

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### CONSEJO DE GOBIERNO

**7976**

*Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de julio de 2016 por el que se aprueba el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) 2016-2019*

El día 29 de junio de 2012, el Consejo de Gobierno aprobó el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) para el periodo 2012-2015 (BOIB n.º 98, de 7 de julio).

Este I Plan se elaboró en cumplimiento de la disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece la obligación de las administraciones públicas de elaborar y aplicar un plan de igualdad para su personal.

El Plan se configuró a partir del compromiso de la Administración y de la representación legal de las empleadas y empleados públicos de desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y de remover los obstáculos que implican la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el objetivo de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y el desarrollo de la carrera profesional.

Durante la vigencia del Plan se crearon la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad y la Comisión de Igualdad, mediante el Decreto 12/2014 (BOIB n.º 24, de 1 de marzo), tal como contemplaba el punto 7 del Acuerdo de aprobación del I Plan de Igualdad, con el objetivo de vigilar la ejecución del Plan, velar por su aplicación, realizar el seguimiento sobre el grado de ejecución de sus medidas, solucionar posibles problemas y analizar, debatir y aprobar los informes de evaluación intermedia y final, entre otras funciones.

Como hitos principales conseguidos con la implantación de este I Plan de Igualdad es preciso destacar, entre otros, los siguientes:

- Aprobación del Protocolo de actuación para la prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o de orientación sexual (BOIB n.º 21, de 12 de febrero).
- Aprobación del protocolo de actuación para la movilidad administrativa por razón de violencia de género para las empleadas públicas de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB n.º 21, de 12 de febrero).
- Instrucción conjunta de 29 de enero de 2015 de la Dirección General de Función Pública, Administraciones Públicas y Calidad de los Servicios, del Gabinete de la Presidencia, de la Secretaría General de la Vicepresidencia y Consejería de Presidencia y del Instituto Balear de la Dona por la cual se establecen las pautas y las recomendaciones para una comunicación (imagen y lenguaje) no sexista en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.
- Elaboración y publicación en el Portal del Personal del Manual de permisos, vacaciones, licencias y jornada, para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar.
- Impartición del I Curso de capacitación de la EBAP para ejercer la asesoría confidencial en el marco del Protocolo de actuación para la prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso en razón de sexo o de orientación sexual.
- Creación de una estructura estable en la consejería competente en materia de función pública y en las demás consejerías y organismos del ámbito de aplicación del Plan, para trabajar para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Desagregación por sexo de los datos relacionados con la gestión de los recursos humanos para poder diseñar políticas de personal con perspectiva de género.
- Aumento de la formación de la EBAP en materia de igualdad de género y de la oferta en horario compatible con la vida personal y familiar.

En cuanto al seguimiento del I Plan, el 14 de abril de 2014 la Comisión de Igualdad aprobó el Informe de evaluación intermedia y el 29 de abril de 2015 aprobó el Informe de evaluación final, ambos a propuesta de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La vigencia del I Plan se fijó en tres años desde la fecha que se publicó su aprobación en el *Boletín Oficial de las Illes Balears* (BOIB n.º 98, de 7 de julio), si bien el Acuerdo del Consejo de Gobierno que lo aprobó contemplaba que seguiría en vigor hasta que se aprobara un nuevo plan de igualdad.

Las tareas para elaborar el II Plan de Igualdad se iniciaron el mes de junio de 2015 y la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad ha tenido en cuenta el Informe de evaluación final y los resultados de un estudio sobre los datos cuantitativos y cualitativos que sirvieron de base para elaborar el I Plan, para así conocer el impacto y los aspectos a considerar a la hora de abordar la redacción del II Plan. El borrador del II Plan se presentó a la Comisión de Igualdad el día 13 de junio de 2016.

Con respecto a la negociación con la parte social, el 30 de junio de 2016 el II Plan de Igualdad se traslada a la Mesa General de Servicios Generales con respecto al personal funcionario y el día 7 de julio de 2016 al Comité Intercentros con respecto al personal laboral de servicios generales.

El Decreto 24/2015, de 7 de agosto, de la presidenta de las Illes Balears, por el cual se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB n.º 120, de 8 de agosto), establece como competencias a ejercer por la Dirección General de Función Pública y Administraciones Públicas la gestión, el impulso y la coordinación de las políticas y planes de igualdad entre las mujeres y hombres empleados públicos de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y del sector público instrumental autonómico.

Este II Plan de Igualdad se aprueba en cumplimiento de la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, que tiene que ponerse en relación con el artículo 5 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Por todo ello, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la consejera de Hacienda y Administraciones Públicas, en la sesión de 8 de julio de 2016, adoptó entre otros, el Acuerdo siguiente:

**"Primero.** Aprobar el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) 2016-2019, cuyo extracto con las líneas generales se adjunta como anexo.

**Segundo.** Facultar a la consejera de Hacienda y Administraciones Públicas para llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias para el desarrollo y la ejecución del presente Acuerdo.

**Tercero.** Publicar el presente acuerdo en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 8 de julio de 2016

**La secretaria del Consejo de Gobierno**  
Pilar Costa i Serra

## ANEXO

### II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) 2016-2019

#### ÍNDICE

#### 1. INTRODUCCIÓN

#### 2. CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL ESTUDIO PARA ELABORAR EL II PLAN DE IGUALDAD

- 2.1. Datos descriptivos de la composición del personal.
- 2.2. Cultura organizativa y política de igualdad de oportunidades.
- 2.3. Discriminación, acoso y lenguaje igualitario.
- 2.4. Acceso y promoción.
- 2.5. Diferencias retributivas.
- 2.6. Formación.
- 2.7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 2.8. Situaciones de protección especial.

#### 3. EJES, OBJETIVOS, MEDIDAS Y ACCIONES DEL II PLAN DE IGUALDAD

- Eje 1. Cultura de igualdad y empoderamiento de las mujeres.
- EJE 2. Acceso, promoción y condiciones de trabajo.
- EJE 3. Conciliación y corresponsabilidad.
- EJE 4. Imagen y lenguaje igualitario.
- EJE 5. Situaciones de especial protección.
- EJE 6. Medidas instrumentales complementarias.



4. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD
6. VIGENCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD

## 1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

Asimismo, han sido numerosas las directivas donde se recogen medidas de cumplimiento obligado por los estados miembros, una vez transcurrido el plazo de transposición a los ordenamientos jurídicos internos, así como recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y se han desarrollado también varios programas de acción comunitaria para alcanzar esta igualdad. Entre las primeras podemos destacar las siguientes:

Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres con respecto al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOCE 2002.10.05); Directiva 2004/113/CE por la cual se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro (DOUE 2004.12.21); Directiva 2006/54/CE, que refunde ‘Directivas de igualdad’; Directiva 2010/18/UE, del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la cual se aplica el Acuerdo marco sobre permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, o Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma o contribuyen al ejercicio de una actividad de este tipo.

Fruto del Plan de trabajo (2006-2010) para la igualdad entre las mujeres y los hombres, en septiembre de 2010 la Comisión aprobó una estrategia para el periodo 2010-2015 en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Esta estrategia tendrá que servir como marco para la coordinación de las iniciativas en todos los ámbitos de actividad de la UE. La estrategia subraya la contribución de la igualdad de género al crecimiento económico y al desarrollo sostenible y da apoyo a la aplicación de la dimensión de la igualdad de género en la estrategia Europa 2020.

