de l'ATIB i la seva publicació al BOIB”.

Per tot això, dic la següent

RESOLUCIÓ

Publicar el I Pla d'Igualtat de l'Agència Tributària de les Illes Balears (Annex) en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, document signat electrònicament (11 de març de 2022)

L'administrador tributari

Justo Alberto Roibal Hernández

(Per vacant de la Direcció de l'ATIB, art. 5.3 de l'Ordre de 22/12/2016. BOIB núm. 163, de 29/12/2016)

ANNEX

I PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE L'AGÈNCIA TRIBUTÀRIA DE LES ILLES BALEARS 2022-2024

ÍNDEX

1. Introducció
2. Àmbit del Pla d'Igualtat
3. Metodologia i conclusions de la diagnosi
4. Estructura del Pla
 - Eix 1 – Cultura de la Igualtat
 - Eix 2 – Oportunitats laborals de les dones
 - Eix 3 – Conciliació de la vida laboral, familiar i personal
 - Eix 4 – Assetjament i violència de gènere
 - Eix 5 – Mesures de coordinació del Pla
5. Vigència del Pla d'Igualtat
6. Seguiment, avaluació i desenvolupament

1. INTRODUCCIÓ

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

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

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



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

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

Així mateix, han estat nombroses les directives en les quals es recullen mesures de compliment obligat pels estats membres, una vegada que transcorre el termini de transposició als ordenaments jurídics interns, així com recomanacions, resolucions i decisions relatives a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i s'han desenvolupat també diversos programes d'acció comunitària per assolir aquesta igualtat.

Entre els primers podem destacar els següents:

Directiva 2002/73/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball (DOCE 2002.10.05); Directiva 2004/113/CE, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament (DOUE 2004.12.21);

Directiva 2006/54/CE, que refon 'Directives d'igualtat'; Directiva 2010/18/UE, del Consell, de 8 de març de 2010, per la qual s'aplica l'Acord marc sobre permís parental, celebrat per BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, o Directiva 2010 /41 /UE del Parlament Europeu i del Consell de 7 de juliol de 2010, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma o contribueixen a l'exercici d'una activitat d'aquest tipus.

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

Per acabar amb el marc normatiu d'àmbit internacional, afavorida per l'Organització dels Països Desenvolupats (OECD), es pot indicar la consideració de la promoció de la igualtat entre els gèneres i l'apoderament (empowerment) de la dona com un dels vuit objectius de desenvolupament del mil·lenni. Aquests objectius són part d'un pla de desenvolupament a escala mundial que es va fixar com a horitzó l'any 2015. El 25 de setembre de 2015, l'ONU va aprovar a una cimera celebrada a Nova York, en reunió plenària de l'Assemblea General, una agenda que duu per nom "Transformar el nostre món: L'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible" que va entrar en vigor dia 1 de gener de 2016.

El Pla estratègic d'ONU dones 2018-2021 descriu la direcció estratègica, els objectius i els enfocaments d'ONU dones, per donar suport als esforços per assolir la igualtat de gènere i apoderar les dones i les nines. Dona suport a les implementacions de la Declaració i plataforma d'acció de Pequín, i de la perspectiva de gènere de l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible.

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

La norma bàsica que regula tot allò relatiu a la igualtat d'oportunitats és la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI).

Aquesta Llei neix amb l'objectiu de ser un marc de referència en aquesta matèria, tal com es posa de manifest en l'exposició de motius, al considerar-la com una 'llei-codi', en la qual es parteix de la consideració de la transversalitat com a principi fonamental del text i senyal d'identitat del dret antidiscriminatori modern.

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

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

Pel que fa a la violència de gènere, atesa la gravetat de la situació i la creixent alarma social davant l'elevat nombre de delictes comesos en els darrers anys, s'han elaborat disposicions específiques, tant normes jurídiques com instruments de planificació, per intentar erradicar aquest

greu problema. La norma marc a Espanya sobre aquesta qüestió és la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

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

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

El Consell de Govern va aprovar, entre 2012 i 2021, els tres plans d'igualtat entre dones i homes de l'Administració de la CAIB (serveis generals). El III Pla d'Igualtat entre dones i homes de la CAIB té una vigència fins l'any 2024.

