



**Conselleria de Treball,
Funció Pública i Diàleg Social**
Direcció General de Funció Pública



Informe de l'avaluació intermèdia del IV Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2024-2027, aprovat per la Comissió d'Igualtat el dia 15 d'abril de 2026



Índex de continguts

1. Introducció.....	4
2. Objectius i metodologia de l'avaluació.....	5
3. Execució de les accions programades.....	6
EIX 1. CULTURA D'IGUALTAT I BON GOVERN.....	6
EIX 2: ACCÉS, PROMOCIÓ, RETRIBUCIÓ I EMPODERAMENT DE LES DONES.....	24
EIX 3: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT.....	37
EIX 4: SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ.....	44
EIX 5: SALUT I RISCS LABORALS.....	53
4. Anàlisi de l'execució del Pla.....	57
5. Reformulació d'accions.....	59



1. Introducció

El dia 13 de desembre de 2024, el Consell de Govern va aprovar el IV Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2024-2027 (BOIB núm. 164, de 14 de desembre).

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

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

1. Cultura d'igualtat i bon govern.
2. Accés, promoció, retribució i empoderament de les dones.
3. Conciliació i corresponsabilitat.
4. Situacions d'especial protecció.
5. Salut i riscos laborals.

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

El període de vigència del IV Pla comprèn el període que va del dia 13 de desembre de 2024 al 30 de juny de 2027, sens perjudici de les modificacions necessàries que s'hi incloguin a fi de mantenir-lo degudament actualitzat, si bé ha de continuar en vigor fins que sigui substituït per un nou pla d'igualtat.

Segons estableixen els articles 8 i 9 del Decret que regula el Decret 12/2014, de 28 de febrer, pel qual es regulen la Comissió d'Igualtat i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat (BOIB núm. 29, d'1 de març de 2014), la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat ha d'elaborar l'informe d'avaluació intermèdia i l'ha de trametre a la Comissió d'Igualtat perquè l'aprovi.



2. Objectius i metodologia de l'avaluació

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

Sens perjudici de l'avaluació contínua esmentada, la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat també ha d'elaborar un informe d'avaluació intermèdia durant el primer trimestre de 2026, que avaluï l'execució i la consecució parcial d'objectius a 31-12-2025 i un informe d'avaluació final dins el trimestre següent al de la data de finalització del Pla, per avaluar si s'han aconseguit els objectius programats.

Per donar transparència a tot el procés es publicaran les dades del seguiment i l'avaluació en el microlloc del Pla d'Igualtat.

Aquesta avaluació persegueix les finalitats següents:

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

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

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

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



3. Execució de les accions programades

EIX 1. CULTURA D'IGUALTAT I BON GOVERN

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

Mesura 1.1.1. Fomentar i diversificar la formació en matèria d'igualtat.

<i>Acció 1.1.1.1. Dissenyar i desenvolupar un programa formatiu propi en matèria d'igualtat de gènere que prevegi formació en obert, general i sectorial.</i>		
Òrgan responsable: EBAP i Servei de Coordinació i Modernització		
Estat d'execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

En el mes de setembre de 2025 es va elaborar un esborrany del Pla de formació d'igualtat entre dones i homes de l'Administració de la CAIB. El Servei de Coordinació i Modernització, durant el primer semestre de l'any 2025 ha mantingut 5 reunions de coordinació amb el Servei de Formació i Gestió de Personal de l'EBAP per tal de fer anàlisi de les accions formatives dutes a terme i per definir aquest programa per atendre les línies estratègiques del Pla d'Igualtat. Els acords als quals s'ha arribat són:

- L'equip tècnic de formació ha de valorar el nombre d'hores o la modalitat d'impartició perquè compleixi amb els objectius formatius.
- Formació general. Cal tenir present la col·laboració dels coordinadors de GOI, CIHP i TIC.
- Formació per a docents de l'EBAP. L'itinerari formatiu pels docents està en revisió. A dia d'avui ja s'ha incorporat una unitat formativa sobre perspectiva de gènere al mòdul inicial.
- Pel que fa al cronograma s'ha acordat fer l'oferta de tots els cursos per l'any 2026 subjecte a pressupost. Pel que a la formació per directius sí que s'ha programat un curs per 2026 i l'altre per 2027. Pel que fa a la formació sectorial, cal la valoració del Servei de Coordinació i Modernització. I pel



que fa a la formació general la proposta és per al 2026. A l'any 2027 es tornaria a oferir aquesta formació general, excepte la que va dirigida a les persones responsables d'igualtat i coordinadores de prevenció de riscos laborals.

El programa de formació aprovat es detalla a continuació, tenint en compte que és un document viu que pot experimentar canvis i adaptacions durant la seva execució.

En verd hi figura la formació programada pel primer semestre de l'any 2026.

ACCIÓ FORMATIVA	Pla	Àrea	Illes	Hores	Modalitat	Eix pla igualtat
Lideratge femení: barreres i estratègies de direcció	FG	GOI	Mallorca	15	semipresencial	1.1.1.1
El IV Pla d'Igualtat	FG	GOI	Totes	10	En línia	1.1.3.2
La bretxa salarial de gènere	FG	GOI		10	en línia	1.1.1.1
Polítiques públiques LGTBI: inclusió transversal dels drets del bon tracte i la no discriminació	FG	GOI		15	en línia	1.1.1.1
Comunicació, publicitat, imatge i llenguatge en perspectiva de gènere	FG	GOI		10	presencial	1.1.1.1
Salut laboral amb perspectiva de gènere	FG	GOI	Totes	10	En línia	1.1.1.1
Micromasclismes i violència invisible contra les dones	FG	GOI	Totes	10	presencial	1.1.1.1
Curs adreçat a les persones responsables d'igualtat per la implantació del IV Pla d'Igualtat	FG	GOI			presencial	1.1.1.1 1.1.1.4
Informe d'impacte de gènere en els avantprojectes de llei de pressuposts	FG	GOI		15	semipresencial	1.1.1.1
Reciclatge d'assessoria confidencial del protocol per a la prevenció i l'actuació en el supòsit d'assetjament sexual	FG	GOI		15	semipresencial	1.1.1.1 4.1.1.1 4.1.1.5



Curs adreçat les persones responsables de la seguretat i la salut laboral amb perspectiva de gènere						1.1.1.1 5.2.1.6
DonaTIC: competències informàtiques bàsiques	FG	TIC	Totes	15	en línia	1.1.1.1. 2.1.2.1
Parlar en públic	FG	CIHP		15	presencial	1.1.1.1 2.3.1.3

Autoformació. La proposta és la següent:

ACCIÓ FORMATIVA	Pla	Àrea	Illes	núm. crèdits	Modalitat	Eix pla igualtat
Estereotips i rols de gènere	PAF	GOI	Totes		auto	1.1.1.1 1.1.1.2 1.1.1.5
Igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere	PAF	GOI	Totes	30	auto	1.1.1.1 1.1.1.2
Llei balear d'igualtat	PAF	GOI	Totes	10	auto	1.1.1.1 1.1.1.2
Llenguatge igualitari en els texts i documents de l'administració 2.1	PAF	GOI	Totes	25	auto	1.1.1.1 1.1.1.2 1.2.1.1
Igualtat, gènere i drets humans. ODS- una anàlisi transversal en un món desigual	PAF	GOI	Totes	10	auto	1.1.1.1 1.1.1.2
Conciliació i corresponsabilitat	PAF	GOI	Totes		auto	1.1.1.1 1.1.1.2
Protocol per actuar contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i d'expressió de gènere	PAF	GOI	Totes		auto	1.1.1.1 1.1.1.2 4.1.1.1



Formació sectorial. El promotor d'aquesta àrea és el servei de Coordinació i Modernització:

Elaboració d'informes d'avaluació d'impacte de gènere de els disposicions de caràcter general	FS	JUR		15	semipresencial	1.1.1.1
Detecció de violències masclistes i de procediment d'actuació.	FS	RHU		16	semipresencial	1.1.1.1 4.1.1.1
Curs adreçat al personal amb funcions jurídiques responsable d'instruir els procediments disciplinaris derivats de denúncies per assetjament.	FS	JUR			semipresencial	1.1.1.1 4.1.1.3 4.1.1.1

Formació per a directius:

ACCIÓ FORMATIVA	Pla	Àrea	Illes	núm. crèdits	Modalitat	Eix pla igualtat
Detecció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual entre el personal CAIB	DIR	FD		12	semipresencial	1.1.1.1 2.3.1.1 4.1.1.1
Tècniques d'oratòria i persuasió per a dones directives	DIR	FD			presencial	1.1.1.1 2.3.1.1 2.3.1.3
Taller foment de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la coresponsabilitat	DIR	FD			presencial	1.1.1.1 2.3.1.1 3.2.1.3



Acció 1.1.1.2. Incrementar les places disponibles per a les proves de certificació de coneixements corresponents a la formació en matèria d'igualtat del Programa d'Autoaprenentatge.