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

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

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





La norma básica que regula todo aquello relativo a la igualdad de oportunidades es la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).

Esta Ley nace con el objetivo de ser un marco de referencia en esta materia, tal y como se pone de manifiesto en la exposición de motivos, al considerarla como una ley-código, donde se parte de la consideración de la transversalidad como principio fundamental del texto y seña de identidad del derecho antidiscriminatorio moderno.

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

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

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

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

La Ley 5/2000, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer, considera que el derecho fundamental a la igualdad no puede ni tiene que ser concebido únicamente como un derecho subjetivo, sino que, además, presenta una dimensión objetiva que lo transforma en un componente estructural básico que tiene que informar el ordenamiento jurídico entero. Posteriormente, se aprobó la Ley 12/2006, de 12 de septiembre, para la mujer, que introduce en nuestra normativa algunas medidas o recomendaciones sobre el uso del lenguaje no sexista, la representación equilibrada de mujeres y hombres, los planes de igualdad, etc. Actualmente está en proceso de tramitación parlamentaria una nueva Ley de igualdad de mujeres y hombres de las Illes Balears, que incorpora novedades relevantes en materia de igualdad, tanto en las administraciones públicas como en entidades privadas.

Por otra parte, el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2005, en su apartado segundo de la disposición adicional séptima traslada la obligación contenida en el párrafo anterior al ámbito de las administraciones públicas y expresa de manera tajante la obligatoriedad que tienen de elaborar un plan de igualdad para su desarrollo en el convenio colectivo para el personal laboral y/o un acuerdo para el personal funcionario que sea aplicable en el caso y términos previstos.

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

## 2. CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL ESTUDIO PARA LA ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de conocer el impacto del I Plan de Igualdad y la opinión del personal para poder diseñar un nuevo plan, se llevó a cabo un estudio que constó de las siguientes partes:

- Explotación de los datos de personal más significativos, para poder compararlos con la situación inicial.
- Elaboración y aplicación de un cuestionario a una muestra representativa del personal del ámbito de aplicación del Plan y estudio comparativo con los datos resultantes del cuestionario que se realizó para elaborar el I Plan en el año 2011.
- Entrevistas a personas clave en el desarrollo del I Plan, para obtener datos de cariz más cualitativo.

Los principales objetivos de este estudio han sido los siguientes:

- Determinar la efectividad de las medidas del I Plan en la consecución de los objetivos marcados.
- Identificar los objetivos en los que hay que seguir incidiendo porque no se han conseguido los hitos esperados.
- Identificar las nuevas necesidades que requieren la aplicación de medidas para garantizar la igualdad de oportunidades.
- Apuntar acciones de mejora o recomendaciones que sirvan para orientar las directrices del II Plan de Igualdad.

En cuanto a la metodología utilizada, el análisis cuantitativo se fundamenta en los datos disponibles en la base del registro de personal, correspondientes a los empleados y empleadas de los servicios generales y al personal de la Agencia Tributaria de las Illes Balears, puesto



que este personal estaba incluido tanto en la diagnosis inicial como en el desarrollo del primer plan. Los datos analizados son los que figuraban en la mencionada base a día 15 de julio de 2015.

Con respecto al análisis cualitativo, se rediseñó el cuestionario realizado el año 2010, respetando su estructura y contenido, para poder realizar un análisis comparativo, pero también se adaptó a las necesidades concretas de evaluación. Para su aplicación, se seleccionó una muestra aleatoria de la cual finalmente se obtuvieron 328 encuestas rellenas (69,4 % mujeres y 30,6 % hombres), lo que representa un margen de error de un 5,2 % y un 95 % de confianza.

Además, se hicieron entrevistas a cinco representantes sindicales del ámbito de aplicación del Plan y a cinco personas consideradas clave en la elaboración y seguimiento del primer plan.

En todo momento, se ha asegurado el respeto a la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal. También, cuando ha sido necesario, se han agrupado las categorías más minoritarias en cuanto a número de personas, con el fin de respetar el secreto estadístico previsto por la Ley 3/2002 de 17 de mayo, de estadística de las Illes Balears.

A continuación, se resumen los datos y conclusiones principales desprendidos del mencionado estudio y que han servido de base para la formulación de los objetivos y medidas del nuevo Plan de Igualdad.

### **2.1. Datos descriptivos de la composición del personal**

Según los datos de Registro de Personal, a fecha de 1 de julio de 2015 el personal al servicio de la Administración de la CAIB (servicios generales y ATIB) es de 4.070 personas, lo que implica una disminución del 14,1 % respecto a 2011.

La distribución por sexos muestra una marcada feminización del personal al servicio de la Administración de la CAIB (65 %), lo que supone un aumento de 8 puntos porcentuales respecto a 2011. Este dato hace que se invierta la tendencia, dado que en el 2009 había un 66 % de mujeres, porcentaje que disminuyó hasta un 64,2 % en el año 2011. En Mallorca, este porcentaje no llega a la media y en el resto de islas supera al 74 % de mujeres en cada una.

En cuanto al régimen jurídico, un 83,71 % del personal es funcionario y un 16,29 % es personal laboral. El personal funcionario de carrera es el que engloba a la mayor parte del personal y representa al 66,29 % del personal que trabaja en la CAIB. En el 2015 aumentó ligeramente el personal funcionario (en el 2011 suponía el 82 %) en detrimento del personal laboral.

La presencia de mujeres es más alta tanto entre el personal funcionario como entre el laboral: las mujeres representan al 63,8 % del personal funcionario, y entre el personal laboral todavía hay un porcentaje más alto de mujeres que de hombres, llega al 71,2 %.

En todas las relaciones de servicio hay una concentración alta de mujeres. Esta concentración aumenta a medida que la relación de servicio implica menos estabilidad, así pues, nos encontramos a un 71,1 % de mujeres entre el personal funcionario interino y a un 75,1 % entre el personal laboral de carácter temporal, porcentajes superiores a la media de mujeres de cada modalidad de relación de servicio (63,8 % y 71,2 %, respectivamente).

En relación al número de años de servicios prestados en la Administración, los hombres tienen más antigüedad respecto a las mujeres. Con una antigüedad inferior a tres años, hay un 74,3 % de mujeres y un 25,7 % de hombres, y con una antigüedad superior a veintinueve años, hay un 60,2 % de mujeres y un 39,8 % de hombres.

La edad media del personal de la Administración es de 47,1 años, ligeramente más alta entre los hombres (47,3 años) y más baja entre las mujeres (46,9 años). Desde el año 2005, la edad media del personal de la Administración de la CAIB ha aumentado en cuatro años, y un año en relación a 2011, manteniéndose prácticamente igual la distancia en función del sexo.

Se observan diferencias en la antigüedad media en el puesto de trabajo según el sexo: la de las mujeres es de 16,1 años (1,2 más que en el 2011) y la de los hombres, de 17,4 años (0,5 más que en el 2011). Hay que tener en cuenta, sin embargo, que la evolución apreciada es positiva y que esta tendencia a mejorar responde al proceso de acceso a la educación y la incorporación al mercado laboral, más tardó en las mujeres que en los hombres, que se produjo en la sociedad balear. Así, a medida que se jubilan los primeros hombres que fueron funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma, la antigüedad media de las mujeres aumenta más que la de los hombres, por lo que se va recortando la distancia.