Posteriorment a la Llei 12/2006, va entrar en vigor la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'Igualtat de dones i homes. Aquesta darrera, incorpora novetats rellevants en matèria d'igualtat, tant en les administracions públiques com en entitats privades. En el seu Títol I, tracta de les polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere i fa referència a les mesures que s'han d'implantar per integrar les polítiques de gènere a les administracions, com ara la representació equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats i directius. S'hi disposa que les administracions públiques han d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de les seves polítiques i han d'incloure aquesta perspectiva en els estudis i les estadístiques, amb la finalitat de fer visible el treball i la presència de les dones en la nostra societat. En el mateix Títol I, també s'hi regulen els plans d'igualtat, que han d'aprovar en cada legislatura totes les administracions públiques.

D'altra banda, el Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en l'apartat segon de la disposició addicional setena, trasllada l'obligació continguda en el paràgraf anterior a l'àmbit de les administracions públiques i expressa de manera taxativa l'obligatorietat que tenen d'elaborar un pla d'igualtat per desenvolupar en el conveni col·lectiu per al personal laboral i/o un acord per al personal funcionari que sigui aplicable en el cas i en els termes que s'hi prevegin.

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

2. ÀMBIT DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla es fa extensiu a tot el personal funcionari de l'Agència Tributària de les Illes Balears.

3. METODOLOGIA I CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI

3.1 Metodologia i diagnosi

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

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

Per a una primera aproximació al diagnòstic de la situació es va decidir involucrar al principi la perspectiva interna, i realitzar entrevistes personals a persones que formen part de l'equip de treball del Pla i a altres persones que pel lloc de treball o càrrec que ocupen poden tenir alguna implicació en aquesta matèria. La idea d'aquesta metodologia és conèixer l'opinió de persones que puguin fer aportacions des de la seva experiència directa.

En general, totes les persones entrevistades valoren molt positivament el desenvolupament d'un Pla d'Igualtat. Es destaca que en general les respostes reflecteixen igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el lloc de treball. Al mateix temps es percep diversitat en els empleats i empleades. Per exemple a la pregunta "Hi ha una opinió generalitzada que les mesures de conciliació laboral/personal són per a les dones?" la resposta a priori és negativa però sí es confirma que hi ha moltes persones que pensen així.

L'objecte d'aquest estudi està constituït pel total de la plantilla de l'ATIB (incloent el personal de totes les Illes Balears), 142 persones (a les quals es va enviar una invitació personal al seu correu electrònic). Es tracta d'una enquesta voluntària, de 49 preguntes, ocupant de mitjana

uns 15 minuts per completar-la. La grandària de la mostra aconseguida és en total: 109 persones, amb una participació, d'un 75,7%. Sobre la base de la grandària poblacional (N=142), la grandària mostral aconseguida, en total 109 persones, correspon a un error de $\pm 4,6\%$ per a un nivell de confiança del 95%.

La informació s'articula en diferents eixos temàtics, definits per l'equip de treball del Pla:

Cultura d'igualtat, oportunitats laborals de les dones, conciliació de la vida laboral, familiar i personal, assetjament i violència de gènere i mesures de coordinació del Pla.

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

3.2 Composició del personal

Per poder parlar de representativitat de la mostra en el marc del diagnòstic d'un pla d'igualtat és important, a part del percentatge de participació, tenir també en compte el sexe de les persones participants, en el qual hi ha un 62 % de dones: homes (N=36) i dones (N=67) sense tenir en compte les persones que van contestar "no binari" (N=1).

La mitjana d'edat dels homes (51,3 anys) que van participar a l'enquesta és pràcticament igual a la de dones (49,6 anys). I a més, és equiparable a la mitjana d'edat de la plantilla de l'ATIB (de 46 a 55 anys).