Òrgan responsable: EBAP i Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Les dades referents a les proves de certificació de coneixements corresponents a la formació en matèria d'igualtat d'autoaprenentatge, per l'any 2024, any 2025 i el previst pel primer semestre de 2026 són les següents:

Any	Acció formativa	Hores anuals certificades*	Places *	Persones presentades *	Dones certificades	Homes certificats	Total certificats
2024	La Llei Balear d'Igualtat	930	176	169	65	28	93
2024	El llenguatge igualitari en els textos i documents de l'Administració 2.1	200	54	50	6	2	8
2024	Igualtat, gènere i drets humans (ODS -una anàlisi transversal en un món desigual)	340	52	50	20	14	34
2024	Igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere	2.760	214	199	65	27	92
2025	La Llei balear d'Igualtat	1.130	170	167	81	32	113
2025	El llenguatge igualitari en els textos i documents de l'Administració 2.1	200	50	50	5	3	8
2025	Igualtat, gènere i drets humans (ODS -una anàlisi transversal en un món desigual)	320	50	50	23	9	32
2025	Igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere	3.090	201	197	76	27	103
2026	La Llei balear d'Igualtat	Pendent recompte al mes de juny	80 (1r semestre)	Pendent recompte al mes de juny			
2026	Llenguatge igualitari en els textos i documents de l'Administració 2.1	Pendent recompte al mes de juny	50 (1r semestre)	Pendent recompte al mes de juny			
2026	Igualtat, gènere i drets humans (ODS -una anàlisi transversal en un món desigual)	Pendent recompte al mes de juny	50 (1r semestre)	Pendent recompte al mes de juny			



2026	Igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere	Pendent recompte al mes de juny	100 (1r semestre)	Pendent recompte al mes de juny
------	---	---------------------------------	-------------------	---------------------------------

* **Hores anuals certificades:** hores de la formació per certificats emesos. **Places:** places ofertes. **Persones presentades:** persones admeses menys les que finalment han renunciat a la formació.

1.1.1.3. Introduir formació en igualtat de gènere en el Programa de Formació i Perfeccionament per al Professorat de l'EBAP.		
Òrgan responsable: EBAP i Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Durant el segon semestre de 2025 es va començar la revisió i l'actualització del material didàctic de la formació al personal docent. A partir d'aquesta revisió s'ha incorporat al primer mòdul del programa, referent a competències docents, una unitat de 5 hores de durada sobre perspectiva de gènere.

Els objectius i continguts de la formació programada són els següents:

Objectius Específics:

- Coneixement de normativa rellevant en el marc normatiu Estatal i el propi de les Illes Balears per tal d'atendre la perspectiva de gènere.
- Comprensió dels conceptes bàsics de la Igualtat de gènere.
- Facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny i desenvolupament de les accions formatives; així com en el disseny de materials didàctics i formatius amb llenguatge i imatges inclusives.

Continguts:

1. Marc normatiu

- Normativa a l'estat espanyol.
- Normativa autonòmica.

2. Conceptes claus en perspectiva de gènere.

- Conceptes bàsics: sexe, gènere, igualtat de gènere, perspectiva de gènere, diversitat, discriminació directa i indirecta, estereotips de gènere, entre d'altres.
- Enfocament pedagògic amb perspectiva de gènere.



3. Recomanacions per atendre la perspectiva de gènere en l'acció formativa:
- Disseny de programes i materials inclusius.
 - Llenguatge inclusiu i comunicació no sexista.
 - Detecció de biaixos i estereotips en la impartició dels continguts formatius.

<i>Acció 1.1.1.4. Fer formació específica per a les persones responsables d'igualtat en horari laboral per augmentar la seva capacitat d'implicar-se en la realització del Pla.</i>		
Òrgan responsable: EBAP i Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

S'ha aprovat un curs de formació adreçat a les persones responsables d'Igualtat de les conselleries i organismes. La impartició d'aquesta formació s'ha previst pel període 2026-2027, emmarcada en el pla de formació general.

<i>Acció 1.1.1.5. Organitzar tallers sobre estereotips i rols de gènere.</i>		
Òrgan responsable: EBAP i Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Com a nova acció formativa, a l'any 2025 es va oferir el Taller d'estereotips i rols de gènere emmarcat dins el Pla de Formació General, classificat en l'àrea de Gestió de l'Organització i la Innovació (GOI), amb una durada de 4 hores. A partir de l'any 2026 aquesta formació s'oferirà en la modalitat d'autoformació.



Mesura 1.1.2. Reforçar el compromís públic de l'Administració de la CAIB amb la igualtat entre dones i homes

<i>Acció 1.1.2.1. Executar i avaluar les accions que preveu el Banc de bones pràctiques i publicar-ne els resultats.</i>		
Òrgan responsable: Comissió Tècnica de Seguiment		
Execució:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

<i>Acció 1.1.2.2. Revisar els plans d'acollida aprovats per comprovar si han inclòs un apartat amb informació sobre el Pla d'Igualtat i sobre el Protocol contra l'assetjament.</i>		
Òrgan responsable: Comissió Tècnica de Seguiment		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

En data 17 de març de 2025, el Servei de Coordinació i Modernització va enviar un [correu electrònic](#) a les persones responsables d'igualtat, en el que se'ls informava de l'existència d'aquesta acció i se'ls demanava informació de si la seva conselleria/organisme disposa d'un pla d'acollida. En cas afirmatiu, se sol·licitava una còpia. Les conselleries/organismes que n'enviaren una còpia varen ser: Conselleria d'Educació i Universitats, IBESTAT i IBDONA.

<i>Acció 1.1.2.3. En la documentació de les accions formatives que faci l'EBAP, adreçades a personal de serveis generals, s'ha de mantenir l'enllaç al microlloc web del Pla d'Igualtat i explicar-ne la finalitat.</i>		
Òrgan responsable: EBAP		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	



En les diferents accions formatives amb modalitat en línia, es comparteix la “Guia de l'alumnat” en la qual les persones participants inscrites, a més de poder consultar la informació rellevant sobre els objectius i desenvolupament del curs, troben l'accés al microlloc del Pla d'Igualtat del personal de Serveis Generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Igualment en els espais virtuals per compartir material de les accions formatives amb modalitat presencial, també s'hi inclou tant el Pla d'Igualtat com l'enllaç del microlloc.

<i>Acció 1.1.2.4. Informar les persones que són destinatàries del Pla de les funcions del personal responsable d'igualtat.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

El Servei de Coordinació i Modernització va enviar un [correu electrònic](#) el 17 de març de 2025 a les persones responsables d'igualtat per recordar-los quines són les seves funcions. També se'ls va remetre un correu per reenviar a tot el personal de la seva conselleria/organisme amb informació sobre aquestes funcions.

<i>Acció 1.1.2.5. Vetlar perquè totes les persones responsables d'igualtat tenguin el cartell identificatiu amb el logotip del Pla d'Igualtat penjat en un lloc visible.</i>		
Òrgan responsable: Comissió Tècnica de Seguiment i responsables d'igualtat		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

El Servei de Coordinació i modernització va enviar [un correu](#) electrònic el 13 de gener de 2025 en el que recordava l'existència d'aquests cartells i la importància



de tenir el cartell ubicat a un lloc visible. A més, s'informava que si algú havia extraviat el cartell o si en volia més, se li podia enviar.

<i>Acció 1.1.2.6. Fer, com a mínim, una reunió anual amb les persones responsables d'igualtat, per coordinar l'execució del Pla.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

En data 24 i 26 de juny de 2025, es varen fer dues sessions informatives amb les persones responsables d'igualtat. Aquesta sessió va incloure una presentació breu del IV Pla d'Igualtat, una explicació de les funcions de les persones responsables d'igualtat i un torn obert de paraula per resoldre dubtes. Entre les dues sessions, hi varen assistir un total de tretze persones.

<i>Acció 1.1.2.7. Convidar les persones responsables d'igualtat a les sessions de la Comissió Tècnica de Seguiment.</i>		
Òrgan responsable: Comissió Tècnica de Seguiment		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

A la reunió de treball del 31 de gener de 2025, es va decidir informar els responsables d'igualtat de totes les **reunions ordinàries** de la Comissió Tècnica de seguiment.

La forma de convidar-les i passar-lis informació serà mitjançant correu electrònic.



Acció 1.1.2.8. En cas que les unitats d'igualtat previstes en la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, es posin en marxa durant la vigència d'aquest Pla, establir vies de comunicació i de treball conjunt.

Òrgan responsable: Comissió Tècnica de Seguiment

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

A la data d'aprovació d'aquest informe intermedi no s'han posat en marxa les unitats d'igualtat.

Acció 1.1.2.9. Definir el contingut bàsic de l'informe de l'impacte de gènere que s'ha d'adjuntar a les ofertes d'ocupació pública, tal com estableix l'article 43.3 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

Òrgan responsable: Comissió Tècnica de Seguiment

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Mesura 1.1.3. Difondre el Pla d'Igualtat

Acció 1.1.3.1. Elaborar i aprovar un pla de difusió.

Òrgan responsable: Comissió Tècnica de Seguiment

Execució:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

L'esborrany del Pla de difusió es va presentar i es va debatre a la sessió de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla el dia 29 de maig de 2025. Els membres de la comissió varen fer aportacions i es va decidir que les estudiàrem i tornàrem a presentar el Pla a la Comissió, una vegada revisat, per a la seva aprovació.



En la sessió de dia 26 de març de 2026 es va presentar el Pla de Difusió amb les aportacions incorporades i es va aprovar.

<i>Acció 1.1.3.2. Divulgar el IV Pla d'Igualtat entre tot el personal de l'àmbit d'aplicació i també entre alts càrrecs i personal eventual.</i>		
Òrgan responsable: Comissió Tècnica de Seguiment		
Execució:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Aquesta acció està molt relacionada amb les accions 1.1.3.1., 1.1.3.3. i 1.1.3.4. Vegeu el que s'ha explicat a l'acció 1.1.3.1.