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

Esta segregación horizontal se muestra también en la composición por sexos de determinados puestos de trabajo: las mujeres son mayoría entre los puestos tradicionalmente feminizados, como por ejemplo, el personal de limpieza, el personal auxiliar técnico educativo y los puestos de trabajo de secretario/a personal.



En cuanto a la distribución de hombres y mujeres por cuerpos de la Administración del personal funcionario, es similar, en general, a la del conjunto del personal funcionario. Destaca, sin embargo, la fuerte feminización del cuerpo auxiliar de la CAIB (71,1 % de mujeres) y la más alta concentración de hombres en el cuerpo auxiliar facultativo, con sólo un 32,7 % de mujeres.

En cuanto al nivel de estudios, se tiene que destacar que el 32 % de los hombres tiene estudios superiores, en relación al 26 % de mujeres, lo que representa una diferencia de 6 puntos, cuando en el 2011 era de 14. Este dato indica que cada vez hay más empleadas públicas con estudios superiores, en relación a los hombres. Con respecto a los estudios de diplomatura, el porcentaje es idéntico entre hombres y mujeres, tal y como ya pasaba en el 2011. Finalmente, las mujeres que tienen estudios reglados hasta nivel de bachillerato superan en porcentaje a los hombres.

Por otra parte, se observa que los hombres se concentran más que las mujeres en los niveles más altos de los grupos funcionariales y las mujeres en los inferiores, situación de segregación vertical que se mantiene en la actualidad, a pesar de algunos cambios respecto a la situación del año 2011: las mujeres están más representadas que los hombres en todos los grupos funcionariales, si bien para que haya un equilibrio esta presencia se tendría que acercar a la distribución general del funcionariado (63,8 % mujeres y 36,2 % hombres), no obstante, en la categoría superior (grupo A1) las mujeres solamente llegan al 54,6 %; pero en el grupo A2 llegan al 66,6 %. Cabe destacar también que es especialmente significativa la presencia de las mujeres en los grupos inferiores: C2 (71,1 %) y AP (68 %), porcentajes que se han incrementado ligeramente desde el año 2011.

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

En referencia a los datos sobre personas que ocupan puestos singularizados, se observa que, en cifras totales, hay un 1 % de mujeres más que en el año 2011. Con los hombres ha pasado lo contrario, la cifra ha disminuido en un 5,1 %. No obstante, si observamos los incrementos relativos, vemos que las mujeres con puesto singularizado han pasado de ser el 24,4 % al 31,2 % (los hombres han pasado del 29,9 % al 33,0 %).

Con respecto al conocimiento de las leyes de igualdad, se ha incrementado el porcentaje de personas que no las conocen (pasan de un 14,6 % a un 22,9 %).

En relación al porcentaje de personas que conocen la existencia del Plan de Igualdad, no se ha incrementado mucho: del 44,3 % de personas que sabían que se estaba trabajando en un plan de igualdad en el 2011 ha pasado al 47,0 % que lo conocen en el 2015.

Algo semejante ha pasado con respecto a saber donde acudir en caso de querer plantear alguna cuestión sobre igualdad: el porcentaje no ha cambiado en relación al 2011.

No obstante, podemos hablar en positivo sobre la percepción que tienen los empleados y empleadas sobre la importancia que da la Administración al tema de la igualdad de oportunidades: se pasa de un 13,6 % de personas que consideraban que se tiene muy en cuenta al 20,7 %. Paralelamente, se observa una disminución de personas claramente descontentas con este aspecto (pasan del 12,7 % al 10,4 %, que opina que no se tiene nada en cuenta o que se tiene poco este tema).

## 2.3. Discriminación, acoso y lenguaje igualitario

Se ha reducido en 9,5 puntos porcentuales el número de personas encuestadas que manifiesta haberse sentido alguna vez, en los últimos tres años, discriminado en razón de sexo y/o orientación sexual en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. El porcentaje en el 2015 es del 4,2 % de hombres y del 6,1 % de mujeres.

Las personas que manifiestan haber sufrido alguna vez acoso sexual o por razón de sexo o de orientación sexual en su puesto de trabajo en los últimos tres años es del 2,3 %, y el 100 % son mujeres. En el 2011 fue del 4,0 %, por lo que se ha producido una reducción de 1,7 puntos porcentuales. Cabe mencionar que en la encuesta del año 2011 se preguntaba si habían sufrido alguna vez acoso sexual o por razón de sexo y de orientación sexual, mientras que en la encuesta del año 2015 la misma pregunta hacía referencia a los tres últimos años, para poder conocer la situación actual.

Otro dato significativo es el aumento entre el colectivo encuestado de personas que afirmaron que no tenían claro dónde acudir en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo.

Según datos de la encuesta se observa un incremento de 7,6 % en el porcentaje de hombres que consideran importante el uso del lenguaje igualitario en la Administración. Entre las mujeres se ha registrado un descenso de un punto porcentual. Así, si el 2011 hombres y mujeres presentaban opiniones distintas, ahora tienen una opinión más parecida. Por otra parte, y también en relación con la opinión que se tiene sobre el buen uso que hace la Administración, ha habido un incremento de 6-7 puntos porcentuales entre las mujeres y hombres que opinan que la Administración hace un buen uso del lenguaje igualitario, lo que representa un 80,7 % de personas con una opinión positiva.

## 2.4. Acceso y promoción

Los puestos cuya forma de provisión es la libre designación han disminuido en cifras absolutas tanto entre los hombres como entre las mujeres, pero más significativamente en el caso de los hombres. En cifras relativas, el porcentaje de esta forma de provisión ha representado una pérdida de 0,3 puntos entre los hombres, pero un incremento de 0,6 puntos entre las mujeres. Por lo tanto, podemos hablar de un incremento débil en la mejora de las oportunidades entre las mujeres en la ocupación de puestos de trabajo mediante esta modalidad.

La distribución del personal funcionario, vista la poca movilidad de estos últimos años, no ha experimentado variaciones importantes a tener en cuenta. El colectivo laboral, con una pérdida más intensa de personas, sí que ha experimentado cambios. En términos generales, el nivel 1 y más intensamente el nivel 8 han incrementado su peso relativo (que no las cifras absolutas) sobre el total de personal laboral (+1,5 puntos y +8,4 puntos, respectivamente). Los niveles 3 y 4 mantienen su peso total y el resto de niveles (especialmente el nivel 5, pero también los niveles 2, 6 y 7) pierden peso relativo.

En cuanto a la distribución de puestos de trabajo, se incrementa el porcentaje de mujeres y de hombres que opinan que determinados cuerpos y/o escalas están especialmente masculinizados o feminizados, mientras que disminuye a un ritmo similar el porcentaje de mujeres y hombres que opinan que la presencia de mujeres disminuye a medida que se asciende en los cargos y que la Administración tiene que aplicar medidas para facilitar el acceso de mujeres y de hombres a categorías o empleos en los que están en minoría.

Con respecto a las preguntas que hacen referencia a la carrera vertical, las respuestas de mujeres y hombres han variado en el siguiente sentido: baja la proporción de mujeres que opinan que hombres y mujeres pueden acceder a puestos de trabajo de más responsabilidad en igualdad de oportunidades. Baja también la proporción de hombres que consideran que las responsabilidades familiares suponen un obstáculo para poder acceder a estos puestos y de los que opinan que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para acceder en puestos de libre designación.