Quant a la situació laboral, el 81,7% del personal de l'ATIB està situat a Mallorca, on el pes de les dones és menor 59,5% enfront del 64,3-83,3% de Menorca i Eivissa.

Quant a la relació laboral, el 99,3% forma part del funcionariat; el 63,4% de carrera, i el 35,9 interí. Només hi ha una persona en la categoria de personal laboral (home). Tenint en compte que el 62 % del personal és femení, les dones estan menys representades entre el personal funcionari de carrera i més sobrerrepresentades entre el personal funcionari interí.

De mitjana les persones porten més de 19 anys treballant (homes: 21,1; dones: 18,4) per l'ATIB.

Respecte al nivell d'estudis, la majoria d'homes i dones tenen estudis superiors, encara que un percentatge alt es troba en la categoria "batxillerat o similar".

3.3 Cultura de la igualtat

La percepció generalitzada de la gestió de la Igualtat entre el personal de l'ATIB és que la gestió de personal de l'ATIB té molt en compte la igualtat d'oportunitats: un 40,8% està bastant d'acord amb aquesta afirmació i un 41,8% molt d'acord.

No obstant això, les dones tenen una visió més crítica que els homes. Trobem una diferència considerable en les persones més satisfetes: un 34,3% de les dones es mostren molt d'acord amb aquesta afirmació, enfront del 55,6% dels homes.

El coneixement de les lleis d'igualtat és limitat: entre el 9,7%-16,5% afirma conèixer les lleis i part del seu contingut.

De la discriminació per sexe, es pot observar que en el cas dels homes un 91,7% nega haver estat discriminat en els últims 3 anys enfront d'un 74,6% de les dones. Moltes vegades la discriminació per raó de sexe s'associa només amb casos de discriminació directa, evident i extrema. Les dades obtingudes mostren que la vivència d'una discriminació és acumulativa, és a dir, que una mateixa persona pot haver-se sentit discriminada per múltiples motius: una menor valoració professional (15,8%) és el motiu més freqüent pels quals les dones s'han sentit discriminades. La manca d'ajuts per atendre la família (10,5%) i el tracte verbal discriminatori ocupen el segon lloc. En el cas dels homes, els motius adduïts són mínims.

Quant al llenguatge igualitari el 52,5% de les persones enquestades consideren que actualment s'està fent un bon ús del llenguatge igualitari.

3.4 Oportunitats laborals de les dones

Una manera de valorar la capacitació és analitzar el nivell d'estudis de les persones segons el lloc que ocupen en l'actualitat: el percentatge d'homes i dones és pràcticament igual.

La participació en accions formatives del personal és un tema d'especial importància. Anualment, es desenvolupa un programa de formació ampli de part de l'EBAP que inclou diferents àrees d'acció: formació inherent al lloc de treball, idiomes, informàtica, prevenció de riscos laborals i igualtat d'oportunitats, entre altres.

La formació és sens dubte un aspecte important a l'hora d'accedir o promocionar professionalment. Les hores de formació donen una idea sobre el comportament de les persones de l'ATIB i el seu interès per continuar formant-se. Així que en l'enquesta al personal es van incloure preguntes específiques que poguessin donar una imatge de la motivació del personal de l'ATIB. Aquestes dades ajuden a obtenir informació general i a detectar possibles diferències en aquest aspecte entre dones i homes i poder tenir-les en compte a l'hora de planificar el programa de formació interna. En general, més d'un terç de les persones enquestades estan molt interessades a continuar formant-se en el proper any. Es detecta que les dones estan més motivades que els homes.

Quant a les característiques de la formació, predominen les persones que han fet formació en línia. En segon lloc, esmenten una preferència sobre modalitats formatives als cursos presencials en horari laboral i en tercer lloc cursos semipresencials en horari laboral. Si analitzem les preferències segons el sexe de la persona enquestada, podem observar que el percentatge de les dones en el cas d'interès en formació presencial en horari laboral és clarament més alt.