En el mes de maig de 2025, el Servei de Coordinació va encarregar la impressió de 300 cartells informatius sobre el IV Pla d'Igualtat, els quals s'han repartit entre les conselleries i organismes per arribar a tothom.

A més, amb l'objectiu que el Pla es conegui amb més profunditat, s'ha introduït un curs anomenat *IV Pla d'Igualtat* dins el Programa propi en matèria d'Igualtat que ha aprovat l'EBAP. Aquest curs, de 10 hores de durada, s'ha programat en la modalitat en línia dins el primer semestre de 2026 i es destina a totes les Illes.

Per altre costat, el Servei de Formació i Gestió de Personal de l'EBAP, amb la finalitat de donar a conèixer els seus plans, itineraris i accions de formació, durant el 2025 va realitzar diferent material audiovisual. Un dels vídeos realitzats versa sobre les accions formatives que desenvolupa l'EBAP en relació al Pla d'Igualtat. El vídeo està disponible a espaiEBAP i està previst el seu accés en les diferents accions formatives.

<i>Acció 1.1.3.3. Programar un calendari de notícies, per difondre mensualment, que facin referència a les accions del Pla i a esdeveniments relacionats amb la igualtat de gènere.</i>		
Òrgan responsable: Comissió Tècnica de Seguiment		
Execució:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	



Aquesta acció està molt relacionada amb les accions 1.1.3.1., i 1.1.3.2. i 1.1.3.4. Vegeu el que s'ha explicat a l'acció 1.1.3.1.

Fins a la data d'aprovació d'aquest informe, s'han publicat les notícies següents:

- 16/12/24: Notícia en el microlloc sobre l'aprovació del IV Pla per part de la Comissió d'Igualtat.
- 5/2/25: S'ha informat de la creació de la bústia comunicacionosexista@caib.es.
- 11/2/25: S'ha publicat en la Intranet i en el microlloc una notícia sobre el Dia Internacional de la Nina i la Ciència amb l'objectiu d'impulsar les vocacions d'ensenyament de ciències, tecnologia, enginyeries i matemàtiques.
- 22/2/25: S'ha publicat una notícia en la Intranet i en el microlloc sobre el Dia Europeu de la Igualtat Salarial.
- 1/3/25: S'ha publicat en la Intranet i en el microlloc una notícia sobre el Dia de la Zero Discriminació.
- 5/3/25: S'ha publicat en la Intranet i en el microlloc una notícia sobre el Dia Internacional de la Dona.
- 10/3/25: S'ha publicat en la Intranet i en el microlloc una notícia sobre el Dia Internacional de les Jutgesses.
- 22/4/25: S'ha publicat una notícia en la Intranet i en el microlloc referent al Dia Internacional de les Nines en les TIC.
- 1/5/25: S'ha publicat una notícia en la Intranet i en el microlloc sobre el Dia Internacional de les Persones Treballadores.
- 12/5/25: S'ha publicat una notícia en la Intranet i en el microlloc sobre el Dia Internacional de les Dones Matemàtiques.
- 28/5/25: S'ha publicat en la Intranet i en el microlloc una notícia sobre el Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones.
- 20/11/2025: S'ha publicat una notícia en la Intranet i en el microlloc sobre el 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les dones.



Acció 1.1.3.4. Dinamitzar el microlloc web d'igualtat mitjançant la introducció d'un enllaç a aquesta pàgina sempre que s'enviïn notícies o missatges relacionats amb el Pla d'Igualtat

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Aquesta acció està molt relacionada amb les accions 1.1.3.1., i 1.1.3.2. i 1.1.3.3. Vegeu el que s'ha explicat a l'acció 1.1.3.1.

Sempre que es fa una difusió, es posa l'enllaç al microlloc del Pla d'Igualtat.

Acció 1.1.3.5. Difondre a tot el personal un material didàctic sobre els estereotips i rols de gènere.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

A més d'enviar aquest material a tot el personal, s'ha contemplat una formació dins el Programa formatiu d'Igualtat de gènere que ha aprovat l'EBAP, en la modalitat d'autoformació per arribar a més persones.

En l'any 2025, com s'ha comentat a l'acció 1.1.1.5 d'aquest document, s'ha duit a terme un Taller sobre estereotips i rols de gènere, de 4 hores de durada en modalitat presencial dins l'àrea formativa GOI, amb un total de 20 places ofertes.



Acció 1.1.3.6. Convidar el personal a apuntar-se a la llista de distribució creada en el microlloc web per rebre informació sobre el Pla d'Igualtat.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Durant la vigència del III Pla, es va crear aquesta llista de distribució. En el moment de finalitzar la vigència d'aquest (desembre de 2024), hi havia **170** persones inscrites a la llista de distribució. Des de l'entrada en vigor del IV pla, se n'hi han inscrit **10** persones més.

Objectiu 1.2. Potenciar l'ús d'imatges i de llenguatge no sexistes.

Mesura 1.2.1. Fer accions formatives i de difusió de llenguatge no sexista.

Acció 1.2.1.1. Convocar proves de certificació de coneixements corresponents al material didàctic de llenguatge igualitari en els documents de l'Administració.

Òrgan responsable: EBAP

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Les places ofertes per les proves PCC durant el primer i segon semestre del primer període de vigència del IV Pla, sobre el material didàctic "El llenguatge administratiu igualitari en els texts i documents de l'Administració 2.1" han estat les següents:

	Primer semestre	Segon semestre	Total places ofertes
Any 2024	26	28	54
Any 2025	25	25	50
Any 2026 (primer semestre)	50	pendent	pendent



<i>Acció 1.2.1.2. Fer accions de difusió de la Guia per a una comunicació no sexista, inclosos els càrrecs de confiança i els caps de gabinet i de premsa.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Dia 16 d'abril de 2025, el Director General de Funció Pública va enviar un correu electrònic als membres dels gabinets de premsa, al personal assessor i a les persones titulars de les secretaries generals. En aquest correu, els informava de l'aprovació del IV Pla i els feia arribar la Guia per a una comunicació no sexista i altres materials (mitjançant l'enllaç: https://intranet.caib.es/sites/igualtat/ca/material_per_a_una_comunicacio_llenguatge_i_imatge_no_sexista/)

A més, els sol·licitava col·laboració per aconseguir materialitzar l'objectiu de potenciar l'ús d'imatges i de llenguatge no sexistes.

Igualment, des del Servei de Formació i Gestió de Personal de l'EBAP en l'actualització del material didàctic de la formació al personal docent, a la unitat que fa referència a la perspectiva de gènere, es dona com a lectura obligatòria la guia esmentada.

Mesura 1.2.2. Vetlar per un ús d'imatge i del llenguatge igualitari.

<i>Acció 1.2.2.1. Adaptar els materials didàctics dels cursos de l'EBAP al que estableix la Guia per a un llenguatge i imatge no sexistes, quan es duguin a terme les revisions lingüístiques del material didàctic.</i>		
Òrgan responsable: EBAP		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	



La Prefectura III de l'EBAP, en la seva tasca d'assessorament lingüístic, revisa que en els materials didàctics que es fan servir en les accions formatives que organitzen els diferents serveis de l'EBAP s'hi apliquin les orientacions que conté la Guia per a un llenguatge i imatge no sexista.

D'aquesta manera, s'ha aconseguit que, durant els anys 2024 i 2025, el 100 % dels materials didàctics revisats lingüísticament estiguin adaptats a les orientacions que sobre llenguatge igualitari detalla la Guia.

Així mateix, en el plec de prescripcions tècniques incloses en el contracte del servei de correcció i traducció de documentació jurídica i materials didàctics de què disposa l'EBAP, s'hi especifica com a requisit tècnic de les correccions i les revisions (de compliment obligat per l'empresa adjudicatària) haver d'aplicar els criteris del model de llengua i els principis generals del llenguatge administratiu, la qual cosa vol dir a la pràctica que els texts i els documents que siguin objecte de revisió i traducció externes hagin de tenir en compte les orientacions sobre l'ús d'un llenguatge neutre i igualitari.

<i>Acció 1.2.2.2. Fer recomanacions per fomentar la utilització del llenguatge no sexista cada vegada que es fa una denúncia per un llenguatge sexista.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

El 15 de gener de 2025 es va posar en marxa l'adreça de correu comunicacionosexista@caib.es. Des d'aquesta data, els correus electrònics rebuts a la bústia han estat:

- 21 de febrer de 2025. En referència al llenguatge en les publicacions al BOIB que fa el FOGAIBA.
- 11 de novembre de 2025. En referència a la manca de llenguatge inclusiu en l'avantprojecte de Llei Agrària de les Illes Balears.



Acció 1.2.2.3. Fer el seguiment de les dades sobre la percepció de l'alumnat quant a l'actuació del personal docent envers la utilització del llenguatge no sexista.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

En relació a l'anàlisi de respostes als qüestionaris de valoració de les accions formatives, en escala 1-5, s'extreu per any la següent puntuació:

	Puntuació/valor Mig	Puntuació >3	Puntuació >4
Any 2024	4.67	100%	98.8%
Any 2025	4.72	100%	98.26%

Acció 1.2.2.4. Crear una bústia per rebre queixes sobre la utilització d'imatges i llenguatge sexistes en la comunicació institucional.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

El 15 de gener de 2025 es va posar en marxa l'adreça de correu comunicacionosexista@caib.es. Per veure quins han estat els correus electrònics que s'hi han rebut, vegeu l'acció 1.2.2.2.