### **Puestos singularizados**

El 38,1 % de los hombres funcionarios y el 37,9 % de las mujeres funcionarias ocupan un puesto singularizado, lo que no supone prácticamente ninguna diferencia entre los dos sexos. En el 2011 había un 33,6 % de hombres y un 34,1 % de mujeres en esta situación, por lo que podemos decir que la situación no ha cambiado mucho. No obstante, si dividimos los puestos singularizados en tres grados: básico, medio y alto, según su posición en el escalafón del personal funcionario, observamos que las mujeres funcionarias ocupan el 50,6 % del total de puestos de grado alto, el 57,5 % de los puestos de grado medio y el 74,8% de los puestos de grado básico. Así pues, si bien la media de los puestos singularizados que ocupan las mujeres está equiparada con los que ocupan los hombres, ellas todavía tienen menos representación en la parte más alta de la escala funcionarial.

Si analizamos los datos según las personas que cumplen los requisitos para acceder a los diferentes puestos singularizados, nos encontramos en el nivel alto un 31,3 % de hombres con puesto singularizado, frente a un 26,7 % de mujeres. En el nivel medio, los porcentajes están más equilibrados, pero todavía superior en los hombres (24,4 % y 23,3 %). El nivel básico es el único en que el porcentaje de mujeres que consigue un puesto singularizado supera al de los hombres (12,9 % y 22,3 %).

Si se analiza el nivel formativo del personal de la Administración de la CAIB según el grupo funcionarial y nivel laboral, se observa que se produce una sobrecualificación: el personal tiene, a menudo, una titulación superior a la exigida. En el grupo funcionarial C1, por ejemplo, se observa una fuerte sobrecualificación, sobre todo de las mujeres: un 31,7 % tiene una licenciatura frente a un 22 % de hombres. No obstante, y con respecto al grupo C2, hay un porcentaje más elevado de hombres que de mujeres con estudios superiores: un 22 % frente al 13,5 % de mujeres. En este mismo grupo funcionarial (C2) también nos encontramos a un 55,7 % de mujeres con bachiller superior o equivalente frente a un 45,7 % de hombres. Con respecto al personal laboral, el fenómeno de la sobrecualificación no tiene tanto peso y las principales diferencias entre mujeres y hombres las encontramos en los niveles 5 y 6 (D), en los que ellas tienen un nivel de estudios más alto.

Respecto a la media de edad, los hombres que ocupan un puesto singularizado son ligeramente más mayores que las mujeres (48,6 años *versus* 48,0 años), hecho que va en consonancia con la edad de ambos colectivos. No obstante, las diferencias de edad siguen distintas direcciones según el grado: las mujeres con puestos singularizados de grado alto y medio son todavía más jóvenes (2,2 y 2,4 años, respectivamente), mientras que las mujeres con puestos singularizados de grado básico son significativamente más mayores: 1,8 años más por término medio que los hombres en la misma situación.

La situación con la antigüedad sigue la misma tónica. Por una parte, las mujeres que ocupan puestos singularizados de grado alto y medio tienen por término medio menos antigüedad que el conjunto de empleados y empleadas: 2,7 años en el grado alto y 1,2 años en el grado medio. Por otra, entre el colectivo de personas que ocupan un puesto singularizado de grado básico las mujeres tienen más antigüedad que los hombres (2,4 años por término medio).

### **2.5. Diferencias retributivas**

Una vez analizados los datos sobre retribuciones, se observa una evolución mínima en las diferencias retributivas entre hombres y mujeres en relación a la diagnosis del primer plan: si ellas cobraban, por término medio, 4.889 euros menos que los hombres el año 2011, actualmente esta situación se ha mantenido estable: ahora siguen cobrando 4.853 euros menos de media. Lo mismo podríamos decir de las diferencias



entre personal funcionario y el personal laboral, que se mantienen.

Por otra parte y en referencia a la opinión de las empleadas y empleados, se observa una evolución similar: las mujeres tienen una visión subjetiva ligeramente mejor que en el estudio anterior (baja medio punto el porcentaje de mujeres que creen que existe algún tipo de discriminación –directo o indirecto– por algún tipo de retribución), mientras que se incrementa la sensibilización de los hombres sobre este tema en cuatro puntos porcentuales respecto al 2011.

## 2.6. Formación

Según consta en la base de datos del personal, a lo largo del año 2014 un total de 521 hombres y 980 mujeres han participado en cursos de formación. En términos relativos, eso supone un 36,8 % del total del personal, sin diferencias destacables entre hombres y mujeres (el 36,4 % y el 37 %, respectivamente, ha hecho cursos), no obstante, si tenemos en cuenta las horas de formación en lugar del número de cursos nos encontramos con que los hombres han hecho más horas de formación. En concreto, ellos han hecho, por término medio, 18,5 horas de formación frente a las 14,7 de las mujeres.

En referencia a los datos anteriores al Plan y con respecto a la formación de la EBAP, se ha incrementado la media de horas de formación recibidas por los hombres. En el caso de las mujeres, la media de horas ha disminuido un 0,4 %.

Por otra parte, no hay diferencias muy significativas de la presencia en cursos de la EBAP de hombres y mujeres según las diferentes modalidades (presencial horario laboral, presencial fuera de horario laboral, semipresencial horario laboral, semipresencial fuera de horario laboral y en línea).

Se confirma, con alguna excepción, que la media de horas de formación acumuladas de las personas sin hijos o hijas a cargo es ligeramente más alta, pero el hecho de tener más o menos hijos o hijas a cargo ya no sigue una tendencia lineal con la media de horas de formación acumuladas. Lo mismo podemos decir de las diferencias entre hombres y mujeres: no se aprecia una tendencia clara.

Otro dato a considerar es la relación inversa entre el número de cursos hechos y el número de personas dependientes a cargo. No obstante, estos resultados pueden estar relacionados también con la edad, ya que a partir de los 45 años se observa una disminución de la media del número de horas de formación hechas en la EBAP.

Con respecto a la oferta de la EBAP de cursos en materia de igualdad, un 55,2 % de las personas que afirma conocer la oferta considera que es insuficiente y esta apreciación en el caso de las mujeres supera en 3,6 puntos porcentuales la de los hombres.

En cuanto a la formación en materia de igualdad de género, el 4,9 % de las personas encuestadas manifiestan que han participado en algún curso sobre igualdad de la EBAP durante el último año. La distribución de este dato por sexos es del 5,6 % de mujeres frente al 3,5 % de hombres.

Con respecto a la oferta formativa de la EBAP según modalidades formativas, un 67,2 % de las personas encuestadas considera insuficiente la modalidad semipresencial y un 78,0 % considera que la modalidad en línea debería incrementarse. Asimismo, hay un 77 % de las personas que manifiestan la necesidad de ampliar la oferta formativa en horario laboral.

Por otra parte, y ya con respecto a las obligaciones familiares, una de cada dos personas considera que son un obstáculo para poder acceder a los cursos de formación de la EBAP. Lo más destacable de esta pregunta es el desequilibrio importante que encontramos entre la proporción de mujeres y hombres, ya que la frecuencia de mujeres que opinan que estas obligaciones suponen un obstáculo es 22 puntos por encima de la de los hombres (54,8 % *versus* 33,3 %).