Les dades de l'enquesta confirmen que en molts casos les obligacions familiars han estat un obstacle de formació per al personal. Sembla a més ser un problema més per a les dones que per als homes: el 38.8% de dones comenta que les obligacions familiars són bastants o moltes vegades un obstacle a l'hora de sol·licitar cursos de formació enfront del 25% dels homes.

A l'hora d'analitzar les dades d'accés, concretament respecte a la provisió de lloc de treball, es troba alguna diferència segons sexe: es manté el 62% de les dones de la plantilla de l'ATIB entre el funcionariat, sobre tot en el cas que tingui com a forma de provisió el concurs. Entre el personal de lliure designació, les dones són una minoria.

Segons els cossos o escales, les dones predominen excepte en el cos superior: els homes ocupen el 51.9% enfront del 48.1% de les dones. De tot això es dedueix que els homes ocupen més llocs amb responsabilitat de personal que les dones.

Les dones es presenten menys a convocatòries de promoció interna que els homes: la falta de temps per estudiar és el motiu més al·legat per les dones. Un 58% de les persones afirma haver superat el procés selectiu amb èxit. La taxa d'èxit és major per a les dones.

Més de la meitat de les persones que no han superat el procés de selecció es presentaria una altra vegada, encara que les dones estan menys disposades a presentar-se ja que pensen que no poden compaginar l'estudi amb les seves responsabilitats familiars.

El conjunt de dones que, a efecte de retribucions, van treballar tot el període previst cobren 7.455 € anuals menys que els homes. Segons el nivell de formació els homes guanyen més en el rang d'estudis superiors i nivell de batxillerat. En el rang d'estudis mitjans i nivell graduat/ESO les dones guanyen més que els homes.

Estudiar les diferències retributives segons triennis ajuda a aportar una visió històrica sobre les diferències entre dones i homes a efectes retributius, si bé l'evolució no és lineal i la diferència retributiva màxima es produeix entre la generació que acumula nou triennis (al voltant de 27 anys d'antiguitat).

3.5 Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

La conciliació laboral, familiar i personal és un tema transversal, influeix tant al benestar a nivell personal com en la igualtat d'oportunitats. En relació amb les mesures més gaudides, en general, les dones han gaudit en una proporció més alta que els homes de la flexibilitat horària i les reduccions de jornada. L'anàlisi qualitativa de les respostes mostra que la denegació de mesures no és un problema a l'ATIB.

No hi ha grans diferències de percepció per sexe, encara que crida l'atenció que tant homes com dones perceben que acollir-se a les mesures de conciliació podria comportar conseqüències negatives.

El 66% de la plantilla ha teletreballat per primera vegada durant el confinament causat per la urgència sanitària creada pel COVID-19: un 18.5% no ha pogut teletreballar perquè el teletreball es va considerar incompatible amb les seves funcions. Com a resultat de l'enquesta, més de la meitat de les persones els agradaria acollir-se a la modalitat de teletreball en el futur; al voltant d'una quarta part de les persones només vol teletreballar si és necessari per raons relacionades amb la situació sanitària. Les dones estan més interessades en el teletreball. S'ha valorat molt positivament durant el teletreball per confinament, el suport dels companys i companyes.

El grau de satisfacció amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal respecte al temps personal i per estudiar és més elevat entre els homes que entre les dones. La major diferència entre dones i homes es troba respecte al repartiment de les tasques familiars i de la llar: les dones assumeixen més tasques; si han de sacrificar temps, és el temps dedicat a elles mateixes o a estudiar. En general, es pot afirmar que no hi ha un repartiment igualitari de les responsabilitats dins de la llar.

3.6 Assetjament i violència de gènere

L'assetjament sexual i per raó de sexe són dos de les formes més greus de discriminació per raó de sexe, tal com recull la normativa estatal, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

L'Administració de l'ATIB no té definit un protocol per a la prevenció i l'actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere, tasca que es definirà al llarg del desenvolupament d'aquest Pla de l'ATIB.