EIX 2: ACCÉS, PROMOCIÓ, RETRIBUCIÓ I EMPODERAMENT DE LES DONES

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

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

<i>Acció 2.1.1.1. Elaborar un estudi per conèixer quins factors influeixen en el fet que les dones obtenguin menys èxits que els homes en els processos selectius i fer les recomanacions adients per contrarestar-los.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

<i>Acció 2.1.1.2. Revisar els procediments de promoció interna per eliminar qualsevol criteri o requisit que pugui tenir, directament o indirecta, conseqüències discriminatòries per a les dones.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

<i>Acció 2.1.1.3. Fer un estudi sobre els factors que dificulten la igualtat entre dones i homes en l'accés a llocs de treball de nivell superior a través d'un concurs de trasllats (Banc de bones pràctiques).</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

S'han analitzat les dades del darrer procediment procediment per proveir llocs de treball de personal funcionari de carrera de l'Administració de la Comunitat



Autònoma de les Illes Balears, convocat per la Resolució de 3 de setembre de 2024 (BOIB núm. 116, de 4 de setembre)

El nombre total de persones que varen obtenir un lloc de treball i que s'ha analitzat és de 370 persones, de les quals 115 són homes i 255 dones, el que suposa un percentatge del 31 % i 69 % respectivament. Aquest percentatge és el mateix que el calculat sobre tota la plantilla.

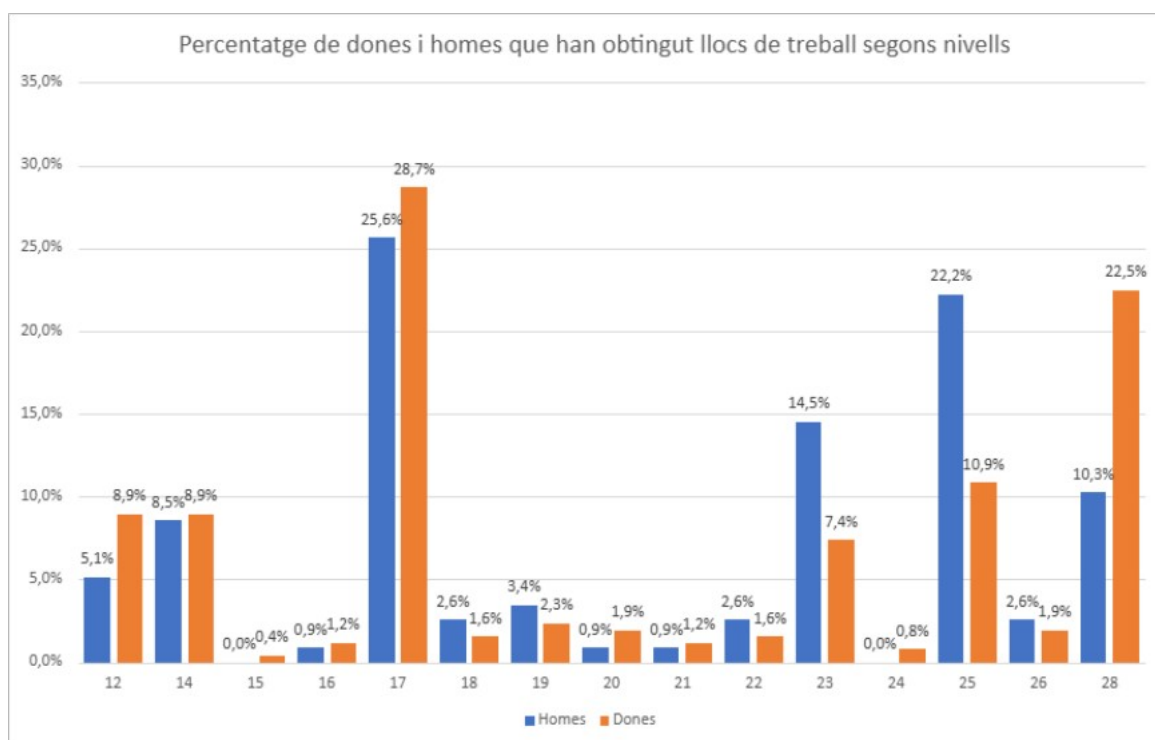
Les dades concretes que s'han analitzat ha estat la comparació del nivell del lloc que ocupaven en el moment de concurs amb el nivell del lloc obtingut en propietat. En la taula següent podem comprovar que els homes obtenen més llocs en propietat de nivells més alts que les dones, amb una diferència de 7,6 punts percentuals i les dones superen en percentatge als homes que han obtingut un lloc de treball de 1 a 4 nivells superiors al que ocupaven. S'ha de tenir en compte que el lloc que ocupaven no té perquè ser en propietat.

	Homes	Dones	Diferència percentual
Obtenen lloc amb menys nivell	11,3%	8,2%	3,1
Obtenen mateix nivell	24,3%	28,2%	-3,9
Pugen fins a 4 nivells	47,0%	53,7%	-6,7
Pugen més de 4 nivells	17,4%	9,8%	7,6

Aquestes dades indiquen que els homes assoleixen més ràpidament nivells més alts en l'escala funcional. El percentatge d'homes que assoleixen un lloc de treball superior en 4 nivells al lloc ocupat és quasi el doble que de dones. Una possible hipòtesi és que els homes disposen de més temps per realitzar formació i per acumular puntuació en relació a altres mèrits valorats en les bases del concurs.

Si analitzam els percentatges de dones i homes que han aconseguit un lloc per concurs de cada nivell veim que en els nivells més baixos hi ha més dones que homes, a excepció del nivell 28 que té més percentatge de dones que han guanyat un lloc d'aquest nivell.

Pel que fa als nivells 23 i 25 el percentatge d'homes duplica al de les dones.



Una vegada analitzats els resultats cal revisar las bases del concurs per saber si hi ha algun criteri de valoració que pugui estar penalitzant les dones, sobre tot les dones amb fills petits a càrrec que disposen de poc temps per realitzar activitats que puntuen en el concurs.

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

Acció 2.1.2.1. Dissenyar accions formatives adreçades a les dones més vulnerables a l'exclusió digital perquè adquireixin les habilitats digitals bàsiques i puguin utilitzar les eines corporatives.

Òrgan responsable: EBAP

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

Aquesta formació s'ha dissenyat i s'ha inclòs en el programa formatiu d'Igualtat de gènere que s'ha confeccionat amb l'EBAP i s'emmarca dins la formació general en l'àrea TIC. S'ha programat pel primer semestre de 2026.



<i>Acció 2.1.2.2. Dur a terme actuacions i accions positives per corregir les dificultats detectades en l'acció 2.1.1.3.</i>		
Òrgan responsable: EBAP i Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

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

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

<i>Acció 2.2.1.1. Fer anualment un informe sobre els serveis extraordinaris i les hores extraordinàries percebudes, aplicant la perspectiva de gènere.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Aquest informe s'ha realitzat des de l'any 2021. El darrer que s'ha dut a terme ha estat el de 2024. Aprofitam els arxius de retribucions que generam i enviam a IBESTAT per calcular la bretxa salarial per fer aquest estudi.

<i>Acció 2.2.1.2. Cada vegada que es publiqui un nou informe de bretxa salarial, fer un informe analitzant la seva evolució des de l'any 2019.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	



En el moment de redactar aquest informe, l'IBESTAT ja ha publicat les dades de la bretxa corresponents a 2024. En el mes de juny de 2026 els hem d'enviar els fitxers amb la informació de les retribucions de 2025.

Per altra banda, en 2025 es va publicar l'operació de la bretxa salarial en *edatos*. S'han rebut 2.434 visites i 406 descàrregues de dades, per la qual cosa la difusió d'aquesta operació ha estat molt bona fins el moment.

Acció 2.2.1.3. Actualitzar anualment el registre retributiu del personal laboral.		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

En la sessió de data 26 de març de 2026, la Comissió Tècnica de Seguiment va aprovar l'informe del registre retributiu del personal laboral corresponent a l'any 2024.

L'anàlisi del registre retributiu del personal laboral de la CAIB evidencia que les diferències salarials existents entre dones i homes tenen un origen principalment estructural i no responen a discriminació salarial directa. Les principals conclusions són:

Les diferències superiors al 25 % en imports efectius minven considerablement o desapareixen gairebé completament quan s'equiparen les jornades anuals i es neutralitzen els efectes de la parcialitat i la temporalitat.

- Es constata una forta segregació horitzontal i vertical: les dones es concentren en llocs feminitzats i de menor valoració, i tenen menor presència en les categories de titulació superior.
- La incidència de contractes temporals i jornades parcials és molt superior entre les dones, la qual cosa condiona la seva retribució anual global.
- Els complements salarials contribueixen a ampliar la bretxa, ja que els homes en perceben quanties més altes.
- Les dades del registre són coherents amb els valors de la bretxa salarial no ajustada publicada en IBESTAT de 2024, que s'ha establert en 11,47 i la bretxa només dels complements en 14,57.