## 2.7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Según consta en la base de datos del personal hay 61 empleados y empleadas que declaran tener personas dependientes a cargo. En términos relativos, esto supone un 1,5 % del personal de la Administración de la CAIB de servicios generales y un porcentaje superior entre los hombres (2,2 %) que entre las mujeres (1,1 %).

Un total de 2.517 personas han disfrutado de alguna medida de conciliación, cifra que representa el 61,8 % del conjunto de empleadas y empleados. Este porcentaje es ligeramente más alto entre las mujeres que entre los hombres, si bien no de forma muy acusada: un 62,4 % de las mujeres ha disfrutado de medidas de conciliación frente a un 60,8 % de los hombres.

En general, el disfrute de medidas de conciliación no presenta diferencias muy significativas entre mujeres y hombres según si conviven o no con personas dependientes o con hijos/hijas a cargo (64,5 % y 61,1 %, respectivamente).

No obstante, con respecto a las reducciones de jornada, las mujeres son todavía las principales beneficiarias, dado que un 5,6 % de las empleadas están acogidas a esta modalidad, frente a un 2,0 % de los hombres.





Si analizamos las reducciones de jornada por régimen jurídico, observamos que un 60 % de las reducciones (106) las ha solicitado personal funcionario y un 40 % (71), personal laboral. Ambos colectivos tienen un comportamiento diferenciado: mientras que entre el funcionariado persisten bastantes diferencias entre hombres y mujeres (el 4,5 % de las funcionarias tienen reducción de jornada, frente al 0,7 % de los hombres), entre el personal laboral hay paridad (un 10,8 % de las mujeres frente a un 10,5 % de los hombres).

La edad media de las personas que han solicitado una reducción de jornada no coincide con la edad media de maternidad, ya que es de 45,0 años en el caso de las mujeres y 45,8 años en el caso de los hombres.

La composición del hogar más común, según los resultados de la encuesta, es la formada por cuatro miembros (29,1 %), seguida de los hogares formados por dos personas (27,2 %), tres personas (24,1 %) y, en cuarto lugar, por sólo una persona (12,3 %). Los hogares con más de cuatro miembros son el 7,3 % del total de hogares.

Vistos los datos de la encuesta, se puede afirmar que no se da un reparto igualitario de las responsabilidades dentro del hogar. Las mujeres dedican, por término medio, diariamente, 31 minutos más que los hombres a las tareas domésticas, y 60 minutos más al cuidado de menores. Consecuentemente, disponen de 38 minutos menos de tiempo libre y 15 minutos menos para el estudio. Como contrapartida, ellas trabajan en la Administración, por término medio, diez minutos menos diarios.

Un 54 % del personal ha contestado en el cuestionario que la Administración cuenta con medidas que favorecen que los hombres puedan conciliar la vida personal, familiar y laboral, y así conseguir la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar. Los hombres muestran una opinión ligeramente más crítica.

Las mujeres tienen una opinión más exigente sobre la necesidad de mejorar los permisos de maternidad y de paternidad de carácter obligatorio, así como la excedencia por cuidado de familiares.

Las mujeres que se muestran mucho satisfechas por el tiempo que dedican a la familia están 10,7 puntos por debajo de los hombres que dieron la misma respuesta. Encontramos una diferencia similar con respecto a la satisfacción por el tiempo para el estudio: las mujeres que se muestran muy satisfechas están 9,8 puntos por debajo de los hombres y con relación al tiempo que disponen para ellos esta diferencia llega a 12,1 puntos.

Comparando con los datos de 2011, podemos concluir que aumenta la insatisfacción del personal con el tiempo que dispone para dedicar a la familia y a sí mismo y que las mujeres se sienten más insatisfechas, sobre todo en los tiempos de uso personal, dato que las sitúa 17 puntos porcentuales por encima de los hombres.

Un 67,3 % de los hombres considera su horario de trabajo como mucho o bastante adecuado, mientras que las mujeres con esta opinión son el 58,3 %. En relación al 2011, también aumenta el personal que manifiesta que su horario de trabajo no se adecua o se adecua poco a sus necesidades personales, incremento que llega a los 7 puntos porcentuales en el caso de los hombres y a 9,5 en el de las mujeres.

En cuanto al uso de las medidas, una de cada cuatro personas indica que ha utilizado las medidas de conciliación ofrecidas por la Administración. Las mujeres las han utilizado más: en el 27,3 % de los casos, frente al 24,0 % de los hombres. Las más utilizadas son, tanto entre los trabajadores como entre las trabajadoras, el horario laboral flexible, la jornada laboral reducida y las licencias sin sueldo.

Más de un 80 % de la plantilla indica que la Administración de la CAIB favorece que los hombres y las mujeres disfruten de las medidas de conciliación en igualdad de condiciones. Esta percepción positiva es más frecuente entre los hombres (85,1 %) que entre las mujeres (77,6 %).

El 59 % del personal encuestado tiene conocimiento del programa de teletrabajo, sin diferencias según el sexo. Se detecta, sin embargo, un porcentaje alto de personas que afirman que no cumplen los requisitos para participar en el programa de teletrabajo. Este grupo supone un 45,8 % de los empleados y un 37,5 % de las empleadas. A pesar de ello, un 51,2 % del personal afirma que le gustaría acogerse a la modalidad de teletrabajo, a la cual sólo estaba acogido, en la fecha del estudio, un 0,78 % del personal.

## 2.8. Situaciones de especial protección

Uno de los permisos más solicitados por el personal es el permiso por indisposición y las mujeres lo utilizan más frecuentemente que los hombres, con una diferencia de 11 puntos porcentuales.

Con respecto a la violencia de género, un 80,6 % del personal no conoce el Protocolo de actuación para la movilidad administrativa en razón de violencia de género, aunque se publicó en el BOIB y se difundió en el micrositio de igualdad de la Intranet corporativa.

El 65,9 % de los empleados y empleadas afirma que dispone de información de los riesgos para la salud o seguridad en el puesto de trabajo. En este aspecto encontramos diferencias significativas entre los dos sexos, en torno a 13 puntos porcentuales a favor de los hombres.

Por otra parte, un 46,1 % de las personas encuestadas considera que la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tiene



en cuenta las diferencias de exposición al riesgo que puede haber en razón de sexo, sin diferencias de consideración entre mujeres y hombres.

### 3. EJES, OBJETIVOS, MEDIDAS Y ACCIONES DEL II PLAN DE IGUALDAD

Además del estudio sobre el impacto del I Plan y del Informe de evaluación final, la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad ha consultado la siguiente documentación, para alinear las nuevas medidas con las líneas de actuación autonómicas en esta materia:

- IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2015-2020 (plan autonómico).
- Proyecto de ley de igualdad de hombres y mujeres aprobado por el Consejo de Gobierno de día 4 de marzo de 2016 y que actualmente se encuentra en tramitación parlamentaria.

A partir del análisis del informe realizado y de la anterior documentación se han detectado las siguientes áreas de mejora sobre las que tiene que incidir el nuevo Plan:

- Mejorar la efectividad de la difusión de las medidas, recursos y protocolos existentes en materia de igualdad en el ámbito de aplicación del Plan.
- Ampliar el número de plazas disponibles de la EBAP para formar al personal en materia de igualdad y violencia de género.
- Impulsar la explotación, interpretación y análisis de los datos recogidos desagregados por sexo para poder intervenir en materia de gestión de los recursos humanos.
- Potenciar la corresponsabilidad familiar.
- Consolidar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Fomentar el empoderamiento de las mujeres para aumentar su presencia en los órganos de decisión de la Administración.
- Reforzar la planificación, coordinación y comunicación del Plan de Igualdad.