De les dades obtingudes del diagnòstic s'observa la necessitat de definir, aprovar i difondre al conjunt del personal de l'ATIB un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Quant a la violència de gènere, el 75,7% de les persones afirma que sap a qui podria dirigir-se per buscar ajuda davant un possible cas de violència de gènere.

4. ESTRUCTURA DEL PLA

L'estructura del Pla es basa en els eixos amb els seus objectius, mesures i accions. Cada eix consisteix en diversos objectius. Cada objectiu es planeja aconseguir amb diferents mesures. Cada mesura inclou mínim una acció. En cada capítol/eix es presenten els objectius, mesures i accions corresponents en una llista. Per al Pla d'Igualtat es proposen 5 Eixos, 11 Objectius, 14 Mesures i 31 Accions:

EIX 1. Cultura d'Igualtat

- OBJECTIU 1.1. Potenciar la cultura organitzacional de la Igualtat de gènere
- OBJECTIU 1.2. Integrar la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans
- OBJECTIU 1.3. Fomentar la utilització de la imatge i el llenguatge igualitari

EIX 2: Oportunitats laborals de les dones

- OBJECTIU 2.1. Aconseguir la promoció en igualtat entre els dos sexes
- OBJECTIU 2.2. Eliminar les desigualtats per raó de sexe en matèria retributiva
- OBJECTIU 2.3. Afavorir l'empoderament de les dones

EIX 3: Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

- OBJECTIU 3.1. Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- OBJECTIU 3.2. Promoure la corresponsabilitat familiar

EIX 4: Assetjament i violència de gènere

- OBJECTIU 4.1. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere.
- OBJECTIU 4.2. Avançar en la lluita contra la violència de gènere

EIX 5: Mesures de coordinació del Pla

- Objectiu 5.1. Millorar la coordinació entre els/les responsables d'igualtat

EIX 1. CULTURA D'IGUALTAT

Les conclusions del diagnòstic realitzat ens enfoquen a:

1. Enfortir el rol de les persones responsables d'igualtat
2. Augmentar el coneixement de la infraestructura d'igualtat de l'ATIB
3. Visibilitzar el desenvolupament d'un Pla d'Igualtat
4. Augmentar el coneixement de les lleis d'Igualtat
5. Assegurar la participació de dones en òrgans col·legiats.

OBJECTIU 1.1. Potenciar la cultura organitzacional de la Igualtat de gènere

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

Acció 1.1.1.1. Organitzar una jornada dirigida al personal de l'ATIB per sensibilitzar-los en matèria d'igualtat de gènere, i fomentar l'assistència i participació dels homes a la mateixa.

Acció 1.1.1.2 Fomentar la participació de les persones responsables d'igualtat en la formació que es doni sobre aquest tema, tant a la modalitat sectorial com en la general per augmentar la seva capacitat d'implicar-se en la realització del Pla.

Acció 1.1.1.3. Mantenir temes sobre igualtat, llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, violència de gènere i assetjament sexual, per raó



de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, en els temaris de les oposicions i dels processos de promoció interna.

Acció 1.1.1.4. Seguir valorant la formació en matèria d'igualtat de gènere com a mèrit en els processos de provisió i en els processos selectius de personal de l'Agència Tributària de les Illes Balears.

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

Acció 1.1.2.1. Divulgar el Pla d'Igualtat entre tot el personal de l'àmbit d'aplicació i també entre alts càrrecs i personal eventual.

Acció 1.1.2.2. Anar informant progressivament a tot el personal de les matèries que formen part del Pla d'Igualtat.

Acció 1.1.2.3. Informar al personal de les novetats legislatives en matèria d'igualtat.

Acció 1.1.2.4. Informar a les persones destinatàries del Pla de les funcions del personal responsable d'igualtat.

Acció 1.1.2.5. Donar a conèixer a la persona responsable d'igualtat.

OBJECTIU 1.2 Integrar la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans

Mesura 1.2.1. Propostes concretes per incloure la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans

Acció 1.2.1.1. Incloure informació sobre el Pla d'Igualtat en els manuals d'acolliment.