•
Conclusió general: cal desplegar mesures específiques per reduir la temporalitat i parcialitat femenina, garantir un accés equilibrat a categories i complements, i



fomentar la corresponsabilitat en les càrregues familiars, amb l'objectiu de reduir la bretxa retributiva i avançar cap a una igualtat efectiva.

<i>Acció 2.2.1.4. Analitzar la bretxa salarial del personal laboral i funcionari i la seva evolució.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

En el moment de redactar aquest informe s'ha publicat en la web d'IBESTAT el valor de la bretxa salarial corresponent a l'any 2024.

Si examinem l'evolució des de l'any 2019, es veu clarament un descens progressiu i mantingut any rere any, passant d'un valor de 13,26 en 2019 a 11,47 en 2024. Així doncs, s'ha produït un descens de 2,21 punts en 5 anys d'evolució.

<i>Acció 2.2.1.5. Analitzar l'evolució anual de la bretxa de les retribucions complementàries del personal laboral i funcionari.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Com podem observar en el quadre següent, la bretxa dels complements supera en 3,10 punts a la bretxa general, que inclou sou base + complements. Per altra banda, es manté estable la diferència entre la bretxa salarial general i la dels complements des de l'any 2019 fins a l'actualitat.

	Brecha salarial no ajustada	Brecha salarial no ajustada sobre complementos salariales
2024	11,47	14,57
2023	12,31	15,64
2022	12,66	15,74
2021	12,79	16,16
2020	12,98	16,51
2019	13,26	16,89



Mesura 2.2.2. Fer accions de difusió sobre els estudis realitzats en matèria retributiva.

<i>Acció 2.2.2.1 Elaborar i difondre un document amb les conclusions dels estudis i els anàlisis realitzats en matèria retributiva.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Els estudis que s'han de considerar són el de la bretxa salarial, el registre retributiu i el de les hores extres. Aquest estudi cal fer-lo a la finalització del IV Pla per poder analitzar l'evolució des de una perspectiva temporal més ample.

<i>Acció 2.2.2.2. Publicar l'informe de la bretxa salarial anualment en el microlloc web del Pla d'Igualtat i en el Portal de Transparència i l'informe de la seva evolució des de l'any 2019.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

A través del Portal de Transparència de la CAIB es pot accedir a les dades de la bretxa publicades a l'IBESTAT a través d'aquesta ruta: *Administració > Personal > Estadístiques Personal de l'Administració de la CAIB > Dades sobre la BRETXA SALARIAL en relació al Personal de Serveis generals CAIB*

També es pot accedir a través d'aquest enllaç:

https://www.caib.es/sites/transparencia/ca/estadasticas_personal_de_la_administracion_de_la_caib/



Objectiu 2.3. Afavorir l'apoderament de les dones

Mesura 2.3.1. Potenciar programes de desenvolupament professional i de lideratge per a dones.

<i>Acció 2.3.1.1. Incloure la perspectiva de gènere dins el programa de formació de personal directiu.</i>		
Òrgan responsable: EBAP		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

A l'any 2025 s'ha inclòs la perspectiva de gènere adreçada a personal directiu mitjançant diferents programes de formació:

1. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere. Contemplat en el Pla de formació de personal directiu.
2. Lideratge femení: barreres i estratègies de direcció. Contemplat en el Pla de formació General. Destinataris preferentment personal que ocupi llocs de direcció i/o amb responsabilitat de personal.
3. Transversalitat de gènere en les polítiques actives d'ocupació. Contemplat en el Pla de formació Sectorial, àmbit formatiu relacionat amb Treball. Destinataris: caps de Departaments, caps de Servei, caps de Secció i personal Tècnic dels serveis centrals del SOIB.

Per al 2026, es planteja atendre dins el Pla de formació de Personal Directiu, un Taller de foment de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la corresponsabilitat i també formació en tècniques d'oratòria i persuasió per a dones directives.



Acció 2.3.1.2. Continuar mantenint la reserva de quota de participació per a les dones als cursos d'habilitats directives i fer un estudi de l'evolució de la seva participació.

Òrgan responsable: EBAP i Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Tal i com s'exposa a l'Acord del Consell de Direcció de l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP) de 8 de gener de 2026 pel qual s'aprova la convocatòria de les activitats formatives per al personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per al primer semestre de l'any 2026, a l'apartat 6.6 es reserva el 50 % de les places de les activitats formatives del Programa de Formació i Acreditació de Personal Directiu a les sol·licitants dones.

Quan a la participació, als anys 2024 i 2025, el percentatge de dones que han participat en la formació d'habilitats directives ha estat la següent:

Any 2024: 66.42%

Any 2025: 65.80%

Acció 2.3.1.3. Programar actuacions adreçades a dones per apoderar-les pel que fa a la seva intervenció coma ponents en jornades, congressos i altres fòrums.

Òrgan responsable: EBAP i Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

S'ha aprovat dins el programa de directius l'actuació: *Tècniques d'oratòria i persuasió per a dones directives* i ja s'ha programat una primera edició d'aquest curs a Mallorca pel primer semestre de 2026.

Durant l'any 2025 s'ha fet un formació de parlar en públic dins l'àrea de comunicació i habilitats personals (CIHP), destinat preferentment a dones,



modalitat presencial a l'illa de Mallorca i amb una durada de 12 hores. Aquesta formació està contemplada mantenir-la durant el 2026.

Mesura 2.3.2. Impulsar la presència i participació de les dones en els òrgans de debat, proposta i decisió i en els llocs de treball de caràcter directiu.

<i>Acció 2.3.2.1. Revisar i actualitzar l'estudi sobre la presència equilibrada de les dones en els òrgans col·legiats.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Al full de càlcul anomenat «01. Accions IV Pla...» hi tenim aquesta observació: Enviar mail el mes de juny als responsables de igualtat reiterant la petició de dades. Només demanar òrgans actius.

<i>Acció 2.3.2.2. Fer recomanacions per aconseguir una presència equilibrada d'ambdós sexes en la composició dels òrgans col·legiats.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

El dia 22 d'octubre de 2024, encara vigent el III Pla, es va enviar un correu electrònic a les persones responsables d'igualtat, en el qual se'ls facilitava la informació sobre el compliment de paritat en els òrgans col·legiats de l'Administració de la CAIB i se'ls va sol·licitar que enviassin aquest correu a la persona o persones corresponents de la seva conselleria o organisme autònom perquè prenguessin les mesures adients per complir amb el que estableix l'article 4.3 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.



<i>Acció 2.3.2.3. Fomentar la participació igualitària d'homes i dones en els òrgans de representació del personal, mitjançant l'enviament d'escrits de recomanació.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		X

En data 7 d'abril de 2025, es va enviar un correu electrònic a les organitzacions sindicals per recordar-los la importància del compliment de la paritat en els òrgans col·legiats de l'administració pública.

<i>Acció 2.3.2.4. Fer un seguiment de l'aplicació de l'article 43 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.</i>		
Òrgan responsable: EBAP i Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Article 43

Ocupació en el sector públic

1. Per accedir a l'ocupació pública, les administracions públiques de les Illes Balears han d'incloure matèries relatives a la normativa sobre igualtat i violència de gènere en els temaris per a les proves selectives.

2. A fi que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'integri en el desenvolupament de l'activitat pública, les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir la formació del personal en aquesta matèria.

3. A les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques de les Illes Balears, s'hi ha d'adjuntar una avaluació de l'impacte de gènere.

4. Sens perjudici d'altres mesures que es considerin oportunes, les normes que regulen els processos selectius d'accés, provisió i promoció en l'ocupació pública han d'incloure:

a) Una clàusula per la qual, en cas que hi hagi igualtat de capacitació, es doni prioritat a les dones en els cossos, les escales, els

nivells i les categories de l'Administració en què la seva representació sigui inferior al 40 %, excepte si es donen en l'altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per



raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés a l'ocupació.

b) Una clàusula per la qual es garanteixi en els tribunals de selecció una representació equilibrada de dones i homes amb capacitació, competència i preparació adequades.

Així mateix, s'ha de determinar, si escau, la necessitat d'incloure clàusules d'acció positiva per a l'accés de dones a llocs, categories o grups professionals en els quals es trobin subrepresentades.

Els òrgans competents en matèria de funció pública de les diferents administracions han de disposar d'estadístiques adequades i actualitzades que possibilitin aplicar el que disposa la lletra a).

<i>Acció 2.3.2.5. Elaborar un estudi per identificar els llocs de treball feminitzats i masculinitzats.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	



EIX 3: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

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

Mesura 3.1.1. Fer actuacions de foment de la conciliació i de la formació en línia i en horari laboral.

<i>Acció 3.1.1.1. Fer una guia interactiva publicada a la intranet sobre les mesures de conciliació existents, en què es diferenciïn els permisos retribuïts i no retribuïts.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Ens queda saber com donar format web al material elaborat.

<i>Acció 3.1.1.2. Crear un catàleg sobre preguntes freqüents sobre els drets, els permisos i les mesures de flexibilització de jornada existents, a fi de fomentar-ne el coneixement i afavorir-ne l'ús.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Dia 14 de febrer de 2025, el Servei de Coordinació i Modernització va enviar un correu electrònic a les persones responsables d'igualtat per sol·licitar-los l'enviament d'aquelles consultes, preguntes i dubtes que són reiterats, o aquells aspectes que són més difícils d'entendre, en referència a les sol·licituds sobre permisos de conciliació.

Fruit d'aquesta consulta, s'ha creat una bateria de preguntes. Manca validar-la i publicar-la.