Así pues, los ejes temáticos que forman parte de este II Plan han surgido de la agrupación de las áreas que el estudio elaborado ha marcado como prioritarias, pero también se ha tenido en cuenta la opinión del personal expresada en la encuesta cuando se le ha pedido que valorara por orden de importancia los ejes del I Plan.

Los ejes resultantes son los siguientes:

1. Cultura de igualdad y empoderamiento de las mujeres.
2. Acceso, promoción y condiciones de trabajo.
3. Conciliación y corresponsabilidad.
4. Imagen y lenguaje igualitario.
5. Situaciones de especial protección.
6. Medidas instrumentales complementarias.

A continuación se despliegan estos ejes en objetivos, medidas y acciones. Es importante indicar que las acciones programadas tienen como fin conseguir el objetivo al que pertenecen, es decir, tienen un carácter meramente instrumental, por lo que, si durante la ejecución del Plan la Comisión Técnica lo considera conveniente, se pueden aprobar nuevas acciones o introducir las modificaciones que se consideren pertinentes, siempre destinadas a la consecución de los objetivos programados, lo que se tendrá que motivar en el acta que recoja los cambios mencionados.

#### Eje 1: CULTURA DE IGUALDAD Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Las conclusiones del estudio realizado abocan a seguir trabajando en la información, sensibilización y formación para aumentar la cultura de la igualdad.

Por otra parte, hace falta incentivar el microsítio de igualdad para que más personas lo visiten y buscar otras vías alternativas de información para las personas que no tienen acceso a un ordenador.

Otro aspecto que se tiene que trabajar es la inclusión de materias de igualdad y violencia de género en los temarios de los procesos selectivos que se convoquen.

Finalmente, del estudio también se desprende que hay que impulsar la explotación, interpretación y análisis de los datos recogidos con perspectiva de género.

Este eje se despliega en los siguientes objetivos, medidas y acciones:

##### Objetivo 1.1 Potenciar la cultura organizacional de la igualdad de género

**Medida 1.1.1** Favorecer el acceso de más personas a la formación básica en materia de igualdad y programar formación específica según los



colectivos destinatarios.

*Acción 1.1.1.1 Poner en marcha un programa de autoformación en materia de igualdad y violencia de género.*

*Acción 1.1.1.2 En el micrositio del Plan de Igualdad poner enlaces al aula virtual del Instituto de la Mujer estatal y a otros sitios web que ofrecen formación en línea en materia de igualdad y violencia de género, para facilitar su acceso.*

*Acción 1.1.1.3 Organizar una jornada dirigida a altos cargos y personal directivo para sensibilizarlos en materia de igualdad de género.*

*Acción 1.1.1.4 Llevar a cabo formación sectorial específica para las personas responsables de igualdad en horario laboral.*

*Acción 1.1.1.5 Diseñar un módulo de formación en materia de igualdad y violencia de género para que se pueda incluir en otros cursos de formación.*

*Acción 1.1.1.6 Incluir temas sobre igualdad y violencia de género en los temarios de las oposiciones y de los procesos de promoción interna.*

*Acción 1.1.1.7 Seguir valorando la formación en materia de igualdad de género como mérito en los procesos de provisión.*

**Medida 1.1.2.** Planificar y ejecutar la difusión de las actuaciones derivadas del Plan de Igualdad.

*Acción 1.1.2.1 Elaborar y aprobar un plan de difusión.*

*Acción 1.1.2.2 Divulgar el II Plan de Igualdad entre todo el personal de su ámbito de aplicación y también entre altos cargos y personal eventual.*

*Acción 1.1.2.3 Informar al personal de las novedades legislativas en materia de igualdad.*

*Acción 1.1.2.4 Dinamizar el micrositio de igualdad a través del envío de mensajes con un enlace a la página del Plan de Igualdad.*

*Acción 1.1.2.5 Informar a las personas destinatarias del Plan de las funciones del personal responsable de igualdad de las consejerías y organismos.*

**Objetivo 1.2. Favorecer el empoderamiento de las mujeres**

**Medida 1.2.1.** Fomentar la presencia de las mujeres en los órganos de debate, propuesta y decisión.

*Acción 1.2.1.1 Elaborar un estudio para analizar la composición por sexos de los órganos colegiados (miembros natos y miembros de elección).*

*Acción 1.2.1.2 Una vez finalizado el estudio, hacer recomendaciones para conseguir una presencia equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos colegiados.*

*Acción 1.2.1.3 Establecer los criterios para conseguir una presencia equilibrada de ambos sexos en los tribunales de oposiciones y concursos, que afecten tanto a las vocalías como a la presidencia.*

*Acción 1.2.1.4 Fomentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en los órganos de representación del personal, mediante el envío de escritos de recomendación.*

**Medida 1.2.2.** Impulsar la presencia y participación de las mujeres en los puestos de trabajo de carácter directivo.

*Acción 1.2.2.1 Modificar la normativa de la EBAP a fin de reservar el 50 % de plazas de los cursos de habilidades directivas a las mujeres.*

*Acción 1.2.2.2 Incluir contenidos en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los materiales del programa de formación de personal directivo.*

**Objetivo 1.3. Integrar la perspectiva de género en la normativa y gestión de los recursos humanos**

**Medida 1.3.1.** Propuestas concretas para incluir la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos.





**Acción 1.3.1.1** Realizar un estudio para analizar los datos sobre la percepción del alumnado en cuanto a la actuación del personal docente hacia la igualdad de género.

**Acción 1.3.1.2** Modificar el modelo de solicitud de cursos de la EBAP para que se pueda recoger el sexo de las personas solicitantes y sus cargas familiares.

**Acción 1.3.1.3** Incluir la perspectiva de género en el análisis y estudio de los factores de riesgo en el programa de los cursos de prevención de riesgos laborales que programe la EBAP.

**Acción 1.3.1.4** Programar formación específica sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos.

**Acción 1.3.1.5** Realizar un estudio sobre la concesión o denegación de las solicitudes en materia de personal para poder analizar la existencia de criterios que penalicen a las mujeres.

**Acción 1.3.1.6** Incluir indicadores de salud laboral en el módulo de igualdad de recursos humanos.

**Acción 1.3.1.7** Incorporar la perspectiva de género en todos los estudios y trabajos y en las evaluaciones de riesgos laborales que lleve a cabo el Servicio de Prevención.

**Acción 1.3.1.8** Realizar propuestas sobre la pertinencia y el interés en interpretar los datos que hemos recogido con perspectiva de género, con vistas a intervenciones futuras.

**Acción 1.3.1.9** Incluir datos sobre el sexo y la edad de las personas trabajadoras en las evaluaciones generales y de factores psicosociales que realice el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

**Medida 1.3.2.** Actuaciones de control para asegurar que la normativa de función pública incluya la perspectiva de género.

**Acción 1.3.2.1** Incluir a la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad como órgano destinatario en el trámite de audiencia de las normas que se tramiten en materia de función pública.