OBJECTIU 1.3 Fomentar la utilització de la imatge i llenguatge igualitari

Mesura 1.3.1. Accions formatives de llenguatge no sexista

Acció 1.3.1.1. Elaboració d'un mòdul formatiu bàsic de comunicació inclusiva per a la formació de personal de nova incorporació, i reciclatge pel qual ja està incorporat.

Mesura 1.3.2. Vetllar per un ús de la imatge i del llenguatge igualitari a nivell intern

Acció 1.3.2.1. Impulsar que els departaments facin un seguiment de l'ús no sexista del llenguatge en les seves comunicacions.

EIX 2: OPORTUNITATS LABORALS DE LES DONES

De les dades analitzades es desprèn que cal:

1. Respondre a l'interès en formació en línia de la plantilla amb una oferta àmplia.
2. Desenvolupar una cultura organitzativa que millori les condicions d'accés a la carrera professional per a les dones.
3. Implementar mesures de conciliació per reduir l'impacte de responsabilitats familiars com a obstacle formatiu i per augmentar el temps que es pot dedicar a estudiar.
4. Aconseguir l'accés i la promoció en igualtat entre els dos sexes, en el sentit que s'ha d'aplicar la perspectiva de gènere en els processos selectius, i eliminar factors que dificultin l'accés i la promoció professional de les dones dins de l'ATIB.
5. També cal treballar per minimitzar la segregació horitzontal i vertical existent.
6. Per aconseguir tot això s'han programat tres objectius: el primer fa referència a l'accés i a la promoció, el segon a la igualtat retributiva i el tercer a l'empoderament de les dones.

OBJECTIU 2.1. Aconseguir la promoció en igualtat entre els dos sexes

Mesura 2.1.1. Eliminació de les dificultats detectades per afavorir l'accés i la promoció de les dones en igualtat de condicions

Acció 2.1.1.1. Aplicar accions per equilibrar la masculinització de llocs de treball (Per exemple, una campanya de cartells que facin visibles a dones en llocs de treball masculinitzats).

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

Acció 2.2.1.1. En el cas que es realitzin serveis extraordinaris o hores extraordinàries, fer anualment un informe de gènere.

OBJECTIU 2.3. Afavorir l'empoderament de les dones

Mesura 2.3.1. Impulsar mesures formatives per combatre els estereotips existents sobre les capacitats directives de les dones

Acció 2.3.1.1. Implantar mesures d'acció positiva a fi d'esborrar les dificultats de les dones per accedir als llocs directius.

EIX 3: CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

Aquest eix contempla seguir amb la difusió de les mesures de conciliació per fomentar-ne l'ús, tenint en compte els interessos de diferents col·lectius destinataris com per exemple famílies monoparentals o les famílies nombroses.

1. Sensibilització a favor de la corresponsabilitat per millorar el repartiment de tasques en la llar.
2. Disminuir la por a conseqüències negatives en cas d'utilització de mesures de conciliació, a través d'una cultura organitzativa de suport i orientada a resultats.

Els objectius, mesures i accions proposats són els següents:

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

Mesura 3.1.1. Actuacions sobre els permisos de conciliació i de la formació en línia i en horari laboral

Acció 3.1.1.1. Fer una campanya de difusió de les mesures de conciliació existents i diferenciar entre els permisos retribuïts i els no retribuïts.
Acció 3.1.1.2. Promoure accions per millorar la informació del personal i gestió de recursos humans sobre els drets, permisos i mesures de flexibilització de jornada existents, a fi de fomentar el coneixement i afavorir l'ús. (Per exemple, creant un catàleg de preguntes freqüents).

OBJECTIU 3.2 Promoure la corresponsabilitat familiar

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

Acció 3.2.1.1. Fer una campanya de comunicació interna per informar i sensibilitzar als homes sobre la igualtat en les obligacions per a la cura de les persones depenents i sobre la necessitat de repartir de forma equilibrada les tasques de la llar i les responsabilitats.
Acció 3.2.1.2. Potenciar la implicació dels homes en les tasques de cura i el vincle afectiu, fomentant més la participació en la paternitat i criança.
Acció 3.2.1.3. Dur a terme accions per afavorir que els homes sol·licitin més permisos de conciliació.
Acció 3.2.1.4. Realitzar un taller de formació per millorar la corresponsabilitat.