Acció 3.1.1.3. Proposar noves mesures de flexibilitat horària que permetin al personal disminuir, per motius relacionats amb la conciliació, la seva jornada setmanal de treball.

Òrgan responsable: Comissió Tècnica de Seguiment

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Acció 3.1.1.4. Augmentar el nombre d'accions formatives en horari laboral amb un horari d'impartició compatible amb el de flexibilitat addicional per conciliació.

Òrgan responsable: EBAP

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Seguint els criteris establerts segons la flexibilitat horària addicional per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es poden autoritzar una hora o dues hores de flexibilitat depenent de diferents supòsits, afectant en l'horari a l'inici de la jornada, al final o ambdós.

Atenent aquesta flexibilitat, les accions formatives presencials que s'han ofert durant el 2025 en horari laboral entre les 10h i les 13h, son les següents:

-> Taller de primers auxilis. Pla de formació general. A les illes de Menorca, Eivissa i Formentera.

-> Prevenció de riscos laborals (nivell bàsic). Pla de formació general. A l'illa d'Eivissa.

-> Eines per crear pàgines web corporatives: microsites. Pla de formació general. Amb sessió de videoconferència amb hora d'inici a les 10h. A les illes d'Eivissa, Formentera, Mallorca i Menorca.

-> Eines de gestió de continguts a la seu del govern: ROLSAC. Pla de formació general. Amb sessió de zoom voluntari amb hora d'inici a les 10h. A les illes d'Eivissa, Formentera, Mallorca i Menorca.

-> KSN Partner. Pla de formació sectorial. Amb sessió via zoom. A l'illa de Mallorca.

-> NX Avançat. Pla de formació sectorial. Amb sessió zoom. A l'illa de Mallorca.

-> Taller de llenguatge planer en l'àmbit jurídic. Pla de formació sectorial. Sessió de videoformació. A l'illa de Mallorca.



A l'any 2024, en horari de 10h a 12h, s'han ofert els cursos següents:

- > Taller de primers auxilis. Pla de formació general. A les illes de Menorca i Eivissa.
- > Eines de gestió de continguts a la seu del govern: ROLSAC. Pla de formació general. Amb sessió de zoom voluntari amb hora d'inici a les 10h. A les illes d'Eivissa, Formentera, Mallorca i Menorca.
- > Eines per crear pàgines web corporatives: microsites. Pla de formació general. Amb sessió de videoconferència amb hora d'inici a les 10h. A les illes d'Eivissa, Formentera, Mallorca i Menorca.

<i>Acció 3.1.1.5. Fomentar la programació de formació en les modalitats no presencials.</i>		
Òrgan responsable: EBAP		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

En relació als anys 2024 i 2025 les modalitats de formació no presencials (en línia, videoconferència, videoformació, en línia i videoconferència, semipresencial, presencial i videoconferència, autoaprenentatge) de tots els cursos executats de l'EBAP superen a la formació exclusivament en format presencial, amb el percentatge següent:

	% de cursos presencials	% de cursos no presencials
2024	24,4 %	75,69 %
2025	27,42 %	72,53 %

En relació a les dades desglossades per número de certificats emesos segon sexe i tipus de pla de formació de l'any 2024:

2024	Formació no presencial				
		Formació general	Formació sectorial	Formació per a personal directiu	Programa d'autoformació
	Homes amb certificat	1.061	341	33	585
	Dones amb certificat	2.524	1.008	63	1.073
	Total	3.585	1.349	96	1.658



	Formació presencial				
	Homes amb certificat	141	327	59	X
	Dones amb certificat	297	706	119	X
	Total	438	1.033	178	X

En relació a les dades per número de certificats emesos segon sexe i tipus de pla de formació de l'any 2025:

2025	Formació no presencial				
		Formació general	Formació sectorial	Formació per a personal directiu	Programa d'autoformació
	Homes amb certificat	1.079	313	31	453
	Dones amb certificat	2.665	670	51	948
	Total	3.744	983	82	1.401
	Formació presencial				
	Homes amb certificat	131	418	35	X
	Dones amb certificat	322	928	76	X
	Total	453	1.346	111	x

El primer semestre de 2026, la programació d'ofertes de cursos en modalitats de formació no presencial, esmentades al primer paràgraf d'aquest apartat, supera als programats exclusivament en format presencial. Percentatge del 68 % en la modalitat no presencial front al 32 % dels cursos presencials.



Acció 3.1.1.6. Dur a terme una campanya adreçada al personal amb funcions directives sobre l'organització del treball del personal que gaudeix de jornada especial per motius de conciliació i fomentar la gestió per objectius i l'autonomia personal.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Acció 3.1.1.7. Fer una campanya per donar a conèixer les mesures existents per facilitar la conciliació de la vida familiar, personal i professional del personal.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Objectiu 3.2. Promoure la corresponsabilitat familiar

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

Acció 3.2.1.1. Difondre la Guia pràctica de corresponsabilitat i el material audiovisual complementari elaborat en el marc del III Pla d'Igualtat.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

El servei de Coordinació i Modernització va realitzar una difusió del material amb motiu de la celebració del *Dia internacional de la dona i la nina a la ciència* el dia 11 de febrer de 2025.



El Servei de Formació i Gestió de Personal de l'EBAP, en l'actualització del material didàctic de la formació al personal docent, esmena i aporta enllaç per a la visualització del material audiovisual "4 mesures per millorar la conciliació" dels Serveis generals de l'Administració de la CAIB a l'any 2024, que corresponen als resultats de l'enquesta per a l'elaboració del III Pla d'Igualtat. Enllaç on es troba la Guia pràctica de corresponsabilitat familiar.

<i>Acció 3.2.1.2. Dur a terme accions per informar i sensibilitzar els homes sobre la necessitat de repartir de forma equilibrada les tasques de la llar i la cura de persones dependents per fomentar més la seva participació de la paternitat i criança.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

<i>Acció 3.2.1.3. Incloure en el programa formatiu de directius de l'EBAP un tema o apartat sobre gestió de la conciliació i la corresponsabilitat. (Banc bones pràctiques).</i>		
Òrgan responsable: EBAP		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

S'ha inclòs dins el programa formatiu de directius de l'EBAP la programació d'un taller per fomentar de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la corresponsabilitat.



<i>Acció 3.2.1.4. Programar tallers per conèixer com implantar un sistema de corresponsabilitat familiar.</i>		
Òrgan responsable: EBAP i Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Dins el programa de formació d'Igualtat de gènere s'ha inclòs una acció amb la modalitat d'autoformació anomenada Conciliació i corresponsabilitat. Una vegada s'hagi fet el material, es convocaran proves d'avaluació per certificar aquests coneixements. El programa ha d'incloure una part pràctica amb eines per implantar el sistema dins l'àmbit familiar.



EIX 4: SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ

Objectiu 4.1. Prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere

Mesura 4.1.1. Dur a terme accions de formació i campanyes informatives per a la prevenció de l'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere i altres formes de violència masclista.

<i>Acció 4.1.1.1. Dur a terme accions de formació sobre assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere.</i>		
Òrgan responsable: EBAP, Servei de Coordinació i Modernització i Servei de Prevenció de Riscs Laborals		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

A l'any 2024 s'ha duit a terme l'acció formativa:

-> del programa formatiu per a personal directiu: "Detecció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual entre el personal de la CAIB", de 18 hores de durada, en modalitat semipresencial.

Durant l'any 2025 s'han executat diferents accions formatives:

-> del programa formatiu per personal directiu: "Detecció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual entre el personal de la CAIB", de 18 hores de durada, en modalitat semipresencial.

-> al Pla de formació general: "Taller sobre assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere", de 12 hores de durada, en modalitat semipresencial.

Per l'any 2026, dins el programa de formació d'Igualtat de gènere s'ha programat la formació següent en aquesta matèria:



Denominació	Programa EBAP	Destinataris
Protocol per actuar contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i d'expressió de gènere.	Autoformació	Tothom
Detecció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.	Directius	Personal directiu
Curs adreçat al personal amb funcions jurídiques responsable d'instruir els procediments disciplinaris derivats de denúncies per assetjament.	Sectorial	Personal dels serveis jurídics
Reciclatge d'assessoria confidencial del protocol per a la prevenció i l'actuació en el supòsit d'assetjament sexual	General	Personal amb acreditació del curs d'Assessoria confidencial

Acció 4.1.1.2. Dur a terme campanyes informatives sobre assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere i altres formes de violència masclista en l'ambient laboral.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització, IBDONA i Servei de Prevenció de Riscs Laborals

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

El dia 25 de novembre de 2025 vàrem publicar en la Intranet i en el microlloc del pla d'igualtat i també vàrem enviar per correu electrònic una notícia per explicar l'origen i el significat d'aquest dia i aprofitarem per fer difusió dels protocols



contra l'assetjament i de mobilitat administrativa per violència de gènere. A continuació part del text de la notícia:

El IV Pla d'Igualtat inclou dins l'eix Eix 4. Situacions d'especial protecció l'objectiu de Donar suport a les víctimes de violència masclista i sexual i fer accions de prevenció. Entre les mesures de suport que s'han elaborat en el marc del Pla d'Igualtat es troba el Protocol de mobilitat per motiu de violència masclista entre el personal.