## **EJE 2: ACCESO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO**

De los datos analizados se desprende que hay que trabajar especialmente la perspectiva de género, en el sentido que se tiene que aplicar en los procesos selectivos y de provisión, para poder intervenir en caso de que se encuentren aspectos que dificulten el acceso y la promoción profesional de las mujeres dentro de la Administración. También hay que trabajar para minimizar la segregación horizontal existente.

Por otra parte, se tiene que seguir trabajando en la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, a través de medidas relacionadas con el estudio y la homogeneización de los complementos específicos, sobre todo en los cuerpos facultativos que estaban muy masculinizados o feminizados cuando se crearon.

Para conseguir todo eso se han programado dos objetivos, el primero hace referencia al acceso y la promoción y el segundo a la igualdad retributiva.

### **Objetivo 2.1. Conseguir el acceso y la promoción en igualdad entre los dos sexos**

**Medida 2.1.1.** Estudios para conocer los factores que dificultan el acceso y la promoción de las mujeres a la función pública.

**Acción 2.1.1.1** Elaborar un estudio para analizar si hay diferencias significativas por razón del sexo en el éxito conseguido en un proceso selectivo o de provisión.

**Acción 2.1.1.2** Incluir en las solicitudes para las pruebas de promoción interna los siguientes datos: sexo y número de hijos e hijas que conviven en el hogar para poder llevar a cabo el estudio anterior.

**Medida 2.1.2.** Eliminación de las dificultades detectadas para favorecer el acceso y la promoción de las mujeres en igualdad de condiciones.

**Acción 2.1.2.1** Analizar la RPT para detectar posibles situaciones que provoquen desigualdades para ocupar plazas según el sexo.

**Acción 2.1.2.2** Proponer actuaciones concretas en función de los resultados obtenidos en la anterior actuación.

### **Objetivo 2.2. Eliminar las desigualdades por razón de sexo en materia retributiva**

**Medida 2.2.1.** Realización de estudios para saber si hay diferencias retributivas no fundamentadas en criterios objetivos.





*Acción 2.2.1.1 Realizar un estudio para analizar si las escalas o especialidades de los cuerpos facultativos ocupadas mayoritariamente por mujeres desde su origen tienen un complemento específico inferior a las ocupadas mayoritariamente por hombres, sin ninguna causa objetiva que lo justifique.*

*Acción 2.2.1.2 Realizar un estudio para elaborar una propuesta de homogeneización de los complementos específicos.*

**Medida 2.2.2.** Actuaciones para eliminar las desigualdades retributivas detectadas.

*Acción 2.2.2.1 Realizar propuestas de actuación derivadas de los estudios y el análisis realizados en materia retributiva.*

*Acción 2.2.2.2 Publicación anual de las retribuciones por sexo del personal de servicios generales por categorías, como ejercicio ejemplarizante y de transparencia.*

### **Eje 3: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

Este eje contempla la implantación de nuevas medidas de conciliación que permitan más flexibilidad a la hora de disponer de los diferentes permisos existentes.

Por otra parte, hay que potenciar la formación en horario laboral, en línea y la autoformación, para favorecer el acceso a las personas con cargas familiares o que residen fuera de Palma.

También se prevé un trabajo de sensibilización y formación para fomentar la corresponsabilidad familiar, dado que los datos apuntan a que las mujeres todavía dedican más tiempo que los hombres al cuidado de los hijos e hijas y a las tareas domésticas.

Los objetivos, medidas y acciones aprobados son los siguientes:

#### **Objetivo 3.1. Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

**Medida 3.1.1.** Actuaciones de fomento y mejora del teletrabajo, de los permisos de conciliación y de la formación en línea y en horario laboral.

*Acción 3.1.1.1 Realizar un estudio para saber las causas de la escasa implantación del teletrabajo.*

*Acción 3.1.1.2 Fomentar el teletrabajo a partir de los resultados del estudio para saber las causas de su poca implantación y primar la productividad frente a la plena disponibilidad y al trabajo presencial.*

*Acción 3.1.1.3 Modificar la RPT para identificar los puestos de trabajo que son susceptibles de ocuparse mediante teletrabajo.*

*Acción 3.1.1.4 Aprobar un nuevo acuerdo de conciliación que incorpore las novedades en esta materia prevista por la normativa estatal, la nueva Ley de igualdad de la CAIB y otras propuestas de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan.*

*Acción 3.1.1.5 Realizar una campaña de difusión de las medidas de conciliación existentes y diferenciar entre los permisos retribuidos y los no retribuidos.*

*Acción 3.1.1.6 Aumentar la programación, respecto al año anterior, de la formación en las modalidades presencial en horario laboral y en línea o a través de autoformación.*

*Acción 3.1.1.7 Modificar la normativa que regula la selección de alumnos de la EBAP para dar prioridad a la realización de cursos en línea, en caso de empate, a las personas con cargas familiares y a las que residen más lejos de Palma.*

*Acción 3.1.1.8 Fomentar la utilización de la videoconferencia.*

*Acción 3.1.1.9 Desarrollar reglamentariamente la aplicación del permiso por cuidado de hijo o hija afectado por cáncer o enfermedad grave, tal y como prevé el artículo 49 del EBEP.*

*Acción 3.1.1.10 Llevar a cabo acciones para favorecer que los hombres soliciten más permisos de conciliación.*

#### **Objetivo 3.2. Promover la corresponsabilidad familiar**

**Medida 3.2.1.** Acciones de formación y sensibilización para fomentar la corresponsabilidad familiar.

*Acción 3.1.1.1 Realizar una campaña de comunicación interna para informar y sensibilizar a los hombres sobre la igualdad en las*



*obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y sobre la necesidad de repartir de forma equilibrada las tareas del hogar y las responsabilidades familiares.*

*Acción 3.1.1.2 Programar acciones formativas sobre gestión del tiempo y corresponsabilidad, como herramientas para una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

*Acción 3.1.1.3 Elaborar y editar un manual de buenas prácticas en el uso del tiempo para favorecer la corresponsabilidad.*

#### **Eje 4: IMAGEN Y LENGUAJE IGUALITARIO**

Durante el I Plan de Igualdad se aprobó la *Guía para una comunicación no sexista en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma*. En el desarrollo de este II Plan es necesario difundirla para fomentar el conocimiento y la utilización de las recomendaciones que incluye esta Guía. También se seguirá trabajando en la formación en comunicación y lenguaje no sexista a través de la autoformación.

Este eje se trabajará a través de un solo objetivo con tres medidas.

##### **Objetivo 4.1. Fomentar la utilización de lenguaje e imagen no sexistas**

**Medida 4.1.1.** Revisión y adaptación del material didáctico de la EBAP a la Guía de lenguaje e imagen no sexistas.

*Acción 4.1.1.1 La EBAP realizará la revisión lingüística de los materiales didácticos de los cursos aplicando la Guía para un lenguaje e imagen no sexistas.*

*Acción 4.1.1.2 Añadir a las “Instrucciones del profesorado” de la EBAP una referencia a la Guía para un lenguaje e imagen no sexistas para que se aplique en la elaboración de materiales y en la impartición de las acciones formativas.*

*Acción 4.1.1.3 Revisar el material didáctico entregado por el personal docente a partir de una muestra aleatoria, para evaluar el grado de utilización de lenguaje e imágenes no sexistas.*

**Medida 4.1.2.** Acciones de difusión de la *Guía para una comunicación no sexista en el ámbito de la Administración de la CAIB*.