EIX 4: ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA DE GÈNERE

En el Pla s'ha previst:

1. Realitzar campanyes de sensibilització i formació sobre el tema d'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere.
2. Definir un procediment eficaç en casos d'assetjament.

OBJECTIU 4.1. Prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere.

Mesura 4.1.1. Accions de sensibilització per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere.

Acció 4.1.1.1. Elaboració d'un Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual d'identitat de gènere i d'expressió de gènere propi de l'ATIB.
Acció 4.1.1.2. 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 d'identitat de gènere i d'expressió de gènere en els manuals d'acolliment.
Acció 4.1.1.3. Fer una campanya per difondre el Protocol que inclogui mitjans electrònics i no electrònics, per arribar també a les persones que no tenen ordinador.
Acció 4.1.1.4. Fer una sessió amb els caps o les caps de departament i de servei sobre com tractar casos d'assetjament.

Mesura 4.1.2. Accions de formació per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere i altres formes de violència de gènere.

Acció 4.1.2.1. Formació per a tota la plantilla sobre assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere per a la detecció i eliminació de micromasclismes i altres formes de violència de gènere en l'ambient laboral.
Acció 4.1.2.2. Formació en sensibilització i detecció de violències masclistes al personal que dona atenció al públic.

OBJECTIU 4.2. Avançar en la lluita contra la violència de gènere

Mesura 4.2.1. Suport a les víctimes de violència de gènere i prevenció



Acció 4.2.1.1. Difondre informació sobre formació en autodefensa (com per exemple els tallers gratuïts d'autodefensa feminista per a dones de el Project "NO I PUNT!" de l'Ajuntament de Palma)".

Acció 4.2.1.2. Divulgar entre la plantilla els recursos d'atenció en matèria de violència de gènere existents.

Acció 4.2.1.3. Accions de sensibilització permanents i específiques en dies commemoratius per conscienciar davant la violència contra la dona.

EIX 5: MESURES DE COORDINACIÓ DEL PLA

La coordinació entre els diferents agents de l'àmbit d'aplicació del Pla és fonamental per aconseguir els objectius definits. D'una banda, és important aconseguir una bona coordinació dins de la Comissió d'Igualtat. D'altra banda, cal integrar en major grau la figura dels responsables d'igualtat en la planificació i l'execució de les accions. Per aquesta raó, l'últim eix té com a finalitat potenciar la coordinació per millorar l'execució de les mesures programades.

OBJECTIU 5.1. Millorar la coordinació entre els/les responsables d'igualtat del Pla

Mesura 5.1.1. Accions per millorar l'estructura i la coordinació entre les persones amb funcions en matèria d'igualtat

Acció 5.1.1.1. Programar una reunió semestral dels membres de la Comissió.

5. VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT

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

6. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I DESENVOLUPAMENT

El seguiment del Pla d'Igualtat té per finalitat conèixer el procés mentre està en desenvolupament i prevenir possibles dificultats que puguin sorgir en la fase d'execució de les mesures plantejades.

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

1. Es nomenaran responsables a les illes de Menorca i Eivissa que, sota les directrius de la persona que coordina el Pla d'Igualtat als serveis centrals de Palma, han d'impulsar el compliment de les distintes mesures del Pla.
2. Una vegada constituïda, es preveu que la Comissió d'Igualtat es reuneixi periòdicament, per poder fer un seguiment sobre el grau d'execució de les mesures previstes en el Pla, estudiar els problemes que es puguin plantejar, així com per estudiar la millor manera de dur a terme les diferents mesures o solucionar els incidents que hagin sorgit.

La Comissió d'Igualtat elaborarà l'informe d'avaluació intermèdia i l'informe d'avaluació final, que tenen l'objecte de:

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