Aquest Protocol forma part de les mesures de lluita contra la violència de gènere i el seu objectiu és garantir, amb la major agilitat i confidencialitat, la continuïtat de les empleades públiques víctimes d'aquesta violència en el desenvolupament del seu lloc de treball públic, com també mantenir les retribucions que perceben quan es varen veure obligades a canviar de lloc de treball.

<i>Acció 4.1.1.3. Programar formació sectorial adreçada a les persones amb funcions jurídiques que han d'instruir els procediments disciplinaris derivats de les denúncies per assetjament presentades.</i>		
Òrgan responsable: EBAP i Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Aquesta acció s'ha de programar per impartir en el segon semestre de 2026, malgrat això, ja s'ha contemplat en el programa formatiu d'Igualtat de gènere.

<i>Acció 4.1.1.4. Organitzar una jornada formativa adreçada a caps de departament i de servei per a la detecció i l'actuació en casos d'assetjament entre el seu personal.</i>		
Òrgan responsable: EBAP i Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Aquesta formació, inclosa dins el programa formatiu d'Igualtat de gènere s'ha programat per dur a terme dins el primer semestre de 2026, si bé, ja s'ha realitzat en programacions anteriors.



Des de l'any 2022 es fa l'oferta del curs de detecció en casos d'assetjament al Pla de formació per a personal directiu. Anualment s'ha mantingut aquesta oferta formativa.

A l'any 2024 es varen dur a terme 2 edicions a Mallorca del curs, de 12 hores de durada, amb un total de 34 places ofertes.

Al 2025 a més de fer l'oferta del curs del pla de formació de personal directiu, es va fer una edició d'un taller sobre assetjament, dins el pla de formació general, de 12 hores de durada, a l'illa de Mallorca amb un total de 18 places ofertes.

<i>Acció 4.1.1.5. Oferir formació d'actualització adreçada a les persones que han fet el curs d'assessoria confidencial.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Aquesta acció s'ha inclòs dins el programa formatiu d'Igualtat de gènere, dins l'àrea GOI de Formació General, però encara no s'ha programada.

<i>Acció 4.1.1.6. Crear un apartat de preguntes freqüents en matèria d'assetjament en el microlloc web del Pla d'Igualtat.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

S'ha fet un primer esborrany del catàleg. Aquesta acció es finalitzarà amb la col·laboració d'IBdona.

Objectiu 4.2. Disposar d'un procediment per a la mobilitat per violència masclista àgil i eficaç

Mesura 4.2.1. Revisió, millora i difusió del Protocol de mobilitat en els casos de violència de gènere.



<i>Acció 4.2.1.1. Revisar i actualitzar el Protocol per adaptar-lo als canvis legislatius.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Hi ha un nou Acord de la Conferència Sectorial d'Igualtat, de 17 de novembre de 2025, relatiu a l'acreditació de les situacions de violències sexuals (BOE núm. 304, de 19/11/2025).

<i>Acció 4.2.1.2. Difondre el Protocol de mobilitat per motiu de violència masclista entre el personal.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

S'ha difós el protocol de mobilitat per motiu de violència masclista aprofitant la publicació en la Intranet i en el microlloc del Pla d'Igualtat d'una notícia per commemorar el Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra les Dones, el 25 de novembre de 2025.

Objectiu 4.3. Avançar en la lluita contra la violència masclista i la violència sexual.

Mesura 4.3.1. Donar suport a les víctimes de violència masclista i sexual i fer accions de prevenció.

<i>Acció 4.3.1.1. Programar formació sectorial en sensibilització i detecció de violències masclistes adreçada al personal dels departaments de recursos humans.</i>		
Òrgan responsable: EBAP i Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	



Aquesta acció s'ha inclòs dins el programa formatiu d'Igualtat de gènere, dins l'àmbit funcional horitzontal d'Organització i gestió dels recursos humans RHU). Té 16 hores de durada i està adreçat preferentment a personal que gestiona els recursos humans de les conselleries i organismes.

<i>Acció 4.3.1.2. Difondre informació sobre els tallers d'autodefensa que s'organitzin a les Illes Balears, adreçats a dones.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització i IBDONA		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Ibdona organitza tallers d'autodefensa als diferents pobles adreçats a la població general. En aquests moments estam ultimant les localitats i les dates. Tan aviat com ho tinguem tancat, vos farem arribar tota la informació perquè la pugueu difondre entre el personal. La previsió és poder tenir la informació aquest mes de març.

<i>Acció 4.3.1.3. Divulgar entre la plantilla els recursos d'atenció en matèria de violència masclista existents a l'Administració.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització i IBDONA		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

El dia 25 de novembre de 2025 amb motiu de la celebració del Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra les Dones, vàrem publicar una notícia en la intranet per explicar l'origen d'aquest dia, conscienciar de la importància de lluitar contra aquesta violència i també aprofitàvem per donar a conèixer del Protocol de mobilitat per motiu de violència masclista aplicable al personal de serveis generals.

IBdona està a punt de publicar una aplicació web adreçada a la població general, on es podran consultar tots els serveis i recursos d'atenció a la violència masclista, les adreces, la manera d'accedir-hi i la informació detallada sobre les seves



prestacions i serveis. La publicació està prevista entre els mesos de març i abril i, una vegada estigui disponible, la incorporarem a la intranet i la farem arribar per a la seva inclusió al microsite d'Igualtat per facilitar-ne la difusió.

<i>Acció 4.3.1.4. Fer un seguiment de les accions duites a terme per garantir l'anonimat de les dones víctimes de violència masclista en les seves relacions amb l'Administració.</i>		
Òrgan responsable: EBAP i Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Quant a garantir l'anonimat de les dones víctimes de violència de gènere en relació a les proves selectives es tracta d'un protocol intern de l'EBAP que es posa en marxa quan la persona afectada ho sol·licita i demana no sortir a les llistes amb el seu nom real sinó amb un fictici. Atès que hi ha molts pocs casos, aquest protocol intern no s'ha materialitzat en una instrucció escrita, atès que no s'ha considerat necessari.

Pel que fa a la Direcció General de Funció Pública s'utilitza la informació que tenim per no publicar dades de les dones víctimes de violència de gènere en les llistes de personal que configuren el cens sindicals i altres publicacions relacionats amb els procediments que són de la seva competència.

<i>Acció 4.3.1.5. Col·laborar amb l'IBDONA en les accions adreçades al personal dels serveis generals de l'Administració de la CAIB per conscienciar de la violència contra la dona.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

S'ha publicat una notícia en la Intranet i en el microlloc del Pla d'Igualtat, amb motiu de la celebració del Dia internacional contra la violència de gènere (25N) per informar i conscienciar de la violència masclista.



Acció 4.3.1.6. Proposar modificacions en els possibles beneficiaris i la tramitació dels ajuts per viduitat i orfanat regulats en el Decret 135/1995 quan la mort de la dona hagi estat per violència masclista.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
X		

El dia 12 de març de 2025, el Servei de Coordinació i Modernització va remetre al Departament de Personal, de la Direcció General de Funció Pública, l'informe d'anàlisi amb perspectiva de gènere del Decret 135/1995. Aquest informe va ser debatut i aprovat per la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat en data 23 d'octubre de 2024 i va acordar que s'enviàs a la Comissió d'Acció Social i al cap del Departament de Personal perquè en proposassin, si escau, altres canvis derivats de l'anàlisi de les sol·licituds presentades i no concedides i de les necessitats que no s'han pogut satisfer per cal dels ajuts prevists en el Decret.

Acció 4.3.1.7. Elaborar un full de ruta dels procediments i els passos que s'han de seguir des del moment posterior a la situació de violència sexual o violència masclista fins a la recuperació, incloent-hi els ajuts públics als quals es pot tenir accés.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Aquesta acció s'ha de fer amb la col·laboració de l'IBdona.



Objectiu 4.4. Fomentar actuacions per evitar la discriminació de les dones

Mesura 4.4.1. Avançar en la protecció de la dona embarassada, la maternitat i el període d'alletament de les dones.

<i>Acció 4.4.1.1. Promoure la creació d'espais per a la dona embarassada i en període d'alletament als diferents centres de treball.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització i responsables d'igualtat		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

<i>Acció 4.4.1.2. Identificar els llocs de treball de l'RLT amb risc per a l'embaràs i el període d'alletament.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

<i>Acció 4.4.1.3. Informar el personal dels llocs de treball de l'RLT amb risc per a l'embaràs i el període d'alletament.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
		X



EIX 5: SALUT I RISCS LABORALS

Objectiu 5.1. Disposar de més informació per eliminar les desigualtats per raó de sexe en les condicions de treball.

Mesura 5.1.1. Elaborar estudis per saber si hi ha diferències en les condicions de treball.

<i>Acció 5.1.1.1. Presentar els resultats de la vigilància epidemiològica de la salut per sexes i analitzar-los de manera completa i diferenciada.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Prevenció de Riscos Laborals		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

<i>Acció 5.1.1.2. Recollir i presentar totes les dades relacionades amb la seguretat i la salut laboral del personal de l'Administració desagregades per sexe.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Prevenció de Riscos Laborals		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

<i>Acció 5.1.1.3. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els estudis i treballs i en les avaluacions de riscos laborals que faci el Servei de Prevenció de Riscos Laborals.</i>		
Òrgan responsable: Servei de Prevenció de Riscos Laborals		
Execució de l'acció:		
Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	



Acció 5.1.1.4. Fer una anàlisi de gènere sobre la sinistralitat laboral i les malalties professionals.