*Acción 4.1.2.1 Emitir un escrito de la Comisión Técnica a todas las consejerías y organismos para que hagan llegar la Guía para una comunicación no sexista en formato electrónico o en papel a todo el personal solicitando su utilización.*

*Acción 4.1.2.2 Realizar acciones de difusión de la Guía para una comunicación no sexista, incluidos los cargos de confianza y los jefes de gabinete y de prensa.*

*Acción 4.1.2.3 realizar un seguimiento de la revisión del Libro de estilo para que incluya pautas y recomendaciones de lenguaje igualitario.*

**Medida 4.1.3.** Acciones formativas de lenguaje no sexista.

*Acción 4.1.3.1 Abrir una línea de formación mediante la modalidad de autoformación para poder formar a más personas en lenguaje no sexista.*

#### **Eje 5: SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN**

Durante la vigencia del I Plan se han elaborado y aprobado el Protocolo para la prevención y la actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso en razón de sexo o de orientación sexual y el Protocolo de actuación para la movilidad administrativa en razón de violencia de género. En el II Plan se ha previsto la difusión, actualización y mejora de estos protocolos a través de la programación de dos objetivos y dos medidas.

**Objetivo 5.1. Que el personal conozca el protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual y prevenir el acoso.**

**Medida 5.1.1.** Acciones de formación, información y sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual.

*Acción 5.1.1.1 Incluir en el Plan de Formación Anual de Prevención de Riesgos Laborales una jornada formativa sobre la prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual.*

*Acción 5.1.1.2 Incluir un apartado sobre el contenido del Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso sexual y por razón de*





sexo o de orientación sexual en los manuales de acogida que se elaboren.

**Acción 5.1.1.3** Realizar una campaña para la difusión del Protocolo que incluya medios electrónicos y no electrónicos, para llegar también a las personas que no tienen ordenador.

**Acción 5.1.1.4** Elaborar y difundir un código de buenas prácticas para prevenir el acoso sexual, en razón de sexo o de orientación sexual.

**Acción 5.1.1.5** Redactar una declaración que puedan firmar los empleados y empleadas comprometidos con la defensa de un clima laboral digno y respetuoso con todas las personas y que ofrezca pautas para comportarse.

**Acción 5.1.1.6** Informar a todo el personal de la CAIB de las acciones de rechazo contra la violencia machista llevadas a cabo en la Comunidad invitando a su participación.

**Acción 5.1.1.7** Diseñar un logo que signifique “espacio libre de acoso” y llevar a cabo una campaña para su promoción y para informar sobre las conductas constitutivas de acoso.

**Acción 5.1.1.8** Realizar periódicamente una simulación de aplicación del Protocolo para evaluar la efectividad realizando ajustes o mejoras, si es preciso.

## **Objetivo 5.2. Disponer de un procedimiento para la movilidad por violencia de género ágil y eficaz**

**Medida 5.2.1.** Revisión, mejora y difusión del Protocolo de movilidad en los casos de violencia de género.

**Acción 5.2.1.1** Revisar el Protocolo de movilidad por motivo de violencia de género para su adaptación a la nueva Ley de igualdad de mujeres y hombres de las Illes Balears.

**Acción 5.2.1.2** Difundir el Protocolo de movilidad por motivo de violencia de género entre el personal.

## **Eje 6: MEDIDAS INSTRUMENTALES COMPLEMENTARIAS**

En la evaluación del primer plan se ha evidenciado que la coordinación entre las diferentes consejerías y organismos del ámbito de aplicación del Plan es fundamental para alcanzar los objetivos programados. Por esta razón, el último objetivo tiene como finalidad potenciar la coordinación para mejorar la ejecución de las medidas programadas.

### **Objetivo 6.1. Mejorar la coordinación con los responsables de igualdad de las consejerías y organismos del ámbito de aplicación del Plan**

**Medida 6.1.1.** Acciones para mejorar la estructura y coordinación entre las personas con funciones en materia de igualdad.

**Acción 6.1.1.1** Crear una red de trabajo y comunicación con las personas responsables de ejecutar el Plan y las personas responsables de igualdad.

**Acción 6.1.1.2** Crear un microsítio de acceso restringido para los miembros de la Comisión Técnica para publicar la documentación del Plan.

**Acción 6.1.1.3** Establecer procedimientos o mecanismos para informar de manera periódica a las personas responsables de igualdad y a los miembros de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad.

## **4. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El Decreto 24/2015, de 7 de agosto, de la presidenta de las Illes Balears, que establece la estructura orgánica básica de cada consejería, atribuye a la Dirección General de Función Pública y Administraciones Públicas la gestión, el impulso y la coordinación de las políticas y los planes de igualdad entre las mujeres y los hombres empleados públicos de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y del sector público instrumental autonómico.

Dentro de la Dirección General de Función Pública y Administraciones Públicas están los siguientes puestos de trabajo con funciones específicas en materia de igualdad:

Jefe/a del Departamento de Coordinación y Modernización (F0103000A)

Coordinar las políticas y planes de igualdad entre las mujeres y los hombres empleados públicos de servicios generales de la Administración

de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Jefe/a del Servicio de Coordinación y Modernización (F01140132)

Coordinar y ejecutar las políticas y planes de igualdad entre las mujeres y los hombres empleados públicos de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Jefe/a de la Sección XII (F01130198)

Llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del Plan de igualdad y la dinamización del cumplimiento de las medidas adoptadas.

Por otra parte, en cada consejería y organismo autónomo del ámbito de aplicación del Plan existe personal con funciones específicas relacionadas con la igualdad de género, que tienen que colaborar con la implantación de las medidas de igualdad aprobadas y con la evaluación de los objetivos programados.

El Decreto 12/2014, de 28 de febrero, creó la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad y la Comisión de Igualdad y las regula como órganos responsables del impulso y la coordinación de la política en materia de igualdad de género en relación al personal de servicios generales y de la vigilancia de la ejecución y del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

Así pues, con la estructura creada en la Administración, tanto en la Dirección General de Función Pública y Administraciones Públicas como en las demás consejerías y organismos autónomos, y de las funciones que tienen que desarrollar las dos comisiones de igualdad se prevé que se lleve a cabo la implantación, el seguimiento y la evaluación del II Plan de Igualdad. Este seguimiento se hará a partir de una batería de indicadores directamente relacionados con los objetivos que se pretenden alcanzar y con una temporalización adecuada para conseguir una evaluación continua que permita realizar los ajustes y modificaciones que sean necesarios.

Sin perjuicio de la mencionada evaluación continua, la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad también tiene que elaborar un informe de evaluación intermedia durante el primer trimestre de 2018, que evalúe la ejecución y la consecución parcial de objetivos a 31-12-2017 y un informe de evaluación final dentro del trimestre siguiente en el de la fecha de finalización del Plan, para evaluar si se han conseguido los objetivos programados.

Para dar transparencia a todo el proceso se publicarán los datos del seguimiento y la evaluación a través de la página web del II Plan de Igualdad.

## **5. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD**

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

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

## **6. VIGENCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD**

La vigencia de este Plan es desde la fecha en que se apruebe mediante el presente Acuerdo hasta el día 31 de diciembre de 2019, sin perjuicio de las modificaciones necesarias que se incluyan al objeto de mantenerlo debidamente actualizado, si bien se entenderá en vigor hasta que sea sustituido por un nuevo plan de igualdad.