Òrgan responsable: Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Acció 5.1.1.5. Incloure dades sobre el sexe i l'edat del personal en les avaluacions de factors psicosocials que faci el Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Òrgan responsable: Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Acció 5.1.1.6. Explotar les dades existents sobre salut desagregades per sexe i analitzar-les amb perspectiva de gènere.

Òrgan responsable: Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

Acció 5.1.1.7. Analitzar els riscos psicosocials de les dones a l'Administració: assetjament sexual i psicològic.

Òrgan responsable: Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	



Objectiu 5.2. Reforçar la perspectiva de gènere en la salut física i psíquica.

Mesura 5.2.1. Sensibilitzar i fer accions de foment sobre el coneixement específic de la salut de les dones.

Acció 5.2.1.1. Revisar el procediment per a la prevenció dels riscos laborals de la treballadora en situació de gestació, per part recent o en període d'alletament i fer-ne difusió.

Òrgan responsable: Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Acció 5.2.1.2. Establir comunicacions amb les secretaries generals del procediment per a la prevenció dels riscos laborals de la treballadora en situació de gestació, per part recent o en període d'alletament.

Òrgan responsable: Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Acció 5.2.1.3. Oferir atenció personalitzada de les necessitats de la dona gestant, per part recent o en període d'alletament, derivada de l'aplicació del procediment.

Òrgan responsable: Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	



Acció 5.2.1.4. Sensibilitzar i informar sobre la salut de les dones i les malalties que els afecten especialment.

Òrgan responsable: Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Acció 5.2.1.5. Complementar el pla de formació del Servei de Prevenció de Riscos Laborals amb accions formatives adreçades a les dones dels diferents grups d'edat.

Òrgan responsable: Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
		X

Acció 5.2.1.6. Fer formació amb perspectiva de gènere a totes les persones responsables de la seguretat i la salut laboral.

Òrgan responsable: Servei de Coordinació i Modernització

Execució de l'acció:

Finalitzada	En execució	No iniciada
	X	

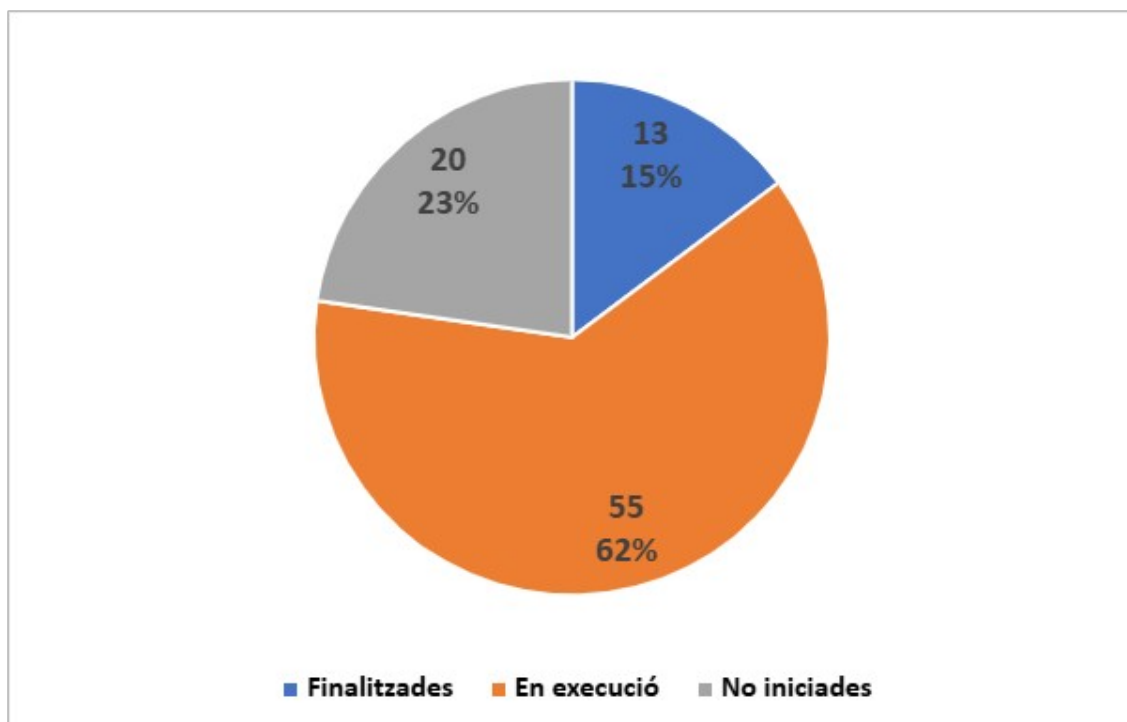
Dia 25 de febrer de 2025, el Servei de Coordinació i Modernització va enviar un correu electrònic al Servei de Prevenció de Riscos Laborals per sol·licitar-li un llistat actualitzat de les persones responsables de prevenció de riscos laborals.



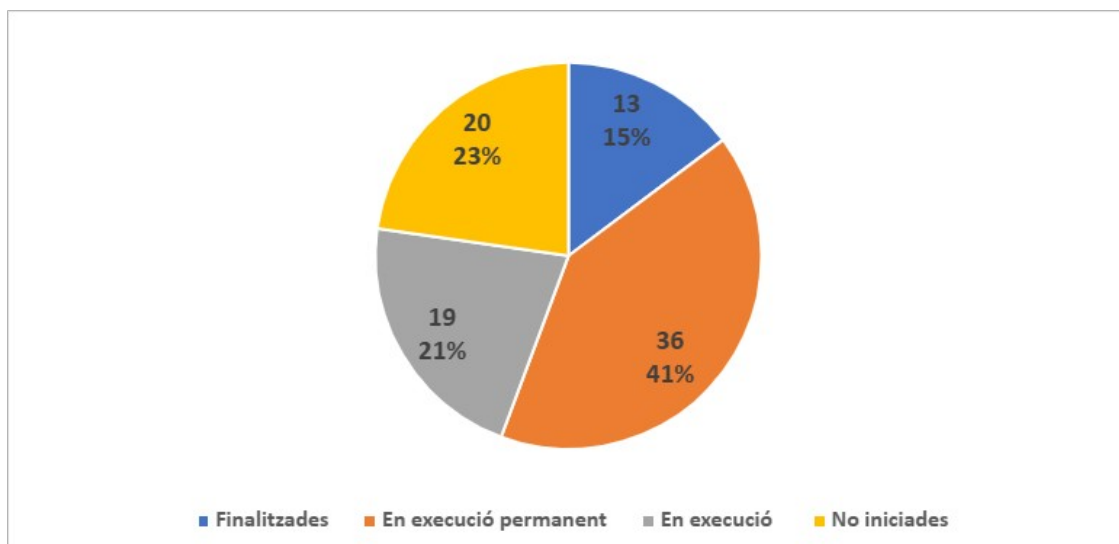
4. Anàlisi de l'execució del Pla

Des de que es va aprovar el IV Pla a la data d'elaboració d'aquest informe han passat 15 mesos i resten encara encara 14 mesos d'execució, atès que el Pla té establerta la seva vigència fins el 30 de juny de 2027. A partir d'aquesta data s'ha de fer l'informe final, avaluar l'execució, l'impacte del Pla i valorar els indicadors.

A data de 26 de març de 2026, l'execució del Pla és la següent:



Si be s'ha de tenir en compte que de les accions que estan en execució n'hi ha que són d'execució permanent i es segueixen avaluant fins el final de la vigència del Pla. A continuació es presenta el nivell d'execució especificant les accions en execució i en execució permanent.



Nivell d'execució per eixos:

EIX	NO INICIADES	EXECUCIÓ PERMANENT	EXECUCIÓ	FINALITZADES
1. CULTURA D'IGUALTAT I BON GOVERN	7,7 %	69,2 %	0 %	23,1 %
2. ACCÉS, PROMOCIÓ, RETRIBUCIÓ I EMPODERAMENT DE LES DONES	20 %	45 %	15 %	20 %
3. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	36,4 %	27,3 %	27,3 %	9 %
4. SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ	33,3 %	11,1 %	44,5 %	11,1 %
5. SALUT I RISCS LABORALS	30,8 %	30,8 %	38,4 %	0 %
TOTALS EXECUCIÓ IV PLA	22,7 %	40,9 %	21,6 %	14,7 %



5. Reformulació d'accions

En general no hem detectat grans dificultats per dur a terme les accions, per aquest motiu, els canvis que proposam fer només afecten a la redacció de tres actuacions, ja que, una vegada enllestides, ens hem adonat que la seva denominació no responia exactament a la forma d'executar-les.

A continuació s'exposen els canvis proposats quant a la denominació de 3 accions:

Acció	Denominació actual	Nova redacció proposada
1.1.1.5	Organitzar tallers sobre estereotips i rols de gènere.	Organitzar tallers i altra formació sobre estereotips i rols de gènere.
2.2.1.2	Cada vegada que es publiqui un nou informe de bretxa salarial, fer un informe analitzant la seva evolució des de l'any 2019.	Cada vegada que es publiqui un nou informe de bretxa salarial, publicar una notícia amb un enllaç a la pàgina de l'IBESTAT.
3.2.1.4	Programar tallers per conèixer com implantar un sistema de corresponsabilitat familiar.	Programar tallers i altra formació per conèixer com implantar un sistema de corresponsabilitat familiar.